



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Promoción de la Salud y la Motivación Intrínseca en los
Trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto,
Andahuaylas, 2021**

**TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Calderón Villa, Marisavel (ORCID: 0000-0001-5649-2276)

ASESOR:

M. Sc. Osorio Carrera, César (ORCID: 0000-0002-2850-6420)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A DIOS

Por brindarme las oportunidades, en mi desarrollo profesional, conservarme con salud y bendecir día a día mi camino.

A Lourdes, mi madre.

Quien me apoyó durante todo el proceso de mi vida personal y profesional.

Marisavel.

Agradecimiento

Al Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, por darme la oportunidad de realizar la presente investigación; asimismo agradezco al M. Sc. Osorio Carrera, César, por su dedicación y orientación en el desarrollo de mi trabajo de investigación, por brindarme las orientaciones oportunas, las cuales fueron útiles.

Marisavel.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|-------------------------------------------------------------|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 17 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 17 |
| Indicadores..... | 20 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 21 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 22 |
| 3.5. Procedimientos..... | 23 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 24 |
| 3.7. Aspectos éticos | 24 |
| IV. RESULTADOS..... | 25 |
| V. DISCUSIÓN | 39 |
| VI. CONCLUSIONES | 46 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 47 |
| REFERENCIAS..... | 49 |
| ANEXOS | 56 |

Índice de tablas

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1: Operacionalización de la variable Promoción de la Salud | 19 |
| Tabla 2: Operacionalización de la variable Motivación intrínseca..... | 20 |
| Tabla 3: Validación del instrumento | 23 |
| Tabla 4: Prueba de confiabilidad | 23 |
| Tabla 5: Relación entre la promoción de la salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021..... | 25 |
| Tabla 6: Prueba de normalidad de la promoción de la salud y la motivación intrínseca..... | 27 |
| Tabla 7: Correlación de Spearman la promoción de la salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021..... | 28 |
| Tabla 8: Relación entre los Sistemas de organización de la atención de la salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021. | 31 |
| Tabla 9: Prueba de normalidad de los sistemas de organización de atención de la salud y la motivación intrínseca. | 33 |
| Tabla 10: Correlación de Spearman de los sistemas de organización de la atención de la salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021. | 34 |
| Tabla 11: Relación entre los estilos de vida y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021..... | 35 |
| Tabla 12: Prueba de normalidad de los estilos de vida y la motivación intrínseca..... | 37 |
| Tabla 13: Correlación de Spearman de estilos de vida y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021..... | 38 |

Índice de figuras

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1: Relación entre la promoción de la salud y la motivación intrínseca | 26 |
| Figura 2: Nivel de la promoción de la salud en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021. | 29 |
| Figura 3: Nivel de la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021. | 30 |
| Figura 4: Relación entre los sistemas de organización de la atención de la salud y la motivación intrínseca. | 32 |
| Figura 5: Relación entre los estilos de vida y la motivación intrínseca. | 36 |

RESUMEN

En la presente Investigación, se tuvo como objetivo general, determinar la relación entre de la Promoción de la Salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Sub Regional Hugo Pesce Pesceto - Andahuaylas, 2021, mediante el desarrollo de este trabajo de investigación se describe las estrategias de la promoción de la salud utilizadas (para la reducción de las brechas existentes, las de control de enfermedades (la obesidad, la diabetes, la hipertensión arterial, entre otros), es una investigación de tipo descriptivo – correlacional, con el diseño no experimental, aplicando la técnica de la encuesta, dirigida específicamente a los trabajadores de tres áreas del nosocomio en mención, quienes tienen dentro de sus funciones la promoción de la salud, comprendida por 21 trabajadores. Los datos, para obtener los resultados, se analizaron mediante Microsoft Excel, SPSS y el coeficiente de la correlación de Spearman donde se obtuvieron como resultado que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un valor de 0.626 y que a la vez posee un nivel de significancia de 0.002, que nos indica que si existe una relación entre de la Promoción de la Salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Sub Regional Hugo Pesce Pesceto - Andahuaylas, 2021.

Palabras Claves: Promoción de la Salud, Motivación Intrínseca, Estilos de vida, Clima Laboral, Sistema de Organización de la atención de la salud.

ABSTRACT

In this Research, the general objective was to determine the relationship between Health Promotion and intrinsic motivation in the workers of the Hugo Pesce Pesceto Sub Regional Hospital - Andahuaylas, 2021, through the development of this research work described the health promotion strategies used (to reduce existing gaps, those for disease control (obesity, diabetes, hypertension, among others), is a descriptive-correlational research, with the design non-experimental, applying the survey technique, directed specifically to workers in three areas of the hospital in question, who have within their functions the promotion of health, comprised of 21 workers. The data, to obtain the results, were analyzed using Microsoft Excel, SPSS and the Spearman correlation coefficient where they were obtained as a result that there is a correlation Moderate positive ón between both variables, with a value of 0.626 and which at the same time has a level of significance of 0.002, which indicates that if there is a relationship between Health Promotion and intrinsic motivation in the workers of the Hospital Sub Regional Hugo Pesce Pesceto - Andahuaylas, 2021.

Key Words: Health Promotion, Intrinsic Motivation, Lifestyles, Work Climate, Health Care Organization System.

I. INTRODUCCIÓN

La salud pública es una variable preocupante en todo el mundo, por sus implicaciones políticas, sociales y económicas, a causa de esto la promoción de la salud simboliza una prioridad para todos los países, en consecuencia también en América Latina se presenta una participación continua en este aspecto, buscando de equidad en la salud, con la finalidad de optimizar la calidad de vida de las personas, sin embargo existen ciertos limitantes que imposibilitan el acceso de muchos sectores los servicios de la salud, que engloba a la promoción de la salud como meta, Coronel y Marzo (2017), pero en Latinoamérica, se presentan inconvenientes en el acceso a los servicios de salud, por una falta en la equidad y los altos índices de pobreza, mientras que Sapag (2007), en su artículo científico, planteó la teoría de capital social y la relación que mantiene con la salud, sumado a sus restricciones y posibilidades, desde un punto de vista de progreso comunitario y promoción de salud en América Latina. Hubo una discusión del cómo y por qué este tema representa una ruta crítica dentro de la sociedad, pese a las estrategias utilizadas en el mundo para promocionar la salud, donde el empoderamiento y la participación comunitaria, permiten la continuidad de las metas establecidas para la salud pública y así lograr el cambio social sostenible. También, se identificó ciertas condiciones que limitan estas actividades de promoción de la salud en América Latina. Adicionalmente a ello en América Latina y el Caribe se establecieron metas propias, como: América Latina y el Caribe sin hambre y el plan para la seguridad alimentaria, la nutrición y la erradicación del hambre de la comunidad de estados latinoamericanos y caribeños, donde los estados que conforman América Latina, tuvieron un compromiso de crear políticas y estrategias dentro de sus territorios de acción para erradicar el hambre en el 2025, cinco años antes de la meta mundialmente concertada, en la misión y visión de desarrollo sostenible pactados.

La Pandemia de la Covid-19, para Nogueira, et al. (2020), llegó en un momento en el cual los sistemas de salud, educación, ciencia y tecnología, y social, estaban en un colapso organizacional y se encontraban débiles sistemáticamente. Los sistemas de salud estaban sobrecargados y con difíciles problemas económicos y sociales, sumados al endeudamiento de los países y pérdidas de empleo, ingresos y salud de las personas. La pandemia de la COVID-19 obligó a tener una responsabilidad obligatoria y sostenible con la premisa para la salud pública y demanda a los gobiernos con carácter de urgencia a crear políticas y estrategias integradas de salud equitativas, ya que esta pandemia representó un gran reto para la salud pública.

La promoción de la salud dentro del desarrollo de la salud pública peruana, tuvo una relación directa entre las políticas públicas y derechos en salud, donde la priorización de los derechos de la persona, permitió que estas políticas dejen su razón explicativa para ser un ejercicio obligatorio. El Estado se enfocó en promover contextos propicios para optimizar y perfeccionar la calidad de vida en el colectivo social, mediante las políticas conexas, la salud se edifica en base al contexto de las personas, como es el lugar en el cual las personas nacen, crecen, trabajan, estudian, aman y se recrean. El Perú buscó desarrollar políticas públicas saludables, mediante el enfoque de la salud, como derecho humano. El proceso de desconcentración de la salud, que contempló el nivel nacional, regional, provincial y local, para que se formulen políticas públicas saludables con participación ciudadana.

El 06 de junio del 2020 se reportó el primer caso por el nuevo coronavirus en el Perú, implementándose diversas estrategias para optimar los servicios de salud, específicamente en la respuesta hospitalaria. Las diversas campañas de promoción de la salud a nivel nacional se vieron afectados por el SARS COV-2, ya que mediante Decreto Supremo N ° 044-2020-PCM, El estado declara de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a

consecuencia del brote del COVID-19; todos los sectores del estado quedaron suspendidos, a excepción del sector de Salud, del Interior, quienes se quedaron al pie de la lucha, para frenar y disminuir la propagación de la pandemia.

Los trabajadores del sector salud, no solo tuvieron que adaptarse a los cambios, sino también en la prevención y promoción de la salud como parte primordial de la prevención y cumplimiento de metas. El personal tuvo que realizar su análisis FODA, y plantear su rol de actividades preventivas y promoción de la salud, a través de la perspectiva de atención primaria, en un nuevo contexto por la pandemia ocasionada por el COVID-19. La pandemia, generó y obligó a crear un nuevo orden y nuevas estrategias para sobrellevar este cambio abrupto; todos los sectores tuvieron que recurrir al trabajo remoto, lo cual es dado en aquellos que brindan servicios, pero hubo ciertos trabajos que no pudieron sujetarse a esta nueva realidad, teniendo que plantearse retos necesarios para brindar una atención de calidad y oportuna en el contexto actual.

El Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es una institución del estado, cuya clasificación del hospital es de Tipo II – 2 nivel de complejidad, es un órgano desconcentrado de la Dirección Sub Regional de salud Chanka –Andahuaylas (DISA APURÍMAC II), ofrece atención de salud especializada en las diferentes áreas a la población, está conformada por el área administrativa y área operativa (médicos; enfermeras, obstetras; técnicos en enfermería, odontólogos, personal de farmacia, especialista en laboratorio, entre otros), quienes mediante coordinación y gestión de la parte gerencial de la misma, implementaron diversas estrategias para la promoción de la salud, en cada área del hospital, de esta manera logrando cumplir sus objetivos e incentivando al personal a sumarse a estas campañas. La atención telefónica, la telemedicina y otros, no fueron posibles aplicar en Andahuaylas, empezando de que es una provincia con el 62.8% de población rural

(Fuente INEI - Censos Nacionales de Población y Vivienda 2007 y 2017), y según el CEPLAN, el 12.5% de la población no tiene acceso a ningún seguro de salud, el 25.6% de los niños menores de 5 años sufren de desnutrición crónica, el 47.9 % de menores de 3 años y el 38.3 % de menores de 5 años tienen anemia, entre otras brechas existentes en esta parte del país. Las estrategias para la prevención y promoción ante esta nueva realidad, recayó en la posible pérdida de oportunidad para la implementación de las actividades preventivas, se tuvo como obstáculo el acceso a ciertos colectivos sociales y culturales (Como por ejemplo, los adultos mayores, mujeres gestantes, personas adolescentes de alguna patología, entre otros), por estar contemplados dentro de la población altamente vulnerable, y las restricciones inherentes al propio medio de comunicación no presencial. Se sabe que es importante la relación directa de profesional - paciente y la comunicación oportuna, y todo esto pudo verse dificultado con la atención a través de herramientas electrónicas, o la consulta telefónica, que lejos de ayudar, perjudicaron las actuaciones médicas de prevención sobre estilos de vida saludables.

Por otro lado, se tiene al Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, quien como institución debió conseguir un rendimiento óptimo del personal, pero tuvieron como gran reto, lidiar con la pandemia. Esta institución tiene aproximadamente el 40% de su personal de planta nombrado, quienes ante el caos mundial ocasionado por el Covid-19, los trabajadores pidieron licencia con goce de haber, ausentándose de sus plazas, de esta manera, dejaron al Hospital sin personal, sin plaza y sin presupuesto para la nueva contratación de recursos humanos. Los trabajadores que continuaron en sus puestos laborales, ejecutaron diversas estrategias para la promoción de la salud y el logro logran cumplir su objetivo de salud igualitaria y oportuna, teniendo como consecuencia la motivación intrínseca de los trabajadores de esta institución.

En base a lo antes descrito, se procede a realizar esta investigación, en consecuencia, del siguiente problema ¿En qué medida la promoción de la salud se relaciona con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021?

Metodológicamente, la investigación se ciñe a una investigación descriptiva correlacional, busca describir y explicar la correlación entre las variables. La presente investigación busca determinar la relación y correlación entre la promoción de la salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Sub Regional Hugo Pesce Pescetto, en tiempos de COVID-19.

El planteamiento del problema de investigación y su perspectiva investigativa permitió plantear como hipótesis inicial de estudio si existe una relación significativa y positiva entre la promoción de la salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto. Andahuaylas, 2021. Asimismo, se planteó como objetivo general: Determinar en qué medida la Promoción de la Salud se relaciona con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto. Andahuaylas, 2021.

En términos de objetivos específicos, la investigación planteó: a) Determinar el nivel de la promoción de la salud en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto. Andahuaylas, 2021; b) Determinar el nivel de la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto. Andahuaylas, 2021; c) Determinar en qué medida los sistemas de organización de la atención de la salud se relacionan con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto. Andahuaylas, 2021; d) Determinar en qué medida los estilos de Vida se relacionan con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto. Andahuaylas, 2021.

II. MARCO TEÓRICO.

En la presente sección se recopilan y argumentan los antecedentes en los cuales se basa la presente investigación, que permitirá describir los detalles de cada una de las variables.

