



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Salud del  
Servicio de Especialidades Quirúrgicas, Hospital Naval, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Cavero Paulino De López, Kelly Maritza (ORCID: 0000-0001-97334143)

**ASESORA:**

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riego en Salud

**LIMA – PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria**

A mis padres Benjamín y Alejandrina quienes me dieron la vida convirtiéndose en mi guía y ejemplo para seguir adelante.

El presente trabajo lo dedico con mucho cariño y amor a mi esposo e hijos por el apoyo incondicional durante mis estudios de post grado, por ser mi fortaleza y motor para poder lograr mi meta.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi docente Dra. Juana Yris Díaz Mujica, que me brindó sus conocimientos para hacer posible esta tesis. A mi madre en especial, por inculcarme a ser fuerte y valiente en la vida.

A mi hermana que me apoyó incondicionalmente en todo momento, para superarme y ser un bien en la sociedad.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	4
III.- METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2. Operacionalización de Variable	14
3.3.- Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5 Procedimiento	17
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos de la investigación.	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Anexo 1	: Matriz de consistencia	43
Anexo 2	: Matriz de operacionalización	45
Anexo 3	: Instrumentos	47
Anexo 3.1:	Ficha técnica	51
Anexo 3.2:	Validez	53
Anexo 3.3:	Confiabilidad de instrumentos	56
Anexo 4	: Base de datos en general	58
Anexo 5	: Prints de SPSS	60
Anexo 6	: Consentimiento informado	62
Anexo 7	: Permiso de la institución	63
Anexo 8	: Otros	64

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validez por juicio de expertos del instrumento de las variables 1 y 2	17
Tabla 2: Distribución de frecuencias para variable Motivación	19
Tabla 3: Distribución de frecuencias de dimensiones de Motivación	20
Tabla 4: Distribución de frecuencias para variable Desempeño Laboral	20
Tabla 5: Distribución de frecuencias de dimensiones de Desempeño Laboral	21
Tabla 6: Información de ajuste de los modelos	22
Tabla 7: Estimaciones de parámetro	23
Tabla 8: Información de ajuste de los modelos	23
Tabla 9: Información de ajuste de los modelos	24
Tabla 10: Estimaciones de parámetro para Hipótesis específica 2	25
Tabla 11: Información de ajuste de los modelos	25

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema del diseño de investigación	14
Figura 2: Gráfico de barras para Motivación	19
Figura 3: Gráfico de barras para Desempeño Laboral	21

## Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en el personal de salud del área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021. El estudio fue de diseño cuantitativo, básico, descriptivo-correlacional, no experimental, que incluyó una muestra de 70 profesionales de la salud del establecimiento. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios estandarizados de Motivación (Gagné et al. 2014) y de Desempeño Laboral (DISA IV Lima Este 2013) que tuvieron una confiabilidad por prueba piloto de 17 participantes respectivamente, se hizo uso el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose resultados altos de fiabilidad de 0,717 para el cuestionario motivación y 0,963 en el cuestionario desempeño laboral.

Los resultados para la variable motivación indican que es regular para el 71,4%, mientras que para el desempeño laboral el 97,1% considera que es bueno. Para la prueba de hipótesis se consideró el uso de la prueba de Regresión Logística Ordinal con un nivel de significancia del 95%. Lo cual permitió concluir que existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021.

***Palabras claves:*** Motivación, desempeño laboral, personal de salud.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the influence of motivation on work performance in health personnel in the Surgical Specialties area of Naval Hospital 2021. The study was of a quantitative, basic, descriptive-correlational, non-experimental design, which included a sample than 70 health professionals from the establishment. The technique used was the survey and the instruments two standardized questionnaires of Motivation (Gagné et al. 2014) and of Labor Performance (DISA IV Lima Este 2013) that had a reliability by pilot test of 17 participants respectively, the Alpha Coefficient was used of Cronbach, obtaining high reliability results of 0.717 for the motivation questionnaire and 0.963 for the job performance questionnaire.

The results for the motivation variable indicate that it is regular for 71.4%, while for work performance 97.1% consider it to be good. For the hypothesis test, the use of the Ordinal Logistic Regression test was considered with a significance level of 95%. This made it possible to conclude that there is an influence between motivation and work performance of health personnel in the Surgical Specialties service of the Naval Hospital 2021.

***Keywords:*** *Motivation, job performance, health personnel.*

## I.- Introducción

La motivación es la fuerza interna del ser humano para ejecutar una actividad o conducta dirigida a una meta, con direccionalidad al logro de un objetivo determinado. Desde cualquier ámbito laboral podemos identificar el actuar de las personas que se reflejan en el rendimiento de la productividad, calidad y servicio en el área que se desempeña (Rubio, 2016).

Actualmente el impacto de la motivación es uno de los factores que se evidencian en cada institución ya que el elemento humano desempeña a menudo un rol muy importante y valioso de una empresa, desde muchos años atrás se vienen ejecutando estudios referentes a la motivación, ya que la conducta humana refleja el rendimiento de los empleados en diferentes instituciones para alcanzar los objetivos.

Asimismo, el desempeño laboral del ser humano en las instituciones es producto de modificaciones en el transcurso del tiempo; al inicio no se tuvo en cuenta la actividad laboral más por el contrario se garantizaba la permanencia de los mismo y la de su entorno familiar, anteriormente eran denominados jornalero, asalariado, obrero, empleado, pero hoy llamado recurso humano, potencial humano, capital humano.

Por lo tanto, Evia (2019) menciona que más de 13 países de la investigación muestran que pocos colaboradores están comprometidos con sus puestos de trabajo; pero las personas totalmente motivadas en diferentes países con mayor porcentaje (full engaged: Completamente comprometido) como primer lugar a Estados Unidos y China con un 19%, en segundo lugar, es India con un 17% y Brasil con un 16%. En cuarto lugar, es Australia, Italia, Gran Bretaña, México y Alemania con un 14%. Según (Mondy, 2010) menciona el vínculo positivo en medio de lo emocional y desempeño laboral basándose en la participación activa del trabajador sin descuidar la satisfacción del cliente para mantener el prestigio de la institución. En Hawassa en un estudio se encontró que el 64.1% del personal de enfermería lo tomaron a la motivación como motivadores, reflejando un buen rendimiento en el desempeño laboral, trabajo en equipo; en donde los pacientes se mostraron satisfechos por la atención brindada

(Deressa et al. 2019). En México se encontró que el 64.9% del nivel de calidad de vida laboral mantenían una relación positiva con la variable desempeño laboral (López et al. 2021). Burgos (2018) en su estudio señala la correlación positiva entre ambas variables, en donde se concluye que a mayor motivación en las organizaciones de salud el nivel de rendimiento de los trabajadores será mayor.

En Perú en una investigación señala que el profesional de enfermería obtiene un 81% siendo altamente motivado y el 19% medianamente motivado; teniendo en cuenta la motivación extrínseca e intrínseca; en donde concluye que a mayor motivación mayor desempeño laboral (Velásquez 2016). Las instituciones peruanas muestran niveles bajos de desempeño laboral, plasmados en estándares de producción ineficientes, a consecuencia de la carencia de programas de motivación. En el contexto la problemática en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval, se pudo observar que hay una alta insatisfacción del personal que vienen laborando a causa del bono COVID-19, existiendo un desempeño desmoralizado a pesar de estar en constante y arduo trabajo, luchando y azotados por esta pandemia haciéndole frente a este enemigo silencioso un grupo de profesionales fueron discriminados de este incentivo económico. Debido a estas incomodidades surge el malestar de los trabajadores en dicha institución; por este motivo afloró la inclinación de la investigación; se precisó la siguiente pregunta: Problema General: ¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021?, el cual es de suma importancia que admitirá a los que dirigen el área de recursos humanos, decidir, diseñar e implantar propuesta de gestión del talento humano basándose en el clima estructural con repercusión pragmática en el logro de los objetivos institucionales; así mismo mencionaré los Problemas Específicos: Problema específico 1: ¿Cómo influye la motivación en el logro de metas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021?; Problema específico 2: ¿Cómo influye la motivación en la iniciativa del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021?; Problema específico 3: ¿Cómo influye la motivación en las relaciones humanas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021?. De la misma manera