Internacionalmente hay diversas tesis, artículos científicos y trabajos de investigación que estudiaron la promoción de la salud en sí, y, la motivación intrínseca en otros estudios; no se encontró las dos variables juntas en una sola investigación, motivo por el cual los antecedentes es por cada variable. Tal como se indica a continuación:

Bustamante (2013), realizó una investigación, con el objetivo de describir la incidencia de la comunicación interna en las labores de promoción de la salud, en los centros de Madrid Salud, se desarrolló mediante el método descriptivo, el diseño fue no experimental, se aplicó la técnica del cuestionario, en una muestra de 107 personas (entre líderes y trabajadores) de los centros de Madrid Salud y se obtuvo que la comunicación interna es indispensable, para la creación de una cultura sobre la salud, por ello la comunicación interna debe basarse en la promoción de la salud, para poder potenciar acciones y actividades, y, concluye que la comunicación interna, debe enfatizarse en potenciar el trabajo de promoción de la salud, mediante la identificación de empleados, el suministro de información útil, el apoyo a la formación de los empleados, la creación de una buena imagen y el fomento de la investigación.

Gómez (2013), en su investigación, tuvo como objetivo el de conocer los factores de producción de las intervenciones en promoción de la salud, desde los agentes sociales relacionados con la eficacia y sostenibilidad de las intervenciones desarrolladas en el Área de Salud de atención primaria de la comunidad de Madrid, usando el método cualitativo, aplicó la técnica de la entrevista a una muestra de 12 agentes

sociales en reiterados encuentros y obtuvo once factores relacionados con la eficacia y sostenibilidad de las intervenciones en promoción de la salud, como son una representación social de las intervenciones en promoción de la salud; evaluación que no capta la complejidad de estas intervenciones, agentes sociales que deben buscar más alianzas con otros agentes sociales; planificación convencional sin el enfoque del empoderamiento; el estudio de la eficacia requiere de mecanismos diferentes a los tradicionales para determinar si las intervenciones son eficaces o no, así como el mejorar el entendimiento de los componentes que integran las organizaciones en las que los agentes sociales desarrollan las intervenciones en promoción de la salud. Concluyendo que existe la urgencia de aplicar modelos que provean una aproximación sistemática, más integradora y menos centrada en el marco biomédico en el desarrollo de las intervenciones en promoción de la salud y la prestación de la atención sanitaria.

Moquillaza (2020), en su investigación, tuvo como objetivo, analizar el comportamiento de las políticas públicas para la promoción y prevención de la salud en un hospital nacional, Lima 2020, usando el método inductivo, a través del estudio del caso, usando la técnica de la entrevista a 6 miembros, donde el resultado refleja que las políticas públicas no son suficientes para la atención de las necesidades sanitarias de la población, no se aprecia la equidad en la atención ni en la calidad del servicio y se considera que la gestión administrativa debe mejorar y reestructurar las acciones del estado.

Cuenca (2017), en su investigación, tuvo como objetivo el estudio de la manera en que las estrategias de enseñanza desde la promoción de la salud facilitan la mejora de las capacidades cognitivas de estilos de vida saludables en estudiantes, mediante el diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, usando un cuestionario aplicado a 57 estudiantes, los resultados obtenidos lograron determinar que la motivación destacable de los estudiantes. Muchas veces es determinada por el papel

importante que cumplen las escuelas con respecto a la promoción de la salud y la reducción de la exposición de los factores de riesgo de enfermedades relacionadas con la alimentación.

Ambía (2015), buscó identificar los elementos relacionados a las competitividades del personal de salud del puesto de salud Lliupapuquio que favorecían o limitaban el trabajo de la promoción de la salud en el marco del Programa Articulado Nutricional, con objetivo central es reducir la desnutrición crónica infantil, para plantear lineamientos de política de gestión de recursos humanos direccionado a las competencias en promoción de la salud, mediante una investigación cualitativa de tipo etnográfico con muestreo no probabilístico, usando el método de entrevista y la revisión documental, aplicado a un total de 07 trabajadores, que dieron como resultado que 5 de los encuestados concuerdan en que el programa es una estrategia para la disminución de la pobreza extrema y por fin, otorgar presupuestos para la contratación de los recursos humanos en salud, así perfeccionar los servicios de salud priorizadas a las zonas rurales, y la promoción de la Salud está enfocado para el logro de familias, comunidades y municipios saludables.

La promoción de la salud, es precisada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como "aquel proceso que permite a los individuos desarrollar la vigilancia y cuidado de su salud", para que de esta manera el individuo pueda mejorarla y tener un equilibrio, teniendo como finalidad el logro de una vida saludable. Mientras que La Carta de Ottawa de 1986, define a la promoción de la salud de la siguiente manera: "se fundamenta en suministrar a las personas los soportes necesarios para lograr la mejoría de su salud, para que estas puedan realizar un mejor control sobre la misma", y los elementos de gestión que plantea la Carta de Ottawa son: construir políticas públicas saludables, crear escenarios que beneficien la salud, desarrollar destrezas personales, fortalecer la acción comunitaria, reorientar los servicios de salud. Todo lo antes mencionado resulta empleando enfoques participativos; donde las

personas, las organizaciones, la población y las instituciones ayudan a crear escenarios que certifiquen la salud y el bien común. La promoción de la salud promueve reformas en todo el escenario, que coadyuvan a iniciar y salvaguardar la salud, estas variaciones conllevan a transformar el sistema, mediante, programas o planes que garanticen el acceso de las personas a los servicios de salud, mediante la colaboración: la participación ciudadana abarcando todos los niveles y en todos los términos y contextos sociales. Finalmente, en la Carta de Bangkok, se declara, a la salud como un derecho obligatorio para todas las personas, sin que exista ningún tipo de discriminación. Vidarte et al. (2011).

Ante la llegada del Sarcov-2 a los países latinoamericanos nuestros sistemas no pudieron hacer frente y confrontar la batalla contra la pandemia, específicamente por los índices elevados de pobreza, la violación de los derechos humanos, existentes en casi todos los países, el abandono por parte del gobierno de turno y sus antecesores, quienes dejaron el sector salud y educación en los últimos puestos para la inversión, Di Ruggiero y Ardiles (2021), sugieren que los sistemas de gobierno, orientados a lograr la salud equitativa y oportuna, empiecen a establecer una agenda de promoción de la salud sostenible.

Los regímenes actuales son obstaculizadores en los servicios sociales que ofrecen, restringiendo el acceso a la población, limitan los derechos del ser humano, y privan de sus libertades constitucionales, por ello los gobiernos de turno y aquellos que continúen, deben crear un plan de emergencia y políticas que favorezcan a la salud pública, a través de la salidad. Es de suma importancia analizar el contexto global de cada región del país, para así comprender y anticiparnos a las posibles respuestas que éstas pudieran tener ante las nuevas políticas.

Cayao et. Al. (2012), define al sistema de organización como el grupo de instituciones y entidades responsables de interferir en la colectividad en pos de la salud, mediante acciones en los sistemas de

salud para mejorar la atención a las personas y su entorno, para prevenir, promover, proteger o recuperar la salud.

El Ministerio de Salud, mediante la Resolución Ministerial N ° 546-2011/MINSA, recalca que los sistemas deben surgir a partir de la detección oportuna de una necesidad dentro de la población, y éstas son las encargadas de viabilizar una gestión de calidad para atender esta demanda, direccionadas a un número aproximado de personas, para lo cual deben establecerse metas a cumplir, en plazo de tiempo determinado.

Para que se de la presente condición es necesario y obligatorio que el sistema de salud, se cuente con los recursos necesarios, como son: infraestructura, personal o recurso humano, financiamiento y equipamiento.

Los actuales sistemas de organización de la salud, son conservadoras y resistentes al cambio, pero tenemos una sociedad más exigente, por lo que se requiere que éstas sean más revolucionarias, orientadas a crear valor, para ello es importante definir bien los objetivos institucionales, mejorar la cultura organizacional, realizar los informes mensuales y oportunos, enfocar bien la red geográfica. Speziale (2015).

El país necesita un sistema de salud integradora, para poder prevenir o en su defecto, poder atender de manera oportuna a aquellas personas con comorbilidades durante este periodo de pandemia, puesto que estos últimos son quienes elevan los altos índices de decesos, por la Covid-19. Tartof, et al. (2020)

Una organización del sistema de salud, enfoca sus servicios al cuidado de la salud de toda su población, es vital que el recurso humano, tengan bien definidos sus funciones dentro de su institución, para ellos la institución contratante, debe ser estricto en la formación específica del

personal a contratar, y capacitarlos de manera frecuente, para lograr el equilibrio entre capacidad más incentivo, en conclusión, la parte gerencial, debe definir un liderazgo estratégico y práctico. Brach (2017).

Los estilos de vida, son caracterizados por la forma de vida que llevan las personas en relación con sus condiciones de existencia material y sus patrones individuales de conductas. Sus formas de expresión social responden al tipo de actividad física que realizan, su alimentación, el consumo de alcohol y drogas, etc. WHO (2019).

En otras definiciones Sánchez y De Luna (2015), lo definen como la suma de hábitos diarios de la persona, las cuales, si se mantienen de forma rutinaria, en el transcurso de tiempo se convierte en un estilo o ritmo de vida, y en consecuencia pueden representar un riesgo o seguridad según su naturaleza, para el individuo.

Los estilos de vida son producidos por la influencia social, es decir son determinados por los factores de la sociedad en la cual viven, más el sistema económico y el medio ambiente, Grahama (2016), se necesita que todos ellos en su conjunto apunten a que las personas tengan estilos de vida saludables, para la mejoría de la calidad de su vida. Dean y Pérez (2016), sumado a ello de que, el mantener una mejora en los niveles del estilo de vida saludable, aumentan las esperanzas de vida, porque involucra cambios en la rutina, como el incremento de la actividad física, la dieta, entre otros y un estilo de vida saludable en la persona es importante para evitar las enfermedades no transmisibles, Hasson et al. (2018).

Esta dimensión va estrechamente de la mano con las decisiones de vida que toma el individuo en base a las oportunidades que le otorga la sociedad y el esquema de un determinado gobierno; la persona es libre para decidir sobre su cuerpo y los rumbos que quiere darle a su vida, optando por seguir una rutina deficiente o una óptima, dentro de estas

decisiones está el consumo de alcohol, tabaco, grasas; el llevar una vida sedentaria, entre otros. El consumo o no de estas conllevan a la adquisición o alejamiento de enfermedades y de la mortalidad prematura. Cockerham (2000).

En un contexto actual, en una convivencia con el nuevo coronavirus 2019 (COVID-19), se pudo verificar que los estilos de vida de la población en general no estaban claros; muchos hogares reportaron cuadros de ansiedad y depresión, generando impactos negativos en la salud psicológica, pero también pese a tener a la sociedad con estrés y temor, se han generado nuevos hábitos dentro de las familias, como el lavado de manos, de manera frecuente, dietas saludables en los hábitos de alimentación, generando nuevos ritmos de vida. Yang et al. (2021).

La motivación intrínseca es otra variable a tratar, y se define como aquello que surge desde el interior del propio individuo cuando realiza acciones por el simple hecho de disfrutarlos y de la pasión que tiene por las cosas que ejercita. Peiró (2021).

Sum (2018), al desarrollar su trabajo, tuvo como objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, usando el método descriptivo, mediante la aplicación de una prueba estandarizada Escala de Motivación Psicosociales, aplicada en 34 personas, obteniendo como resultado de que la motivación es importante en el desempeño de las funciones de los trabajadores, porque contribuye a que estos desarrollen con satisfacción sus quehaceres, y provean un buen rendimiento a su centro laboral.

Castillo (2014), se orienta a estudiar la correlación entre el clima organizacional, la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en una empresa y si existían diferencias o equivalencias, mediante la técnica de la escala de Clima Laboral de Sonia Palma y la escala de Satisfacción

Laboral de Price, aplicada a un total de 100 trabajadores, obtuvo como resultado que efectivamente si existe una correspondencia significativa y positiva entre las variables, y, que los empleados con cargos de mayor rango, tienen altos índices de motivación intrínseca y satisfacción laboral.

La motivación intrínseca, se manifiesta positivamente, cuando los individuos se sienten comprometidos en sus actividades, por el disfrute y la convicción, que involucra la autodeterminación, experiencia de competencia, interés e implicación, correspondencia medio-fin, orientación al objetivo de aprendizaje, Rheinberg y Engeser (2018).

Dentro de un espacio laboral, la motivación puede tener resultados positivos o negativos, lo que se estima es que, si un individuo posee una buena motivación, tiende a ser más creativo, como resultado del interés, disfrute, satisfacción y desafío de trabajar por sí mismo, mas no por los factores externas o incentivos; Csikszentmihalyi, (1997), citado por (Palhano, 2015), nos dice que el nivel más alto de motivación intrínseca se ha etiquetado como "experiencia óptima" o "baja".

Por otro lado, Barto (2012), relaciona la motivación intrínseca con la motivación extrínseca, ya que la primera se da, por la existencia de la segunda, es decir, que un individuo, pone sus energías, creatividad y lo mejor de sí, con la finalidad de obtener una recompensa externa, ya sea un reconocimiento, incremento en la remuneración u otros, esta definición se complementa con el artículo de (Cerasoli, Et Al. (2014) quienes reafirman que los incentivos extrínsecos, motivan a la motivación intrínseca de manera indirecta, pero que pese a ello, la motivación intrínseca es de suma importancia, para un buen desempeño dentro de un contexto, por lo que recomiendan que los incentivos deben estar relacionados indirectamente con el desempeño, para mantener la naturalidad de la motivación intrínseca.

El crecimiento personal, es una de las dimensiones de la motivación intrínseca y se manifiesta como el desarrollo integral de la personalidad del individuo, es decir se define como el proceso de metamorfosis de las funciones psicológicas de la persona dándole un nivel superior, en consecuencia, se sujeta a mayores exigencias dentro de la sociedad, obliga al sujeto mejorar la relación con terceros y consigo mismo. Rivas (2017).

Otros autores enfocados en el crecimiento personal, son Woerkom y Meyers (2019), quienes ubican esta dimensión dentro de la pirámide de jerarquía de necesidades de Maslow (Maslow, 1954), ya que el crecimiento personal es importante para el individuo, porque si se desarrolla de manera integral, genera en sí el estado de plenitud como ser humano, puesto que está contemplada como una necesidad del ser humano. Asimismo, hacen énfasis, que este factor ha cambiado con el tiempo, porque se creía que las instituciones, eran las responsables del crecimiento de sus recursos humanos, mediante las capacitaciones y otros, pero ante las nuevas exigencias de la sociedad, se obliga a que el trabajador, genere o busque a través de sus recursos, la continua competitividad intelectual y personal.

Los investigadores Osborn y Stein (2016), relacionan de manera directa al crecimiento personal con la satisfacción, para ello es importante convivir en un buen clima laboral y contar con las condiciones necesarias y oportunas. Se suma los estudios de Karatepe et al. (2018) la gerencia de una institución u organización, debe estar comprometido a brindar a sus trabajadores condiciones de calidad, para poder obtener una respuesta positiva, por parte de ellos, de esta manera lograr la participación de estos, una participación comprometida, en consecuencia, existirá un significativo desempeño laboral, que indirectamente motivan al trabajador y es un factor influyente para su crecimiento y desarrollo.

Para Slade et al. (2019), el crecimiento personal, se vincula de manera directa y estrecha con la personalidad, creencias y las relaciones que mantiene la persona, que, sumados entre sí, apuntan a una visión y apreciación de la vida.

Mientras que la otra dimensión denominada satisfacción, para Hannoun (2011), es la actitud en global de una persona hacia sus labores. Existe la convicción de que las tareas que desempeña son correctas y generan una perspectiva de complacencia, personal. Los trabajos desempeñados significan mucho más que una simple actividad, pues además requiere interacción con sus compañeros de trabajo y con sus jefes, cumplir con los reglamentos, respetar y respaldar las políticas de su organización o centro laboral, cumplir con los patrones de desempeño, convivir con las condiciones laborales, entre muchas cosas más.

La satisfacción del trabajador, es una sinergia de varios elementos laborales, es por ello que se concluye como aquella actitud de la persona frente a su propio trabajo, este comportamiento o respuesta se sustenta en las creencias y valores de la persona. Las características de su área laboral y puesto se determinan en base a las percepciones que tiene el individuo de lo que "deberían ser" y expectativas.

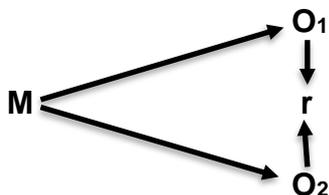
Para Komari y Djafar (2013), hay demasiados elementos que inciden en la satisfacción de la persona, como son lo social, psicológico, económico, la salud personal, las relaciones interpersonales, los valores, ética laboral, compromiso, entre otros, que repercuten en la visión del empleado mediante el éxito o el fracaso laboral, así como en su comportamiento, actitudes y vida familiar, es decir el resultado de estos, conllevan al éxito organizacional; quienes se suman a reforzar estas afirmaciones son Vanc y Stafford (2009), que acotan que el empleado, tiende a sentirse satisfecho cuando mantiene una buena relación y directa con sus jefes, mejorando su percepción, aplanando y acortando

los limitantes jerárquicos establecidos, pues ofrece una comunicación interna y retroalimentación oportuna.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo descriptivo – correlacional, mide dos variables, para determinar una relación entre ambas. Hernández et al. (2014), se basó en la teoría de Carrasco (2005), quien nos explica que, en un diseño no experimental, ya que las variables no necesitan manipulación, y no poseen grupo de control. Solo estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia.



Donde:

- M = Muestra (Trabajadores de las áreas de banco de sangre, Neonatología y epidemiología)
- O₁ = Observación de la variable 1: (Promoción de la salud y sus dimensiones).
- O₂ = Observación de la variable 2: (Motivación intrínseca).
- r = correlación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

La presente investigación se basa en dos variables, como son: Promoción de la Salud y Motivación Intrínseca.

Para la medición se ha realizado la Operacionalización de las variables, y se establecieron las definiciones conceptuales, definiciones operacionales, dimensiones, indicadores, ítems, escala y niveles/rangos.

Variable promoción de la salud

Definición conceptual

La promoción de la salud promueve reformas en todo el escenario, que coadyuvan a iniciar y salvaguardar la salud, estas variaciones conllevan a transformar el sistema, mediante, programas o planes que garanticen el derecho de las personas de acceder a los servicios de salud, mediante la colaboración: la participación ciudadana abarcando todos los niveles y en todos los términos y contextos sociales. Cuyo fin es mejorar la calidad de vida de la persona. Vidarte et al. (2011).

Definición operacional

Se medirá mediante un cuestionario elaborado por el autor donde evaluará a las dos dimensiones del nivel de la promoción de la Salud.

Dimensiones de la variable promoción de la salud

Dimensión 1: Sistema de organización de la atención de la salud

Es el grupo de instituciones y entidades responsables de interferir en la colectividad en pos de la salud, mediante acciones en los sistemas de salud para mejorar la atención a las personas y su entorno, con el único fin de prevenir, promover, proteger o recuperar la salud. Cayao et al. (2012).

Dimensión 2: Estilo de vida

Es caracterizada por la forma de vida que llevan las personas en relación con sus condiciones de existencia material y sus patrones individuales de conductas. Sus formas de expresión social responden

al tipo de actividad física que realizan, su alimentación, el consumo de alcohol y drogas, etc. WHO (2019).

Tabla 1: Operacionalización de la variable Promoción de la Salud

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------------|------------------|
| Sistema de Organización de la atención de la salud | Prevención | 1 – 9 | Nunca (1) | Malo |
| | Promoción | | Casi Nunca (2) | |
| | Tratamiento restauración | | A veces (3) | |
| Estilo de Vida | Riesgos ocupacionales y participación laboral. | 10 – 16 | Casi Siempre (4) | Bueno |
| | Patrones de consumo. | | Siempre (5) | |

Variable motivación intrínseca

Definición conceptual

Es aquella que surge desde el interior del propio individuo cuando realiza acciones por el simple hecho de disfrutarlos y de la pasión que tiene por las cosas que ejercita. (Peiró, 2021).

Definición operacional

Se medirá mediante un cuestionario elaborado por el autor, donde evaluará a las tres dimensiones del nivel de la motivación intrínseca.

Dimensiones de la variable Motivación intrínseca

Dimensión 1: Crecimiento personal

Es el progreso completo de la personalidad de la persona, es decir se define como el proceso de metamorfosis de las funciones psicológicas de la persona dándole un nivel superior, en consecuencia, se sujeta a

mayores exigencias dentro de la sociedad, obliga al sujeto mejorar la relación con terceros y consigo mismo. Rivas (2017).

Dimensión 2: Satisfacción

Es la actitud en global de una persona hacia sus labores. Existe la convicción de que las tareas que desempeña son correctas y generan una perspectiva de complacencia, personal. Los trabajos desempeñados significan mucho más que una simple actividad, pues además requiere interacción con sus compañeros de trabajo y con sus jefes, cumplir con los reglamentos, respetar y respaldar las políticas de su organización o centro laboral, cumplir con los patrones de desempeño, convivir con las condiciones laborales, entre muchas cosas más. Hannoun (2011).

Tabla 2: Operacionalización de la variable Motivación intrínseca

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos | |
|----------------------|----------------------------------|------------|------------------|------------------|---------|
| Crecimiento Personal | Participación. | | de 1 - 9 | Nunca (1) | Malo |
| | Sentido de pertenencia. | | | Casi Nunca (2) | |
| Satisfacción | Trabajo en equipo. | | | A veces (3) | Regular |
| | Condiciones de bienestar. | de 10 - 17 | | Casi Siempre (4) | Bueno |
| | Relación con jefes y directivos. | | | Siempre (5) | |

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población objetiva y accesible, son los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas durante el año 2021.

Muestra

La muestra estará conformada por un total de 21 trabajadores, distribuidos en las siguientes áreas:

- Banco de Sangre (5 personas)
- Neonatología (10 personas)
 - Epidemiología (6 personas)

Muestreo

Es el muestro no probabilístico, debido a que dentro de la población objetivo se escogió sólo a aquellas áreas enfocadas en la promoción de la salud, dentro de la institución, donde se consideró al 100% de los trabajadores de las áreas, antes mencionadas.

Criterios de inclusión

Todos los trabajadores de las áreas de: Banco de Sangre, Neonatología, Epidemiología.

Criterios de exclusión

Trabajadores del área administrativa, áreas de medicina, entre otros que no estén enfocados en la promoción de la salud, básicamente aquellas áreas que no tienen metas mensuales que cumplir, al momento de la aplicación de los instrumentos de evaluación.

Unidad de análisis

Tres áreas enfocadas en la promoción de la salud del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica de recolección de datos es la encuesta, definida como un conjunto de interrogantes direccionadas a una determinada muestra específica, cuya finalidad es obtener información sobre opiniones o hechos específicos.

Instrumentos de recolección de datos

Será a través del cuestionario para ambas variables, según la escala de Likert, de elaboración propia, que debe ser aprobado por el juicio de tres expertos con el grado de magíster, adicionalmente, se utilizará el Coeficiente de Alfa de Cronbach que demostrará la consistencia y confiabilidad. El instrumento va dirigido a una muestra de 21 trabajadores.

El cuestionario mide la variable de promoción de la salud, se considera de dieciséis (16) ítems, conformada por 2 dimensiones, la primera dimensión es sistema de organización de la atención de la salud y tiene nueve (9) ítems y la segunda dimensión estilo de vida y tiene siete (7) ítems. Por otro lado, también mide la variable motivación intrínseca que está compuesto por diecisiete (17) ítems y consta de dos (2) dimensiones, la primera dimensión es crecimiento personal, que está compuesto por nueve (9) ítems y la segunda dimensión es satisfacción compuesta por ocho (8) ítems.

Tabla 3: Validación del instrumento

Promoción de la Salud y Motivación Intrínseca

| Experto | Resultado |
|--------------------------------|------------------|
| Mag. Sandy Guillén Cuba | Aplicable |
| Mág. Carlos Huamanquispe Apaza | Aplicable |
| Mag. Rosa Nélide Ascue Ruiz | Aplicable |

Tabla 4: Prueba de confiabilidad

La confiabilidad del instrumento para la investigación de estudio, se aplicó en una prueba piloto de 8 trabajadores del Hospital Sub Regional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, mediante el Alpha de Cronbach, con el siguiente detalle:

Prueba de confiabilidad del instrumento

| Variable | Alpha de Cronbach | N° de ítems |
|-----------------------|--------------------------|--------------------|
| Promoción de la Salud | 0.76 | 16 |
| Motivación Intrínseca | 0.86 | 17 |

3.5. Procedimientos

Se requirieron las autorizaciones necesarias al jefe de personal del Hospital Sub Regional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, para poder realizar la aplicación del instrumento a los trabajadores en sus horarios laborales. Asimismo, tuvo que solicitarse el permiso de los jefes de cada área considerada dentro de la muestra; para abordar al personal y darles a conocer que dicho instrumento es solo para fines de investigación, mas no para fines institucionales; de esta manera convencerlos a ser partícipes de manera voluntaria, a lo que

aceptaron de manera cordial. Cada trabajador demoró como máximo 4 minutos en dar respuesta al cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó el Microsoft Excel y el estadígrafo IBM SPSS 25, donde Microsoft Excel, sirve para la base de datos de los resultados del instrumento y el SPSS, se usa para obtener las tablas y gráficos los datos procesados.

Los resultados se presentan a través de la tabla de doble entrada, para los objetivos que involucran ambas variables, mientras que los objetivos a lograr por cada variable, se presenta en una tabla simple. Se hace uso del Coeficiente de correlación de Spearman R, para el determinar la correlación y realizar el contraste y descartar entre la hipótesis nula y la hipótesis alterna.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación, está sujeta a la honestidad y el profesionalismo; la investigadora no realiza ninguna manipulación en los resultados obtenidos por medio de la recolección de información, para así llegar de manera forzada a las conclusiones favorables para ella. Sumado a ello se respeta la autonomía de los autores, mediante la citación correcta de las investigaciones, en las cuales se basa esta investigación.

Para culminar, se mantiene la originalidad de la presente investigación, que se verificó mediante el programa Turnitin que se exige dentro de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. AMM (2017).