el Objetivo General: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en el personal de salud en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021; de este modo se tuvo en cuenta los Objetivos Específicos; Objetivo específico 1: Determinar la influencia de la motivación en el logro de metas del personal de salud en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021; Objetivo específico 2: Determinar la influencia de la motivación en la iniciativa del personal de salud en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021; Objetivo específico 3: Determinar la influencia de la motivación en las relaciones humanas del personal de salud en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021. En la justificación teórica, el presente estudio enlaza la teoría de la motivación y el desempeño laboral, para así darle un manejo óptimo a estas variables mejorando la motivación del personal de salud basándose en el conocimiento científico de autores como: Rubio, Mondy, Mildred, Chiavenato, McClelland, Sigmund Freud, etc. Respecto a la Justificación práctica, de acuerdo a los resultados obtenidos facilitará información a las autoridades, gerentes que estén a cargo con la finalidad de mejorar los recursos humanos, físicos y financieros, realizando capacitaciones o talleres motivacionales del personal de salud en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval. En cuanto a la justificación metodológica, porque se utilizó métodos, procedimientos e instrumentos validados y confiables que será muy útil para estudios a futuro. Se plantea como: Hipótesis General: Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021. Hipótesis Específicos; Hipótesis específico 1: Existe influencia de la motivación en el logro de metas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021. Hipótesis específico 2: Existe influencia de la motivación en la iniciativa del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021. Hipótesis específico 3: Existe influencia de la motivación en las relaciones humanas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Durante el estudio se realizó la revisión de antecedentes nacionales de tesis y artículos publicados en diferentes universidades nacionales y particulares, en la que Espirilla (2021) señaló que predomina una correlación positiva elevada entre ambas variables tanto para los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería. Delgado et al. (2020) señalan que existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud. Concluyendo como prevalencia los niveles medio y alto de estrés laboral; también de categoría regular relacionado a desempeño laboral; según el coeficiente de Rho de Spearman aprobó una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laboral.

Por consiguiente, Bernales (2020) menciona en su estudio que la motivación tiene un vínculo positivo media con el desempeño laboral que ejercen los empleados de salud dentro del ámbito estudiado. Rojas (2019) menciona en su estudio que es de suma importancia mantener la motivación del personal de salud y su desempeño; del mismo modo el clima organizacional es importante para el manejo de conflictos, comunicación entre colegas y el trabajo en equipo pues de esta manera se fortalece el clima participativo en donde la institución logre sus metas trazadas. Pebes et al. (2019) estudio de tipo descriptivo, aplicativo, diseño analítico conformado por 24 enfermeras que laboran en el servicio de medicina; se realizó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario y una escala Likert. Concluyen que no hay un enlace entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral con un nivel de con un nivel de 95% de confianza.

En cuanto Zuta et al. (2018) desarrollaron una investigación descriptiva, correlacional, comparativo y de corte transversal, haciendo el uso de cuestionarios a 28 docentes, tiene el propósito de ofrecer juicios basados en la ciencia moderna y sobresaliente al establecimiento que ayudará a prevenir el estrés laboral; teniendo como resultado que la motivación tiene una gran influencia en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de enfermería. Según Marín y Placencia (2017) concluyen que existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral tiene baja correlación positiva, siendo los encuestados la mayor parte de sexo femenino; en

donde señalan que el grado de motivación y satisfacción laboral es mayor del personal. Lora (2017) en su estudio de tipo descriptivo-correlacional de diseño transversal en 240 estudiantes maestristas respondieron al cuestionario de forma voluntaria vía correo electrónico; concluyó que el estudio de las variables y sus dimensiones permitió una descripción global e integrada con una correlación positiva significativa entre las dimensiones de la actitud y la motivación extrínseca relacionado al rendimiento académico.

En cuanto a los antecedentes internacionales se encontraron estudios Kitsios et al. (2021) mencionan que el personal de salud se siente más motivado cuando existe buenas relaciones entre colegas, en donde el director de un hospital debe perdurar una atmósfera positiva de cooperación armoniosa entre los trabajadores, así como las relaciones y lazos interpersonales; para lograr una atención de servicio con calidad. Torres et al. (2021) mencionan que el 66% de su población tienen un nivel bajo de motivación y un 34% de los trabajadores se sienten motivados, concluyen que hay un grupo de personas con actitud poco entusiasta por la ejecución de las tareas encomendadas.