IV. RESULTADOS

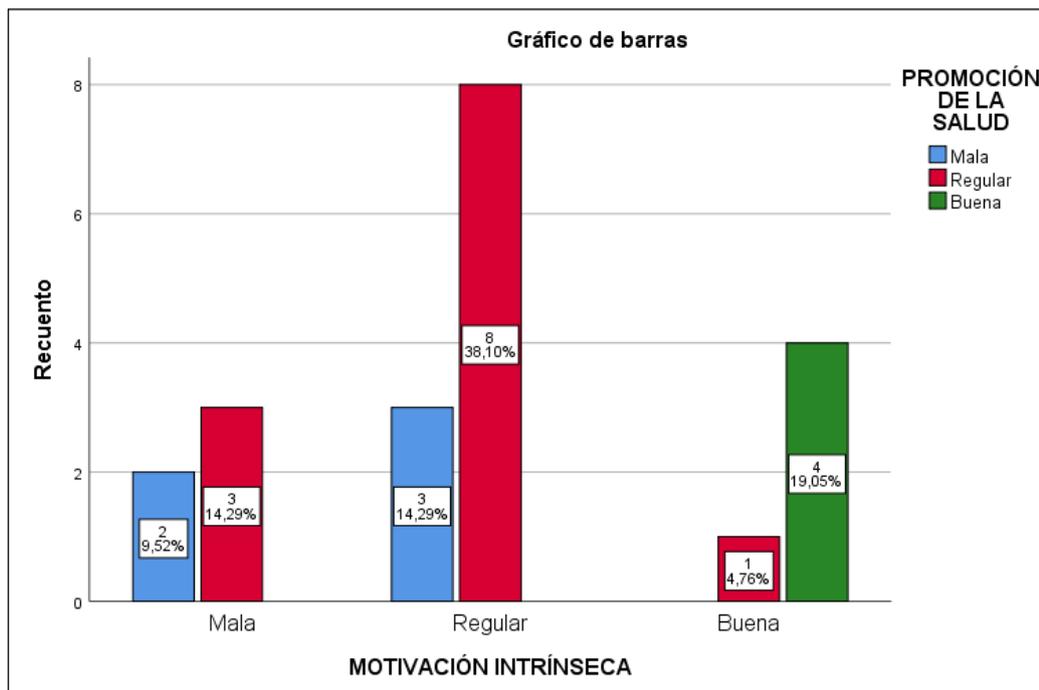
Resultado del objetivo general: Determinar en qué medida la Promoción de la Salud se relaciona con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

Tabla 5: Relación entre la promoción de la salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

| | | Mala | Regular | Buena | |
|-----------------------|---------|------|----------|----------|----|
| MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | Mala | 2 | 3 | 0 | 5 |
| | Regular | 3 | 8 | 0 | 11 |
| | Buena | 0 | 1 | 4 | 5 |
| Total | | 5 | 12 | 4 | 21 |

En la Tabla 5, se observa que 4 trabajadores, manifestaron que la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, es buena y la promoción de la salud en dicha institución también es buena, por otro lado 8 trabajadores encuestados, respondieron que la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular, y la promoción de la salud por parte del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular. En conclusión: una cantidad considerable de los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, perciben que tanto la motivación intrínseca en los trabajadores y la promoción de la salud por parte de la institución, es regular.

Figura 1: Relación entre la promoción de la salud y la motivación intrínseca



En la figura 1, se observa que el 19.05%, manifestaron que la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, es buena y la promoción de la salud en dicha institución también es buena, por otro lado el 38.10% respondieron que la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular, y la promoción de la salud por parte del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular. En conclusión: un porcentaje considerable de los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, perciben que tanto la motivación intrínseca en los trabajadores y la promoción de la salud por parte de la institución, es regular.

Tabla 6: Prueba de normalidad de la promoción de la salud y la motivación intrínseca

| | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| PROMOCIÓN DE LA SALUD | ,800 | 21 | ,001 |
| MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | ,812 | 21 | ,001 |

Se realiza el cálculo de acuerdo al coeficiente de Shapiro-Wilk, porque la muestra es inferior a 50, donde el Sig., equivale a 0,001, que es inferior a 0.05, que indica que los datos no siguen una distribución normal en la muestra, motivo por el cual se usa el coeficiente de Spearman para determinar la correlación entre ambas variables.

El Objetivo General de esta investigación es: Determinar en qué medida la Promoción de la Salud se relaciona con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021, y en base a este objetivo se plantea las siguientes hipótesis:

H0: La promoción de la salud no se relaciona significativa, ni positivamente con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

H1: La promoción de la salud se relaciona significativa y positivamente con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

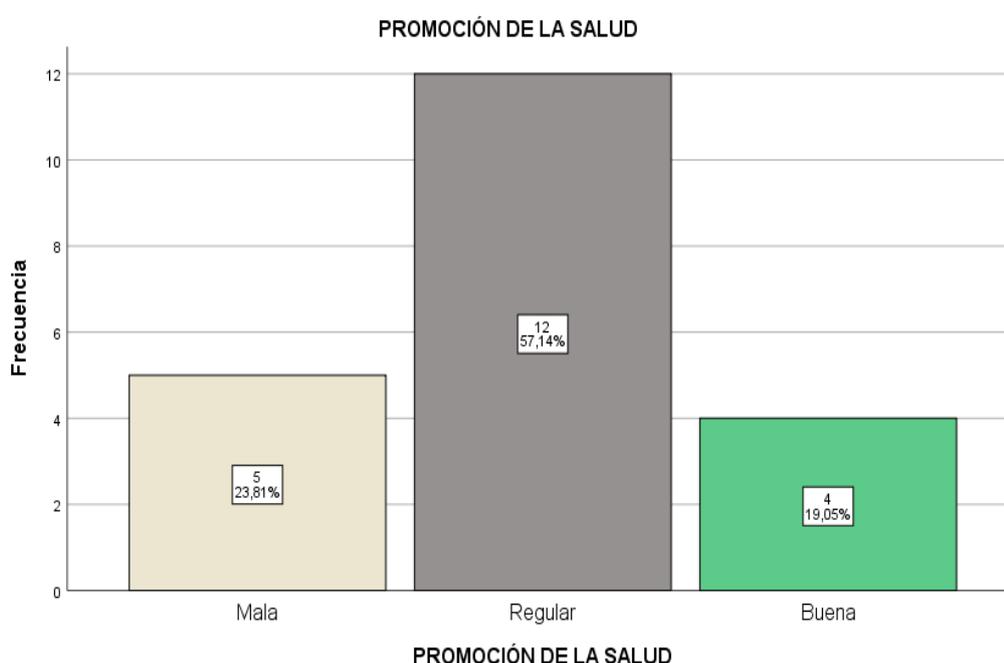
Tabla 7: Correlación de Spearman la promoción de la salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

| | | | PROMOCIÓN DE LA SALUD | MOTIVACIÓN INTRÍNSECA |
|--------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | PROMOCIÓN DE LA SALUD | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,626** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,002 |
| | | N | 21 | 21 |
| | MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | Coeficiente de correlación | ,626** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,002 | . |
| | | N | 21 | 21 |

En la Tabla N ° 7, el valor “sig.” es de 0.002, un valor inferior a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se descarta la hipótesis nula (Ho), y se puede aceptar con un nivel de confianza del 95%, que la promoción de la salud se relaciona significativa y positivamente con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021. Asimismo, hay un valor de 0,626 que muestra una correlación positiva moderada.

Resultado del objetivo específico 1: Determinar el nivel de la promoción de la salud en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

Figura 2: Nivel de la promoción de la salud en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

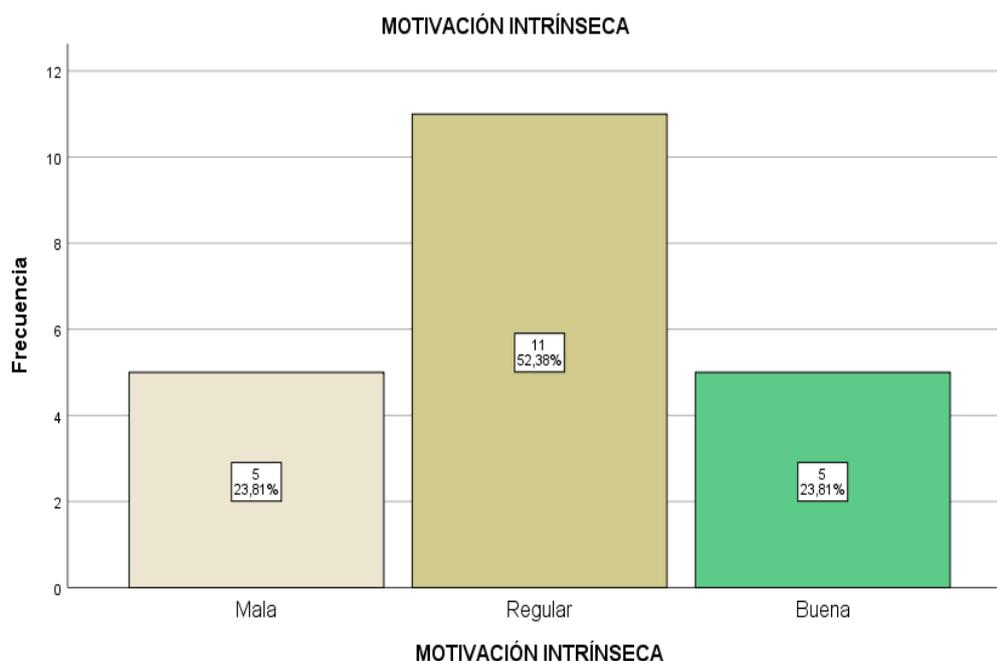


El objetivo específico 1 de esta investigación es: Determinar el nivel de la promoción de la salud en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021, y en base a este objetivo se obtiene el siguiente resultado:

En la figura 2, se observa que 12 trabajadores, manifestaron que el nivel de la promoción de la salud en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, es regular, 5 de los encuestados manifiestan que el nivel de la promoción de la salud es mala, mientras sólo 4 trabajadores, manifiestan que existe un buen nivel de la promoción de la salud en los trabajadores Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular.

Resultado del objetivo específico 2: Determinar el nivel de la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

Figura 3: Nivel de la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.



El objetivo específico 2 de esta investigación es: Determinar el nivel de la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021, y en base a este objetivo se obtiene el siguiente resultado:

En la figura 3, se observa que 11 trabajadores, manifestaron que el nivel de la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, es regular, 5 de los encuestados manifiestan que el nivel de la promoción de la salud es buena y la misma cantidad de personas (5), manifiestan que existe una mala motivación intrínseca en los trabajadores Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular.

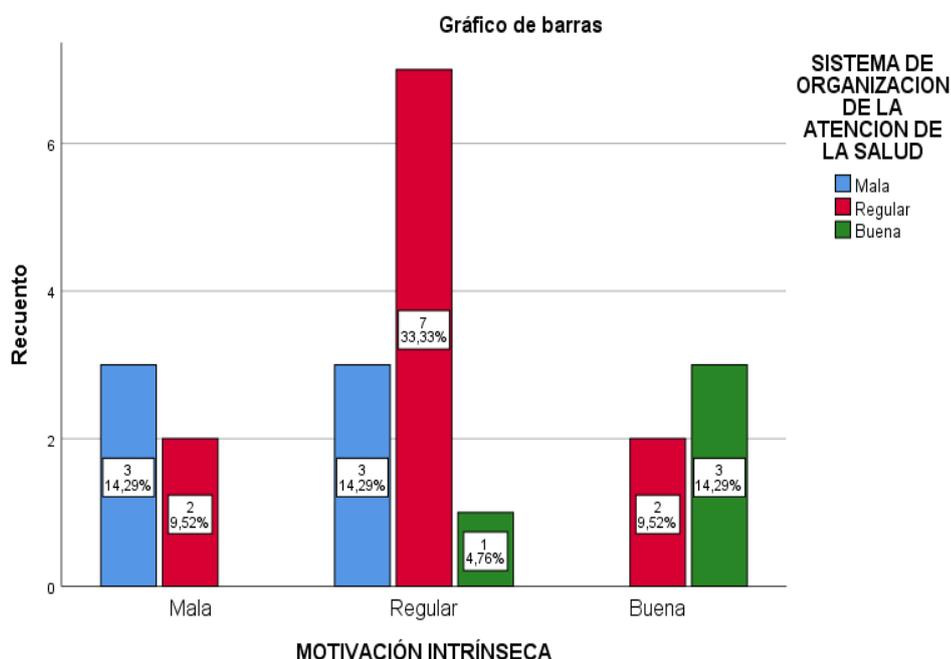
Resultado del objetivo específico 3: Determinar en qué medida los sistemas de organización de la atención de la salud se relacionan con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

Tabla 8: Relación entre los sistemas de organización de la atención de la salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

| | | Mala | Regular | Buena | Total |
|-----------------------|---------|----------|----------|----------|-------|
| MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | Mala | 3 | 2 | 0 | 5 |
| | Regular | 3 | 7 | 1 | 11 |
| | Buena | 0 | 2 | 3 | 5 |
| Total | | 6 | 11 | 4 | 21 |

En la Tabla 8, se observa una igualdad de resultados, de la siguiente manera, 3 trabajadores manifestaron que la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, es buena y los sistemas de organización de la atención de la salud en dicha institución también es buena, 6 trabajadores respondieron que los sistemas de organización de la salud dentro de la institución es mala, de los cuales 3 dijeron que la motivación intrínseca es mala y los otros 3 dijeron que es regular; por otro lado, 7 trabajadores encuestados, respondieron que la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular, y los sistemas de organización de la atención de la salud por parte del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas también es regular. En conclusión: una cantidad considerable de los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, perciben que tanto la motivación intrínseca en los trabajadores y los sistemas de organización de la atención de la salud por parte de la institución, es regular.

Figura 4: Relación entre los sistemas de organización de la atención de la salud y la motivación intrínseca.



En la figura 4, se observa una igualdad de resultados en tres puntos, que corresponden al 42.87 del total de la muestra, dividido en 3 resultados distintos, cada uno equivalente al 14.29%, donde el primer grupo manifestó que tanto la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, así como los sistemas de organización de la atención de la salud es mala; el segundo grupo manifestó que tanto la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, es regular, pero, los sistemas de organización de la atención de la salud es mala; y, el tercer grupo manifestó que tanto la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, así como los sistemas de organización de la atención de la salud es buena; por otro lado el 33.33% respondieron que la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular, y los sistemas de organización de la atención de la salud en el Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular. En conclusión: un porcentaje

considerable de los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, perciben que tanto la motivación intrínseca en los trabajadores y los sistemas de organización de la atención de la salud por parte de la institución, es regular.

Tabla 9: Prueba de normalidad de los sistemas de organización de atención de la salud y la motivación intrínseca.

| | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| SISTEMA DE ORGANIZACION DE LA ATENCION DE LA SALUD | ,808 | 21 | ,001 |
| MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | ,812 | 21 | ,001 |

Se realiza el cálculo de acuerdo al coeficiente de Shapiro-Wilk, porque nuestra muestra es inferior a 50, donde el Sig., equivale a 0,001, que es inferior a 0.05, que indica que los datos no siguen una distribución normal en la muestra, motivo por el cual se usa el coeficiente de Spearman para determinar la correlación entre ambas variables

El objetivo específico 3 de esta investigación es: Determinar en qué medida los sistemas de organización de la atención de la salud se relacionan con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021, y en base a este objetivo se plantea las siguientes hipótesis:

H0: Los sistemas de organización de la atención de la salud no se relaciona significativa, ni positivamente con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

H1: Los sistemas de organización de la atención de la salud se relaciona significativa y positivamente con la motivación intrínseca en los

trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

Tabla 10: Correlación de Spearman de los Sistemas de Organización de la atención de la salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

| | | SISTEMA DE ORGANIZACION DE LA ATENCION DE LA SALUD | | MOTIVACIÓN INTRÍNSECA |
|-----------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------|-----------------------|
| Rho de Spearman | SISTEMA DE ORGANIZACION DE LA ATENCION DE LA SALUD | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,601** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,004 |
| | | N | 21 | 21 |
| | MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | Coeficiente de correlación | ,601** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,004 | . |
| | | N | 21 | 21 |

En la Tabla N ° 10, el valor “sig.” es de 0.004, que es inferior a 0.05 del nivel de significancia, en consecuencia, se descarta la hipótesis nula (Ho), y se acepta con un nivel de confianza del 95%, que los sistemas de organización de la atención de la salud se relacionan significativa y positivamente con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021. Asimismo, hay un valor de 0,601, que muestra una correlación positiva moderada.

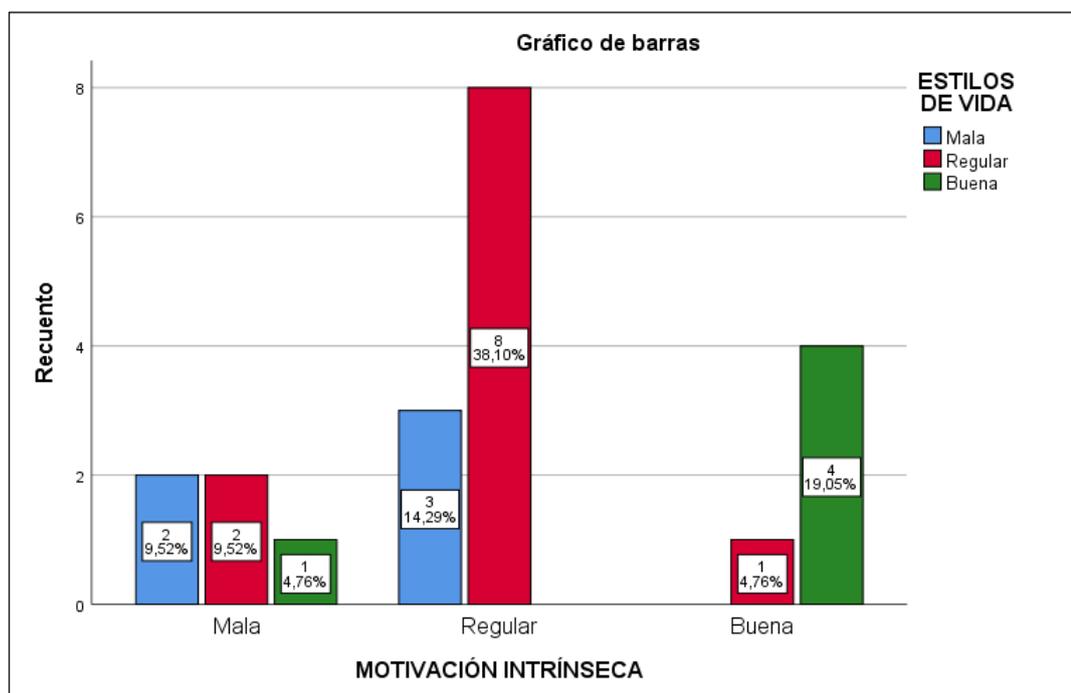
Resultado del objetivo específico 4: Determinar en qué medida los estilos de vida se relacionan con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

Tabla 11: Relación entre los estilos de vida y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

| | | Mala | Regular | Buena | Total |
|-----------------------|---------|------|----------|----------|-------|
| MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | Mala | 2 | 2 | 1 | 5 |
| | Regular | 3 | 8 | 0 | 11 |
| | Buena | 0 | 1 | 4 | 5 |
| Total | | 5 | 11 | 5 | 21 |

En la Tabla 11, se observa que 4 trabajadores, respondieron que, la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, es buena y los estilos de vida que se promueve en dicha institución también es buena, por otro lado 8 trabajadores encuestados, respondieron que la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular, y los estilos de vida que promueve el Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular. En conclusión: una cantidad considerable de los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, perciben que tanto la motivación intrínseca en los trabajadores y los estilos de vida que se promueve, es regular.

Figura 5: Relación entre los estilos de vida y la motivación intrínseca.



En la figura 5, se observa que el 19.05%, manifestaron que la motivación intrínseca en los trabajadores y los estilos de vida que promueve el Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, es buena, por otro lado, el 38.10% respondieron que la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular, y los estilos de vida que promueve el Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas es regular. En conclusión: un porcentaje considerable de los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, perciben que tanto la motivación intrínseca en los trabajadores y los estilos de vida, es regular.

Tabla 12: Prueba de normalidad de los estilos de vida y la motivación intrínseca

| | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| ESTILOS DE VIDA | ,812 | 21 | ,001 |
| MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | ,812 | 21 | ,001 |

Se realiza el cálculo de acuerdo al coeficiente de Shapiro-Wilk, porque nuestra muestra es inferior a 50, donde el Sig., equivale a 0,001, que es inferior a 0.05, que indica que los datos no siguen una distribución normal en la muestra, motivo por el cual se usa el coeficiente de Spearman para determinar la correlación entre ambas variables

El objetivo específico 4 de esta investigación es: Determinar en qué medida los estilos de vida se relacionan con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021, y en base a este objetivo se plantea las siguientes hipótesis:

H0: Los estilos de vida no se relacionan significativa, ni positivamente con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

H1: Los estilos de vida se relacionan significativa y positivamente con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

Tabla 13: Correlación de Spearman de estilos de vida y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

| | | | ESTILOS DE VIDA | MOTIVACIÓN INTRÍNSECA |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | ESTILOS DE VIDA | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,500* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,021 |
| | | N | 21 | 21 |
| | MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | Coefficiente de correlación | ,500* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,021 | . |
| | | N | 21 | 21 |

En la Tabla N 13, el valor “sig.” es de 0.021, es inferior a 0.05 del nivel de significancia, motivo por el cual se descarta la hipótesis nula (Ho), y se acepta con un nivel de confianza del 95%, que los estilos de vida se relacionan significativa y positivamente con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021. Asimismo, hay un valor de 0,500, que muestra una correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación sobre la promoción de la salud y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021, nos dice que el nivel de correlación entre la promoción de la salud y la motivación intrínseca se da de una manera positiva moderada en un 0,626 (coeficiente de Spearman), con un nivel de confianza del 95% según las respuestas de los trabajadores, que manifestaron que la promoción de la salud que ofrecen a la población es regular porque la motivación intrínseca en ellos es regular.

Este resultado se debe a varios factores; como es la condición limitante de los trabajadores, que no pueden ejercer sus actividades con normalidad, en comparación antes de la llegada de la Covid-19; por las prohibiciones del estado y por autocuidado de los mismos, a ello se suma también que la institución no está brindando el soporte necesario a sus trabajadores, para que puedan sobrellevar el estrés que puede causar la presencia de la pandemia en el personal del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, puesto que el sistema de la salud, está en pie de lucha, en primera fila y esto de manera indirecta genera pánico a los trabajadores. Todos estos limitantes y más, repercuten en la promoción de la salud, que, según los resultados, no se está ejecutando de manera buena.

Comparando los resultados alcanzados de la investigación con las otras investigaciones que tomamos como antecedentes, empezamos con las afirmaciones de la revista Ciudades Saludables, que enfatiza que la promoción de la salud es vital y sustancial dentro de la sociedad, para lo cual es necesario que las instituciones u organizaciones dedicadas a la salud, así como los municipios y otras entidades, encargadas del bienestar de las personas de un determinado espacio, deben generar entornos saludables, a través de la promoción de la salud, que debe ser

un trabajo integral, para que mediante esta se concientice a la población, para que lleven un mejor control de su salud, de esta manera mejorarla. Sin la debida promoción de la salud, no hay mejoras en la salud de las personas, reduciendo su promedio de vida.

La promoción de la salud y la motivación intrínseca son dos variables que indirectamente van relacionadas entre sí, es decir una repercute en la otra, basándonos en el autor Carrada (2002), para que exista la promoción de la salud, es necesario el entendimiento y voluntad de los beneficiarios, para ello las organizaciones e instituciones deben crear estrategias revolucionarias, capacitar, motivar al personal que realizará las actividades de promoción y dotarlos con los recursos necesarios, para un buen desempeño; porque el tema salud sigue representado una preocupante a nivel mundial, y las instituciones hacen poco o nada, para mejorar la calidad de vida de las personas.

Entonces, la reducción de las enfermedades, transmisibles y las no transmisibles, debidamente evaluadas en un tiempo, dentro de una población, es debido a los programas y políticas, aplicadas dentro de esa sociedad, a través del uso de distintos medios, para hacer llegar la información que se quiere dar, con actividades y rutinas para lograr la prevención ante la posibilidad de adquirir enfermedades, la promoción para el cuidado y lograr estilos de vida saludable y, el tratamiento, para dar una calidad de vida y si es necesario rehabilitar a las personas con ciertas comorbilidades, todo ello se clasificaría como una excelente promoción de la salud, es decir el personal encargado de promocionar, ha tenido un alto rendimiento en sus actividades y los resultados son los que se esperaba, por consiguiente nos basamos en lo que sustenta la revista Workmeter, la motivación y rendimiento van de la mano, es por esto que las instituciones deben enfocarse en motivar a su personal, no sólo de manera remunerativa, sino ir más allá de lo extrínseco, dar condiciones y lograr involucrar al trabajador en éstas actividades tan

importantes, para la vida de las personas, a tal punto de que realicen la promoción de la salud, por disfrute, empatía y amor al trabajo.

De esta manera analizando se concluye que sí, hay relación entre la promoción de la salud y la motivación intrínseca en los Trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, y que si se da de manera correcta, sería buena, la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Sub Regional Hugo Pesce Pescetto, podría ser buena, con un rendimiento óptimo, si se les motivara por los resultados obtenidos, así, estos trabajarían con mayor para contribuir con su institución y su población.

Los sistemas de organización de la atención de la salud tienen una correlación significativa moderada en un 0,601 (coeficiente de spearman), con con la motivación intrínseca en los Trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.

En otras investigaciones, como la de Sinimole (2012), nos dice que a nivel mundial se ha generado una mayor atención e inversión en los sistemas de organización direccionadas exclusivamente a la atención de la salud, es por ello que periódicamente se debe evaluar si estas cumplen con sus fines y objetivos, para así lograr la eficiencia. Sumado a ello tenemos las recomendaciones de Syed et. al (2018), quienes nos dicen que se debe buscar una cobertura universal de las salud, a través de la calidad de los servicios brindados, para tener un desarrollo sostenible, y resaltan la necesidad de instaurar políticas que coadyuven a generar mas iniciativas integrales para crear una cultura en los sistemas de salud, para así poder atender de manera urgente las demandas con respecto a la salud, por parte de la población

Los sistemas de organización de la atención de la salud, de acuerdo al Ministerio de Salud, deben surgir a partir de la detección oportuna de una necesidad dentro de la población, y éstas son las encargadas de

viabilizar una gestión de calidad para atender esta demanda, direccionadas a un número aproximado de personas, para lo cual deben establecerse metas a cumplir, en plazo de tiempo determinado.

Para que se de la presente condición es necesario y obligatorio que en el sistema de salud, se cuente con los recursos necesarios, como son: infraestructura, personal o recurso humano, financiamiento y equipamiento, para brindar una atención que contibuya positivamente a la salud, garantizando la conservación de la salud de las personas, evitar el deterioro de la salud y lograr la recuperación de los enfermos, a través del conocimiento de un personal responsable de la salud, también, para detectar de manera oportuna y evitar enfermedades, o en su defecto aliviar el dolor y minimizar el sufrimiento de los enfermos graves que no pueden ser curados, como indica Tobar (2017).

Por consiguiente, ante el compromiso de los países latinoamericanos para disminuir los niveles de: anemia, desnutrición, muerte materna e infantil, tuberculosis, VIH, entre otros, obliga a los gobiernos en turno a invertir más en el sector salud, para ubicar y disponer estratégicamente las organizaciones para la atención de la salud, implementándolos, no solo con una buena infraestructura, sino con un personal capacitado e idóneo, para que realicen las actividades de prevención, promoción y tratamiento.

Dentro de estos sistemas se considera al talento humano involucrado en la promoción de la salud, quienes por sus principios, valores, ética y humanidad, deben ser oportunos en la atención de la salud, más que por profesión, por humanidad. El ver a un paciente recuperado, con mejores condiciones de vida, generan satisfacción al trabajador que logró la recuperación del paciente, lo cual motiva a mejorar mas calidades de vida.