Por otro lado, Chimielewska et al (2020) señalan que el desempeño del hospital mejora si los médicos se encuentran satisfechos con sus superiores, recompensas, capacitaciones y oportunidades profesionales; los médicos están muy centrados en su éxito profesional en donde se interesan en los impulsos de la motivación, reflejando un buen desempeño laboral. Kapantow et al. (2020) concluyen que la motivación laboral tuvo influencia directa en el desempeño de la enfermera y en la satisfacción laboral y la actitud hacia la profesión. Salazar et al. (2019) señalan que la satisfacción influye a las personas para que se sientan más complacidas con su medio de trabajo que lo rodea, enfocándose a un desempeño adecuado; es importante que los instrumentos se centren por que el personal esté satisfecho y apto al cambio de esta manera se alcanzará los objetivos de la institución.

Pizarro et al. (2019) en sus estudios señalan que los trabajadores manifiestan estar más satisfechos y motivados cuando experimentan sensación de flow, dando como resultado a una buena actividad en el trabajo representando a una gama muy alta de

oportunidades para mejorar. Deng et al. (2019) en dicha investigación se muestra los efectos negativos del estrés laboral y la motivación reflejado en el desempeño laboral de un centro de salud en los hospitales públicos chinos; esto puede mejorar limitando el estrés para de esta manera aumentar la motivación. Mientras que Grujicic et al. (2018) según sus estudios realizados concluyen que los médicos tienen un alto nivel de motivación laboral que las enfermeras, reflejando buenas relaciones laborales logrando el objetivo de la institución. Abimbola et al. (2018) concluyen que la mala gestión, la ineficiencia del trabajo en equipo y la ausencia del apoyo de los supervisores son fuentes desmotivadoras; también señalan que la apertura gerencial trae como consigo un efecto positivo; los empleados de la salud en las zonas rurales se sintieron abandonados debido a la ineficiente supervisión.

Vargas et al. (2018) en el rendimiento laboral es evidenciado la motivación de los trabajadores, teniendo en cuenta las capacitaciones, los incentivos salariales para el bien de los trabajadores; manteniendo en alto el nombre de la institución. Se llegó a la conclusión que la impresión que tiene la motivación en la productividad laboral con una significancia de correlación positiva de 0.762 y 0.754. Ouma (2018) dicha investigación señala que el desempeño de los trabajadores va depender mucho de su motivación, capacitación y desarrollo para el bien del personal e institucional, así como un trabajador estresado, corazones y/o mentes agotados y desmoralizados están asociados con bajo rendimiento, pero otro motivado se enfocará a lograr los objetivos de la institución mostrando mejor productividad y actuación.

Peña et al. (2018) mencionan que un trabajador motivado brindará mejor desempeño laboral que será exitoso y beneficiosa para la organización viéndose reflejado en el comportamiento del empleado con la finalidad de complacer sus necesidades básicas, es decir manteniendo buenas relaciones laborales, satisfacción laboral, un clima laboral adecuado; teniendo en cuenta que el gerente cumple un rol especial para el éxito de sus subordinados de una empresa. Concluyen que existirá un vínculo para consolidar en forma armónica y la estabilización organizacional del recurso humano en donde ellos se sentirán ser útiles y valorados.

Nurun et al. (2017) mencionan que los empleados son el corazón de una organización que no pueden ser reemplazados por ninguna otra cosa, es muy importante que los empleados mantengan una relación sana y profesional con sus compañeros de trabajo; las herramientas de motivación sorprenderán en el rendimiento de los empleados para mejorar. Espinoza et al. (2016) en su estudio señalan que los profesionales de enfermería se trazan nuevas perspectivas con la finalidad de mejorar y ofrecer un cuidado con calidad a los pacientes. Hee et al. (2016) en su estudio refieren que la motivación intrínseca está vinculada con significación positiva en el desempeño laboral de enfermeras, también señalan que las recompensas intrínsecas son menos costosas y efectivas para de esa manera mejorar el desempeño del profesional de enfermería. Asimismo, sugieren que es muy importante implementar las capacitaciones, orientaciones y consejerías en donde permitirá producir enfermeras motivadas con alto desempeño en su trabajo.