Si una organización orientada a la atención de la salud, brinda las condiciones necesarias al trabajador, para su desempeño laboral, hace que el personal se sienta satisfecho, y realice a gustos sus actividades, por ello, los sistemas de organización de la atención de la salud están relacionados indirectamente con la motivación intrínseca; si el trabajador no recibe por parte de su institución las condiciones y el soporte necesario para su desempeño laboral, se verá reflejada en una motivación intrínseca mala y baja.

La última discusión se basa en los estilos de vida que abarcan la promoción de la salud, los cuales tienen una correlación con la motivación intrínseca con un 95% de confiabilidad y una correlación positiva moderada del 0,500 (coeficiente de spearman).

Todos los estudios sobre estilos de vida, concluyen que el llevarla de manera saludable, reduce las posibilidades de contraer enfermedades leves o crónicas, a esto sumamos los estudios de Ortega (2019), quien nos dice que no llevar un estilo de vida saludable, no sólo es alimentarse saludablemente, ni adicionar a la rutina la actividad física, sino también, reducir los niveles de estrés y eliminar el consumo de sustancias tóxicas, el llevar un ritmo de vida saluable, contribuyen a allevar una calidad de vida y prolongan la esperanza de vida.

Los estilos de vida se determinan por la sociedad donde el individuo se desarrolla, sumado a los valores, tendencias, etc. Estos pueden variar de acorde al nivel socioeconómico, edad, geografía, religión u otro factor. Es de vital importancia que la persona pese a no haberse desarrollado en seno familiar con estilos saludables, paulatinamente tienda a adquirir hábitos de vida saludable tanto físicos, psicológicos y espirituales.

Cada persona al considerarse un mundo distinto por sí, tiene determinadas características en su personalidad y sus estilos de vida, por lo que es difícil poder describirlos uno por uno; por lo general, cuando uno se ha

desarrollado de una manera determinada es casi difícil hacerlo cambiar de hábitos, ya que el individuo en su subconsciente siempre tendrá la tendencia de retornar, a su hábito inicial. Por ello es importante concientizar a la población, sobre las pros y contras que conllevan seguir un determinado ritmo de vida y es la persona quien debe decidir el tipo de vida que desea llevar, estas decisiones se forman en base a las oportunidades que le otorga la sociedad y el esquema de un determinado gobierno. Cockerham (2000).

El personal que trabaja en un determinado establecimiento de salud, debe llevar un estilo de vida saludable, para tener la convicción y la motivación necesaria para que su experiencia pueda influir en las decisiones de la población a la cual se dirige. Sumado a ello, debe contar con las actualizaciones necesarias, para una mayor destreza y desempeño. Por lo que los estilos de vida si tiene una correlación directa con la motivación intrínseca de los trabajadores.

En resumen la promoción de la salud, los sistemas de la organización de la atención de la salud y los estilos de vida, tienen una correlación directa con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, que según resultados es regular, y en efecto, era de esperarse que el resultado sea malo o regular, puesto que en este nuevo contexto de la presencia de la Covid-19, la llegada de la pandemia, a nuestro país, nos encontró con un sistema debilitado y colapsado, con gran parte de la población con comorbilidades y malos estilos de vida; al cumplir la cuarentena estricta dentro de los primeros meses del estado de emergencia, la gran mayoría de la población empezó a desarrollar sobrepeso, por el sedentarismo, y la mala alimentación, aparte de ello, muchas personas que adolecían de alguna enfermedad, tuvieron que truncar su tratamiento, porque representaba un riesgo acudir a los establecimientos de salud, para la continuidad de sus tratamientos, de esta manera agrandando las brechas ya existentes. Los hospitales, centros de salud y otros, no desarrollaron de manera

oportuna las estrategias para contrarrestar estas dificultades, al contrario, tuvieron y mantienen una actitud pasiva, ante esta problemática, no han brindado la ayuda psicológica a su personal, para disminuir el estrés y el pánico que enfrentan día a día por ir a trabajar a un centro laboral, con alta carga viral.

Pero también es cierto que la presencia del nuevo coronavirus se han generado nuevos hábitos dentro de las familias, como el lavado de manos, de manera frecuente, dietas saludables en los hábitos de alimentación, generando nuevos ritmos de vida. Yang Et. Al (2021).

VI. CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación y en base a los resultados obtenidos, se concluye:

1. Existe relación entre la promoción de la salud y la motivación intrínseca en los Trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021, basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.626**; (Sig. Bilateral = 0.002), que demuestra una correlación positiva moderada.
2. El nivel de la promoción de la salud en los Trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, es regular.
3. El nivel de la motivación intrínseca en los Trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, es regular.
4. Existe relación entre los sistemas de organización de la atención de la salud y la motivación intrínseca en los Trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021, basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,601**; (Sig. Bilateral = 0.004), que demuestra una correlación positiva moderada.
5. Existe relación entre los estilos de vida y la motivación intrínseca en los Trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021, basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0, 0,500**; (Sig. Bilateral = 0.021), que demuestra una correlación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, se le recomienda, que, a través del área de recursos humanos y capacitación o a quien corresponda, crear estrategias nuevas, determinando los objetivos, para que, en las áreas dedicadas a la promoción de la salud, se dé al personal involucrado las condiciones óptimas para realzar el nivel de la motivación intrínseca los trabajadores.
2. Al director del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, se le recomienda, que, a través del área capacitación y estrategia o a quien corresponda, realizar un análisis de las estrategias utilizadas, para la promoción de la salud, dentro de la población, y replantearse nuevos retos, para continuar con la promoción en esta nueva normalidad, y tener una posición activa dentro de la sociedad.
3. Al director del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, se le recomienda, que, a través del área recursos humanos y psicología o a quien corresponda, realizar actividades que brinden soporte a los trabajadores de su institución, para que paulatinamente mejoren la calidad de su motivación intrínseca y esta repercuta en su desempeño laboral, que es favorable, para la institución.
4. Al director del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, se le recomienda, que, a través del área de logística o a quien corresponda, evaluar las condiciones en las cuales trabajan el personal a su cargo, proveer suministros, viáticos, EPPS, y otros que necesiten el personal dedicado a la promoción de la salud, para crear climas y ambientes laborables satisfactorios, que contribuyan al desarrollo personal del trabajador.

5. Al director del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, se le recomienda, que, a través del área de nutrición estrategia, relaciones públicas, o a quien corresponda, cree planes y ritmos de estilos de vida, empezando por el personal a su cargo, para aplicar el dicho, que se predica con el ejemplo.

REFERENCIAS

- Ambía Hurtado, M. S. (2015). Análisis del perfil de competencias del personal de salud para la aplicación del enfoque de promoción de la salud, en el marco del programa estratégico articulado nutricional del puesto de salud de Lliupapuquio, provincia de Andahuaylas. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- AMM, (. M. (2017). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Obtenido de <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en->
- Barto, A. (2012). Intrinsic Motivation and Reinforcement Learning. Springer Link, 17-47. Obtenido de https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-32375-1_2
- Bello Toribio, J. V., & Bustamante Maslucan, Y. (2019). ¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- BRACH, C. (2017). The Journey to Become a Health Literate Organization: A Snapshot of Health System Improvement. PMC - US National Library of Medicine, 203-237. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5666686/>
- Bustamante Ospina, E. (2013). La comunicación interna y la promoción de la salud. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cánepa, P. (8 de Mayo de 2014). El marketing personal es sencillo. Diálogos de carrera, pág. 3.
- Carrada Bravo, T. (2002). El papel del médico como promotor de la salud. Revista de la Facultad de Medicina. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/facmed/un-2002/un024e.pdf>

- Carrasco Díaz, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.
- Castillo Dávila, N. F. (2014). Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos . Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cayao Flores, A. L., Palacios Pérez, R., Ranilla Camargo, M. C., Rodriguez Mnsilla, R. M., & Timana Del Aguila, N. M. (22 de Abril de 2012). Es.slideshare.net. Recuperado el 15 de Abril de 2021, de Slideshare: <https://es.slideshare.net/AnaLucaCayaoFlores/organizacin-de-salud-y-sistemas-sanitarios-en-el-peru>
- Cerasoli, C., Nicklin, J., & Ford, M. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. APA PsycNet, 980-1008. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/buy/2014-03897-001>
- Cockerham, W. (2000). Health lifestyles in Russia. Science direct, 1313-1324. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953600000940>
- Coronel Carbo , J., & Marzo Páez, N. (30 de Mayo de 2017). SciELO.org. La promoción de la salud: evolución y retos en América Latina, 21(7). Recuperado el 28 de 04 de 2021, de SciELO.org: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192017000700018
- Cuenca Cartagena, V. E. (2017). Estrategias de enseñanza desde la promoción de la salud para el desarrollo de capacidades cognitivas de estilos de vida saludables em estudiantes de primaria. Lima: Universidad de San Martín de Porres.

- Dean, K., Colomer, C., & Pérez Hoyos, S. (2016). Research on lifestyles and health: Searching for meaning. *Social Science & Medicine*, 41, 845-855. Recuperado el 14 de Junio de 2021, de [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)00410-U](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)00410-U)
- Di Ruggiero, E., & Ardiles, P. (2021). Perspectivas de la promoción de la salud frente a la COVID-19. *IUHPE – Global Health Promotion*, 114-116.
- Díaz Vilela, E. (2020). Promoción de la salud mental y bioseguridad frente a la COVID-19 en un entorno familiar, Chorrillos – Lima, 2020. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Gómez Duarte, I. (2013). Factores determinantes en salud relacionados con la eficacia y sostenibilidad de intervenciones en promoción de la salud. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.
- Grahama, H. (2016). Social determinants and lifestyles: integrating environmental and public health perspectives. *Public Health*, 270-278. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0033350616302505>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. Cuyo: Universidad Nacional de Cuyo. Recuperado el 05 de Junio de 2021, de <https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/4875>
- Hasson, R., Stark, A., Constantini, N., Polak, R., Verbov, G., Edelstein, N., . . . Stein-Zamir, C. (2018). “Practice What You Teach” Public Health Nurses Promoting Healthy Lifestyles (PHeeL-PHiNe): Program Evaluation. *The Journal of Ambulatory Care Management*, 171-180. Obtenido de https://journals.lww.com/ambulatorycaremanagement/Abstract/2018/07000/_Practice_What_You_Teach__Public_Health_Nurses.3.aspx
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Luico, M. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Hernández, M. R. (17 de Noviembre de 2015). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. *Revista Salud Bosque*, 10.
- Karatepe, O., Yavas, U., Babakus, E., & Deitz, G. (2018). The effects of organizational and personal resources on stress, engagement, and job outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 147-161. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431917306084>
- Komari, N., & Djafar, F. (2013). Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia. *Canadian Center of Science and Education*, 107-117. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v6n12p107>
- Micó, P. A. (2012). *Marketing Humano* (Primera ed.). Valencia: Obrapropia, S.L.
- Moquillaza Grimaldo, D. S. (2020). *Políticas públicas para la promoción y prevención de la salud en un hospital nacional*, Lima 2020. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Nogueira, J., Gonçalves Rocha, D., & Akerma, M. (20 de Diciembre de 2020). Políticas públicas adoptadas en la pandemia de la COVID-19 en tres países de América Latina. *SAGE Journals*, 10.
- Ortega Navas, M. C. (2019). Importancia de los estilos de vida en la salud y el envejecimiento activo. *Quaderns d'animació i Educació Social*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/336140731_IMPORTANCIA_DE_LOS_ESTILOS_DE_VIDA_EN_LA_SALUD_Y_EL_ENVEJECIMIENTO_ACTIVO
- Osborn, L., & Stein, C. (2016). Mental Health Care Providers' Views of Their Work with Consumers and Their Reports of Recovery-Oriented, Job Satisfaction, and Personal Growth. *Springer Link*, 757-766. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10597-015-9927-8>

- Palhano, D. (2015). Hennessey. Accelerating the world's research., 1-10. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55919006/hennessey2015-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1625444142&Signature=VLKhFW34Ee6Wp~47BVOXYEMuJCyhmFn4nbVNMw5WfvIMGWqJpJrnFw0BWxDEqs3JZY1vpr7P-flnXcSxzAo9iNrMXj37k~ZifbEhfSqNi1uiUUuAwQw0iHhsqP-1UwiKOXI-2L95yHdory>
- Parra Grajales, J. I., & Martínez Gonzáles, L. M. (2013). Manual de Marketing Personal. Cali: Universidad Icesi.
- Peiró, R. (24 de Enero de 2021). Economipedia. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-intrinseca.html>
- Rheinberg, F., & Engeser, S. (2018). Intrinsic Motivation and Flow. Springer Link, 579-622. Obtenido de https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-65094-4_14
- Rivas Avila, Y. J. (2017). Técnicas participativas de orientación educativa para favorecer el crecimiento personal del maestro primario en formación. Opuntia Brava, 15.
- Sánchez Ojeda, M. A., & De Luna Bertos, E. (2015). Healthy lifestyles of the university population. Europe PMC, 1910-1919. Obtenido de <https://europepmc.org/article/med/25929358>
- Sapag, J. C. (2007). Capital social y promoción de la salud en América Latina. Rev Saúde Pública(3), 139.
- Sinimole, K. (2012). Evaluation of the efficiency of national health systems of the members of World Health Organization. Emerald insight, 139-150. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17511871211221055/full/html>

- Slade, M., Blackie, L., & Longden, E. (2019). Personal growth in psychosis. *World Psychiatry*, 29-30. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6313249/>
- Soriano, M. M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Revista de relaciones laborales*, 163-184.
- Speziale, G. (2015). Strategic management of a healthcare organization: engagement, behavioural indicators, and clinical performance. *European Heart Journal Supplements*, 3-7. Obtenido de https://academic.oup.com/eurheartjsupp/article/17/suppl_A/A3/413495?login=true
- Sum Mazariegos, M. I. (2018). *Motivación laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Syed, S., Leatherman, S., Mensah-Abrampah, N., Neilson, M., & Kelley, E. (2018). Improving the quality of health care across the health system. *Bull World Health Organ.*, 799. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6249706/>
- Tartof, S., Qian, L., Hong, V., Wei, R., Nadjafi, R., Fischer, H., . . . Murali, S. (2020). Obesity and Mortality Among Patients Diagnosed With COVID-19: Results From an Integrated Health Care Organization. *Annals of Internal Medicine*. Obtenido de <https://www.acpjournals.org/doi/full/10.7326/M20-3742>
- Temple, I. (2013). *Usted S.A. Empleabilidad y Marketing Personal*. Bogotá: Norma.
- Tobar, F. (2017). La atención de la salud. *DELS - Diccionario Enciclopédico de la Legislación Sanitaria Argentina*, 1-4. Obtenido de <http://www.salud.gov.ar/dels/entradas/la-atencion-de-la-salud>
- Vanc, A., & Stafford, G. (2009). Internal Communication, Information Satisfaction, and Sense of Community: The Effect of Personal Influence. *Journal of Public*

Relations Research, 65-84. Obtenido de
<https://doi.org/10.1080/10627260903170985>

Vidarte Claros, J. A., Vélez Álvarez, C., Sandoval Cuellar, C., & Alfonso Mora, M. L. (25 de Abril de 2011). Actividad física: Estrategia de promoción de la salud. *Hacia la Promoción de la Salud*, 201-218. Recuperado el 06 de Junio de 2021, de <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/2006/1922>

WHO, (. H. (2019). Diabetes. Available from. Diabetes. Available from. Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs312/es/>

Woerkom, M., & Meyers, M. (2019). Strengthening personal growth: The effects of a strengths intervention on personal growth initiative. *The british psychological society*, 98-121.

Yang, G.-y., Lin, X.-l., Fang, A.-p., & Zhu, H.-l. (2021). Eating Habits and Lifestyles during the Initial Stage of the COVID-19 Lockdown in China: A Cross-Sectional Study. *MDPI*, 970. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2072-6643/13/3/970>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables.

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Promoción de la Salud | Es el esfuerzo de la comunidad organizada para lograr políticas que mejorarán las condiciones de salud de la población y los programas educativos para que el individuo mejore su salud personal, así como para el desarrollo de una maquinaria social que asegure a todos los niveles de vida adecuados para el mantenimiento y mejoramiento de la salud. Vidarte et al, (2011). | Se medirá mediante un cuestionario elaborado por el autor donde evaluará a las dos dimensiones del Nivel de la Promoción de la Salud | Sistema de Organización de la atención de la salud (Cayao, et al, 2012). | <ul style="list-style-type: none"> - Prevención - Promoción - Tratamiento - restauración | Ordinal |
| | | | Estilo de Vida (WHO, 2019). | <ul style="list-style-type: none"> - Riesgos ocupacionales y participación laboral. - Patrones de consumo. | |
| Motivación Intrínseca | (Peiró, 2021), nos dice que es aquella que surge desde el interior del propio individuo cuando realiza acciones por el simple hecho de disfrutarlos y de la pasión que tiene por las cosas que ejercita. | Se medirá mediante un cuestionario elaborado por el autor donde evaluará a las tres dimensiones del Nivel de la Motivación Intrínseca | Crecimiento Personal (Rivas, 2017). | <ul style="list-style-type: none"> - Participación. - Sentido de pertenencia. | Ordinal |
| | | | Satisfacción (Castillo Dávila, 2014) | <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Condiciones de bienestar. - Relación con jefes y directivos. | |

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Distinguido trabajador del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, tenga un buen día, la siguiente encuesta anónima e individual, tiene por objetivo determinar la “Promoción de la Salud y la Motivación Intrínseca, en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.”

Instrucción: Lea cuidadosamente los ítems y marque con un aspa (x) sólo una alternativa. Todas las preguntas requieren respuestas obligatorias. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal.

Muchas gracias, su colaboración es valiosa para nuestra investigación.

I. INFORMACIÓN GENERAL

| | | |
|------------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------|
| Género | Femenino () | Masculino () |
| Edad |Años | |
| Área laboral | Banco de sangre () | Neonatología () Epidemiología () |
| Tipo de trabajador | Nombrado (...) | Contratado (...) |
| Antigüedad en la institución | De 3 a 11 meses() | De 1 año a 5 años() De 5 a 10 años() Más de 10 años() |

II. Revise todas las opciones y marque con una “X”, la alternativa que crea usted por conveniente en cada casilla, según la escala de apreciación siguiente:

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| VARIABLE 1: PROMOCIÓN DE LA SALUD | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Sistema de organización de la atención de la salud | | | | | |
| 1. Las actividades de promoción, son para mejorar la salud de la población andahuaylina. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Su área laboral constantemente presenta iniciativas de promoción de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Dispone de la información oportuna y necesaria, para desempeñar las actividades de tratamiento y restauración de pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Se le suministra los viáticos y otros, para el desarrollo de la promoción de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Su área laboral, está enfocada en realizar actividades de prevención. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 6. Su área laboral, está enfocada en realizar actividades de promoción. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Su área laboral, está enfocada en realizar actividades de tratamiento o restauración. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Se capacita constantemente en temas de promoción de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Usa la tecnología para la promoción de la salud durante este periodo de pandemia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Estilo de vida | | | | | |
| 10. Las actividades que realiza para la promoción de la salud, representan un riesgo laboral para usted. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Mantiene el constante deseo de aprender nuevas tendencias de promoción de la salud, para brindar un mejor servicio a la población. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Con las actividades de promoción de la salud que realiza, aleja determinadas enfermedades de la población. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Con las actividades de promoción de la salud que realiza, ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Orienta a los pacientes sobre estilos de alimentación y rutinas, para obtener una vida saludable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Promueve métodos naturales, como primera opción de prevención, promoción y tratamiento, dejando como última alternativa los medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Existe mejoría dentro de la población andahuaylina (disminución de personas con: enfermedades de ITS, anemia, tuberculosis, diabetes, colesterol, entre otros), haciendo una comparación con los resultados de hace 5 años. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| VARIABLE 2: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | | | | | |
| Crecimiento personal | | | | | |
| 17. El cumplimiento de los objetivos, le proporcionan motivación emocional e intelectual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. El logro de los objetivos de su área, es por el trabajo en equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Existe un buen clima laboral, dentro su área de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Las capacitaciones que recibe, son importantes, para el incremento de sus conocimientos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Las capacitaciones que recibe, son temas novedosos, para usted. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. El cumplimiento de metas, y el no logro de ellas, afectan su estado anímico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Se realizan actividades de compartir entre sus compañeros, para resaltar el logro de objetivos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 24. La pandemia del Covid-19, ha estancado su crecimiento profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. La pandemia del Covid-19, significa nuevos retos positivos para su crecimiento profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Satisfacción | | | | | |
| 26. Cuenta con las condiciones necesarias, para el desempeño de sus actividades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Recibe los EEPS de manera oportuna, para su seguridad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Mantiene una buena relación con sus jefes inmediatos y la plana administrativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Recibe memorándums de participación, para actividades de participación en equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Ha sido excluido de las actividades en equipos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. La pérdida irreparable de algunos colegas, a causa de esta pandemia, lo han desmotivado, al punto de querer abandonar su centro laboral, por su seguridad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. Cuenta con motivación psicológica, para sobrellevar esta pandemia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. Cuenta con motivación psicológica, para poder cumplir con sus objetivos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Elaboración propia

Muchas gracias.

Anexo 3: Validación de los instrumentos, por jueces expertos



Carta de presentación

Señor: Mag. Sandy Guillén Cuba

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2020-I, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro/a.

El título de mi proyecto de investigación es "Promoción de la Salud y la Motivación Intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Peccetto, Andahuaylas, 2021, siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas, para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, contiene:

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

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Marisavel Calderón Villa

DNI: 46807264

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROMOCIÓN DE LA SALUD

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN DE LA SALUD | | | | | | | |
| 1. | Las actividades de promoción, son para mejorar la salud de la población andahuaylina. | X | | X | | X | | |
| 2. | Su área laboral constantemente presenta iniciativas de promoción de la salud. | X | | X | | X | | |
| 3. | Dispone de la información oportuna y necesaria, para desempeñar las actividades de tratamiento y restauración de pacientes. | X | | X | | X | | |
| 4. | Se le suministra los viáticos y otros, para el desarrollo de la promoción de la salud. | X | | X | | X | | |
| 5. | Su área laboral, está enfocada en realizar actividades de prevención. | X | | X | | X | | |
| 6. | Su área laboral, está enfocada en realizar actividades de promoción. | X | | X | | X | | |
| 7. | Su área laboral, está enfocada en realizar actividades de tratamiento o restauración. | X | | X | | X | | |
| 8. | Se capacita constantemente en temas de promoción de la salud. | X | | X | | X | | |
| 9. | Usa la tecnología para la promoción de la salud durante este periodo de pandemia. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: ESTILO DE VIDA | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10. | Las actividades que realiza para la promoción de la salud, representan un riesgo laboral para usted. | X | | X | | X | | |
| 11. | Mantiene el constante deseo de aprender nuevas tendencias de promoción de la salud, para brindar un mejor servicio a la población. | X | | X | | X | | |
| 12. | Con las actividades de promoción de la salud que realiza, aleja determinadas enfermedades de la población. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 13. | Con las actividades de promoción de la salud que realiza, ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas. | X | | X | | X | |
| 14. | Orienta a los pacientes sobre estilos de alimentación y rutinas, para obtener una vida saludable. | X | | X | | X | |
| 15. | Promueve métodos naturales, como primera opción de prevención, promoción y tratamiento, dejando como última alternativa los medicamentos. | X | | X | | X | |
| 16. | Existe mejoría dentro de la población andahuaylina (disminución de personas con: enfermedades de ITS, anemia, tuberculosis, diabetes, colesterol, entre otros), haciendo una comparación con los resultados de hace 5 años. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sandy Guillén Cuba

DNI: 46602276

Especialidad del validador: Adm. Financiera-Adm. Pública-Marketing-Comercio internacional-etc

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

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

24 de Junio del 2021



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: CRECIMIENTO PERSONAL | | | | | | | | |
| 1. | El cumplimiento de los objetivos, le proporcionan motivación emocional e intelectual. | X | | X | | X | | |
| 2. | El logro de los objetivos de su área, es por el trabajo en equipo. | X | | X | | X | | |
| 3. | Existe un buen clima laboral, dentro su área de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4. | Las capacitaciones que recibe, son importantes, para el incremento de sus conocimientos. | X | | X | | X | | |
| 5. | Las capacitaciones que recibe, son temas novedosos, para usted. | X | | X | | X | | |
| 6. | El cumplimiento de metas, y el no logro de ellas, afectan su estado anímico. | X | | X | | X | | |
| 7. | Se realizan actividades de compartir entre sus compañeros, para resaltar el logro de objetivos. | X | | X | | X | | |
| 8. | La pandemia del Covid-19, ha estancado su crecimiento profesional. | X | | X | | X | | |
| 9. | La pandemia del Covid-19, significa nuevos retos positivos para su crecimiento profesional. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10. | Cuenta con las condiciones necesarias, para el desempeño de sus actividades. | X | | X | | X | | |
| 11. | Recibe los EEPS de manera oportuna, para su seguridad. | X | | X | | X | | |
| 12. | Mantiene una buena relación con sus jefes inmediatos y la plana administrativa. | X | | X | | X | | |
| 13. | Recibe memorándums de participación, para actividades de participación en equipo. | X | | X | | X | | |
| 14. | Ha sido excluido de las actividades en equipos | X | | X | | X | | |
| 15. | La pérdida irreparable de algunos colegas, a causa de esta pandemia, lo han desmotivado, al punto de querer abandonar su centro laboral, por su seguridad. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 16. | Cuenta con motivación psicológica, para sobrellevar esta pandemia. | X | | X | | X | |
| 17. | Cuenta con motivación psicológica, para poder cumplir con sus objetivos. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Sandy Guillén Cuba**

DNI: 46602276

Especialidad del validador: Adm. Financiera-Adm. Pública-Marketing-Comercio internacional-etc

24 de Junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....
Firma del Experto Informante.

Carta de presentación

Señor: Mag. Carlos Huamanquispe Apaza

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2020-I, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro/a.

El título de mi proyecto de investigación es "Promoción de la Salud y la Motivación Intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Peccetto, Andahuaylas, 2021, siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas, para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, contiene:

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

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Marisavel Calderón Villa

DNI: 46807264

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROMOCIÓN DE LA SALUD

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN DE LA SALUD | | | | | | | |
| 1. | Las actividades de promoción, son para mejorar la salud de la población andahuaylina. | X | | X | | X | | |
| 2. | Su área laboral constantemente presenta iniciativas de promoción de la salud. | X | | X | | X | | |
| 3. | Dispone de la información oportuna y necesaria, para desempeñar las actividades de tratamiento y restauración de pacientes. | X | | X | | X | | |
| 4. | Se le suministra los viáticos y otros, para el desarrollo de la promoción de la salud. | X | | X | | X | | |
| 5. | Su área laboral, está enfocada en realizar actividades de prevención. | X | | X | | X | | |
| 6. | Su área laboral, está enfocada en realizar actividades de promoción. | X | | X | | X | | |
| 7. | Su área laboral, está enfocada en realizar actividades de tratamiento o restauración. | X | | X | | X | | |
| 8. | Se capacita constantemente en temas de promoción de la salud. | X | | X | | X | | |
| 9. | Usa la tecnología para la promoción de la salud durante este periodo de pandemia. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: ESTILO DE VIDA | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10. | Las actividades que realiza para la promoción de la salud, representan un riesgo laboral para usted. | X | | X | | X | | |
| 11. | Mantiene el constante deseo de aprender nuevas tendencias de promoción de la salud, para brindar un mejor servicio a la población. | X | | X | | X | | |
| 12. | Con las actividades de promoción de la salud que realiza, aleja determinadas enfermedades de la población. | X | | X | | X | | |
| 13. | Con las actividades de promoción de la salud que realiza, ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 14. | Orienta a los pacientes sobre estilos de alimentación y rutinas, para obtener una vida saludable. | X | | X | | X | |
| 15. | Promueve métodos naturales, como primera opción de prevención, promoción y tratamiento, dejando como última alternativa los medicamentos. | X | | X | | X | |
| 16. | Existe mejoría dentro de la población andahuaylina (disminución de personas con: enfermedades de ITS, anemia, tuberculosis, diabetes, colesterol, entre otros), haciendo una comparación con los resultados de hace 5 años. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Huamanquispe Apaza

DNI: 80072894

Especialidad del validador: Administrador de Empresas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

24 de Junio del 2021


 UNIVERSIDAD NACIONAL
 JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

 Mg. Carlos Huamanquispe Apaza
 DOCENTE
 CLAD: 010958

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: CRECIMIENTO PERSONAL | | | | | | | | |
| 1. | El cumplimiento de los objetivos, le proporcionan motivación emocional e intelectual. | X | | X | | X | | |
| 2. | El logro de los objetivos de su área, es por el trabajo en equipo. | X | | X | | X | | |
| 3. | Existe un buen clima laboral, dentro su área de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4. | Las capacitaciones que recibe, son importantes, para el incremento de sus conocimientos. | X | | X | | X | | |
| 5. | Las capacitaciones que recibe, son temas novedosos, para usted. | X | | X | | X | | |
| 6. | El cumplimiento de metas, y el no logro de ellas, afectan su estado anímico. | X | | X | | X | | |
| 7. | Se realizan actividades de compartir entre sus compañeros, para resaltar el logro de objetivos. | X | | X | | X | | |
| 8. | La pandemia del Covid-19, ha estancado su crecimiento profesional. | X | | X | | X | | |
| 9. | La pandemia del Covid-19, significa nuevos retos positivos para su crecimiento profesional. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN | | | | | | | | |
| 10. | Cuenta con las condiciones necesarias, para el desempeño de sus actividades. | X | | X | | X | | |
| 11. | Recibe los EEPS de manera oportuna, para su seguridad. | X | | X | | X | | |
| 12. | Mantiene una buena relación con sus jefes inmediatos y la plana administrativa. | X | | X | | X | | |
| 13. | Recibe memorándums de participación, para actividades de participación en equipo. | X | | X | | X | | |
| 14. | Ha sido excluido de las actividades en equipos. | X | | X | | X | | |
| 15. | La pérdida irreparable de algunos colegas, a causa de esta pandemia, lo han desmotivado, al punto de querer | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| | abandonar su centro laboral, por su seguridad. | | | | | | |
| 16. | Cuenta con motivación psicológica, para sobrellevar esta pandemia. | X | | X | | X | |
| 17. | Cuenta con motivación psicológica, para poder cumplir con sus objetivos. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Huamanquispe Apaza

DNI: 80072894

Especialidad del validador: Administrador de Empresas

24 de Junio del 2021

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

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


 UNIVERSIDAD NACIONAL
 JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 Mg. Carlos Huamanquispe Apaza
 DOCENTE
 CLAD: 018958

Firma del Experto Informante.

Carta de presentación

Señor: Mag. Rosa Nélide Ascue Ruiz

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2020-I, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro/a.

El título de mi proyecto de investigación es "Promoción de la Salud y la Motivación Intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Peccetto, Andahuaylas, 2021, siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas, para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, contiene:

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

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Marisavel Calderón Villa

DNI: 46807264

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROMOCIÓN DE LA SALUD

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN DE LA SALUD | | | | | | | |
| 1. | Las actividades de promoción, son para mejorar la salud de la población andahuaylina. | X | | X | | X | | |
| 2. | Su área laboral constantemente presenta iniciativas de promoción de la salud. | X | | X | | X | | |
| 3. | Dispone de la información oportuna y necesaria, para desempeñar las actividades de tratamiento y restauración de pacientes. | X | | X | | X | | |
| 4. | Se le suministra los viáticos y otros, para el desarrollo de la promoción de la salud. | X | | X | | X | | |
| 5. | Su área laboral, está enfocada en realizar actividades de prevención. | X | | X | | X | | |
| 6. | Su área laboral, está enfocada en realizar actividades de promoción. | X | | X | | X | | |
| 7. | Su área laboral, está enfocada en realizar actividades de tratamiento o restauración. | X | | X | | X | | |
| 8. | Se capacita constantemente en temas de promoción de la salud. | X | | X | | X | | |
| 9. | Usa la tecnología para la promoción de la salud durante este periodo de pandemia. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: ESTILO DE VIDA | | | | | | | |
| 10. | Las actividades que realiza para la promoción de la salud, representan un riesgo laboral para usted. | X | | X | | X | | |
| 11. | Mantiene el constante deseo de aprender nuevas tendencias de promoción de la salud, para brindar un mejor servicio a la población. | X | | X | | X | | |
| 12. | Con las actividades de promoción de la salud que realiza, aleja determinadas enfermedades de la población. | X | | X | | X | | |
| 13. | Con las actividades de promoción de la salud que realiza, ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 14. | Orienta a los pacientes sobre estilos de alimentación y rutinas, para obtener una vida saludable. | X | | X | | X | |
| 15. | Promueve métodos naturales, como primera opción de prevención, promoción y tratamiento, dejando como última alternativa los medicamentos. | X | | X | | X | |
| 16. | Existe mejoría dentro de la población andahuaylina (disminución de personas con: enfermedades de ITS, anemia, tuberculosis, diabetes, colesterol, entre otros), haciendo una comparación con los resultados de hace 5 años. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Rosa Nélide Ascue Ruiz**

DNI: 44346273

Especialidad del validador: Gestión Pública

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

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

23 de Junio del 2021



Firma del Experto Informante.

| | | | | | | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| | abandonar su centro laboral, por su seguridad. | | | | | | |
| 16. | Cuenta con motivación psicológica, para sobrellevar esta pandemia. | X | | X | | X | |
| 17. | Cuenta con motivación psicológica, para poder cumplir con sus objetivos. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rosa Nélida Ascue Ruiz

DNI: 44346273

Especialidad del validador: Gestión Pública

23 de Junio del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: CRECIMIENTO PERSONAL | | | | | | | | |
| 1. | El cumplimiento de los objetivos, le proporcionan motivación emocional e intelectual. | X | | X | | X | | |
| 2. | El logro de los objetivos de su área, es por el trabajo en equipo. | X | | X | | X | | |
| 3. | Existe un buen clima laboral, dentro su área de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4. | Las capacitaciones que recibe, son importantes, para el incremento de sus conocimientos. | X | | X | | X | | |
| 5. | Las capacitaciones que recibe, son temas novedosos, para usted. | X | | X | | X | | |
| 6. | El cumplimiento de metas, y el no logro de ellas, afectan su estado anímico. | X | | X | | X | | |
| 7. | Se realizan actividades de compartir entre sus compañeros, para resaltar el logro de objetivos. | X | | X | | X | | |
| 8. | La pandemia del Covid-19, ha estancado su crecimiento profesional. | X | | X | | X | | |
| 9. | La pandemia del Covid-19, significa nuevos retos positivos para su crecimiento profesional. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN | | | | | | | | |
| 10. | Cuenta con las condiciones necesarias, para el desempeño de sus actividades. | X | | X | | X | | |
| 11. | Recibe los EEPS de manera oportuna, para su seguridad. | X | | X | | X | | |
| 12. | Mantiene una buena relación con sus jefes inmediatos y la plana administrativa. | X | | X | | X | | |
| 13. | Recibe memorándums de participación, para actividades de participación en equipo. | X | | X | | X | | |
| 14. | Ha sido excluido de las actividades en equipos. | X | | X | | X | | |
| 15. | La pérdida irreparable de algunos colegas, a causa de esta pandemia, lo han desmotivado, al punto de querer | X | | X | | X | | |

Anexo 4: Autorización de la entidad, para la recolección de datos.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Hospital Sub Regional de Andahuaylas Hugo Pesce Pescetto

Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



AUTORIZACION

La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Sub Regional de Andahuaylas autoriza a realizar la recolección de datos del Trabajo de investigación para la Obtención del grado académico de Magister en Gestión Publico trabajo que lleva por Título "PROMOCIÓN DE LA SALUD Y MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL SUB REGIONAL HUGO PESCE PESCKETTO, ANDAHUAYLAS 2021 ", a :

CALDERÓN VILLA MARISAVEL

Se expidió la presente autorización para poder realizar la recolección de Datos que contribuyan a la elaboración del presente trabajo de investigación

ANDAHUAYLAS 28 DE JUNIO DEL 2021

Atentamente.



Anexo 5: Validez y Confiabilidad del Instrumento

Análisis de confiabilidad del instrumento variable 1

Promoción de la Salud

| ÍTEM o PREGUNTAS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| Individuo | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | TOTAL |
| 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 57 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 40 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 57 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 51 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 6 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 56 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 69 |
| 8 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 50 |
| VARIANZA | 0.4 | 0.8 | 1.4 | 2.0 | 1.1 | 1.7 | 1.1 | 0.9 | 1.7 | 1.0 | 1.0 | 0.8 | 0.5 | 2.2 | 1.4 | 1.3 | 66.79 |

| | |
|----------------------------------|--------------|
| K | 16 |
| $\sum S^2_i$ | 19.3 |
| S²_t | 66.79 |

ALPHA DE CRONBACH

| | |
|----------------------------|-------------|
| α | 0.76 |
|----------------------------|-------------|



Interpretación:

| | |
|------------------|------------------|
| 0 - 0.2 | Muy Baja |
| 0.2 - 0.4 | Baja |
| 0.4 - 0.6 | Regular |
| 0.6 - 0.8 | Aceptable |
| 0.8 - 1 | Elevada |

Análisis de confiabilidad del instrumento variable 2

Motivación Intrínseca

| ÍTEM o PREGUNTAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| Individuo | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | TOTAL |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 65 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 64 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 43 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 56 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 56 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 74 |
| 8 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 64 |
| VARIANZA | 1.4 | 0.8 | 0.3 | 0.8 | 0.8 | 1.4 | 1.0 | 1.1 | 0.7 | 0.6 | 1.6 | 0.8 | 1.3 | 1.1 | 0.6 | 0.8 | 1.1 | 82.84 |

| | |
|------------------------------|--------------|
| K | 16 |
| $\sum S2i$ | 16.0 |
| S2t | 82.84 |

ALPHA DE CRONBACH

| | |
|----------------------------|-------------|
| α | 0.86 |
|----------------------------|-------------|



Interpretación:

| | |
|-----------|-----------|
| 0 - 0.2 | Muy Baja |
| 0.2 - 0.4 | Baja |
| 0.4 - 0.6 | Regular |
| 0.6 - 0.8 | Aceptable |
| 0.8 - 1 | Elevada |

Anexo 6: Base de datos

| PROMOCIÓN DE LA SALUD | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 |
| Sistema de organización de la atención de la salud | | | | | | | | | Estilo de vida | | | | | | |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 |
| 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 |
| 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 |

| MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 |
| Crecimiento personal | | | | | | | | | Satisfacción | | | | | | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 |

| PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL SUBREGIONAL HUGO PESCE PESCKETTO, ANDAHUAYLAS, 2021 | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIÓN | INDICADORES | METODOLOGÍA |
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL | VARIABLE 1: PROMOCIÓN DE LA SALUD | Dimensión 1 Sistema de Organización de la atención de la salud (Cayao, et al, 2012). | - Prevención - Promoción - Tratamiento - restauración | Enfoque: Cuantitativo Nivel o alcance: Correlacional Tipo de investigación: Aplicada Diseño: No experimental – transeccional. Población: Trabajadores del Hospital Sub Regional Hugo Pesce Pescetto. Muestra: 21 personas |
| PROB. ESPECÍFICOS | OBJ. ESPECÍFICOS | HIP. ESPECÍFICOS | | Dimensión 2 Estilo de Vida (WHO, 2019). | - Riesgos ocupacionales y participación laboral. - Patrones de consumo. | |
| ¿En qué medida la promoción de la salud se relaciona con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021? | Determinar en qué medida la Promoción de la Salud se relaciona con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021 | La Promoción de la Salud se relaciona significativa y positivamente con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021. | | Dimensión 1 Crecimiento Personal (Rivas, 2017). | - Participación. - Sentido de pertenencia. | |
| ¿Cuál es el nivel de la promoción de la salud en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021? | Determinar el nivel de la promoción de la salud en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021. | | VARIABLE 2: GESTIÓN COMPETITIVA | | | |
| ¿Cuál es el nivel de la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021? | Determinar el nivel de la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021. | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>¿En qué medida los sistemas de Organización de la atención de la salud se relacionan con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021?</p> | <p>Determinar en qué medida los sistemas de organización de la atención de la salud se relacionan con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.</p> | <p>Los sistemas de organización de la atención de la salud se relacionan significativa y positivamente con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.</p> | | | | <p>Muestra: No Probabilística.</p> <p>Técnica: La observación y la encuesta.</p> |
| <p>¿En qué medida los estilos de vida se relacionan con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021?</p> | <p>Determinar en qué medida los estilos de vida se relacionan con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.</p> | <p>Los estilos de vida se relacionan significativa y positivamente con la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021.</p> | | <p>Dimensión 2</p> <p>Satisfacción (Castillo Dávila, 2014)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Condiciones de bienestar. - Relación con jefes y directivos. | |