Aduo et al. (2016) en dicha investigación los autores señalan que al evaluar e identificar los factores motivacionales como en lo intrínseco y extrínseco afectan al desempeño laboral del personal de salud; concluyen que se deben adoptar políticas motivacionales ya que la motivación es la clave del éxito de los profesionales de salud ofreciendo un cuidado digno a los usuarios.

En cuanto a la teoría relacionada de acuerdo con la Real Academia Española (2021), la motivación es el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona, teniendo un motivo o causa que mueve para algo; también señala que la palabra motivación es muy importante para el bienestar de la persona sobre todo la salud mental e inclusive la salud física. Por otro lado, Prieto (2018) señala que la palabra motivación deriva etimológicamente del latín motius (movimiento) y el sufijo- ción (acción y efecto), siendo así que la motivación es la causa de una acción; también señala que las 4 C de la motivación: Condiciones, cooperación, comunicación y crecimiento.

Por otro lado, Therán (2018) considera que la motivación a los trabajadores de una institución es una estrategia de alta gerencia, brindando un ambiente adecuado mediante la comunicación haciéndoles sentir su desarrollo personal y profesional en

el lugar que laboran. La motivación es el anhelo de hacer tener valentía para lograr los objetivos de la institución, influyendo alguna necesidad personal de satisfacción; es decir es el esfuerzo para alcanzar una meta (Robbins 2018). Por otro lado, Chiavenato (2000) señala que el ser humano para estar motivado tiene que interactuar con el medio que lo rodea.

Según la definición de diferentes escritores, la motivación forma parte de los estímulos, anhelos y necesidades de alcanzar las metas trazadas; en donde el personal está involucrado para complacer sus necesidades y de los que lo rodean. En consecuencia, Hernández et al. (2014) consideran que las personas serán capaces de desempeñar su labor en forma adecuada cuando están motivados y se sientan capaces y seguros para alcanzar sus metas y así lograr su objetivo. Efectivamente, Peña y Villón (2018) en su estudio señala que la motivación es un elemento fundamental para una organización con una estrecha relación de la satisfacción laboral teniendo en cuenta la labor del gerente en una organización empresarial. Con el propósito de examinar como influye el acto motivacional en el desempeño del empleado logrando sus metas y la calidad del trabajo institucional. Zans (2017) menciona que es muy importante motivar a las autoridades, jefes, responsables de diferentes áreas de trabajo logrando un clima organizacional óptimo favorable y generando un ambiente propicio para la productividad en común; haciéndoles sentirse bien en el trabajo.

Dentro de los tipos de motivación tenemos: Motivación extrínseca es donde los estímulos motivacionales provienen del exterior del ser humano según las actividades que ejecuta por ende se señala que los factores motivadores son recompensas en modo de pago, calificaciones o el reconocimiento por los demás y la motivación intrínseca es cuando ocurre del interior de las personas que está asociado a los anhelos de autoestima y crecimiento personal relacionado con la satisfacción que sienten las personas al ejecutar una labor ( Coon et al.2019).

Por consiguiente, Gagné et al. (2014) especifica la diferencia de elementos internos y externos haciendo hincapié las consecuencias de la instrucción según la técnica de aprendizaje-enseñanza; estos factores se reflejan en la actividad laboral;

en cuanto a las dimensiones de la motivación se clasifican en dos, factores intrínsecos y factores extrínsecos.

Efectivamente, según Sigmund Freud (1981) las personas tienen alicientes involuntarios decidiendo sus hechos con firmeza; conocidos como pulsaciones que ocasionan al ser humano es la libido que es una energía pulsional entrelazado como el afecto, amor sexual, amor de las personas a sí mismo, amor de madre y amor entre los integrantes de la familia, amor a los seres humanos, a objetos y a ideas abstractas.

Teoría de las tres necesidades planteó David McClelland citado por Robbins (2018) señala: Necesidades de logro, su interés es desempeñarse, desenvolverse, otorgando obligaciones personales que serán beneficiosas para sí misma, superando las tareas difíciles logrando el éxito. Buscan confrontar los problemas para poder resolver y afrontar el triunfo o el fracaso mediante la retroalimentación. Dicha necesidad es cuando las personas están más empeñadas en el trabajo para lograr mayor rendimiento laboral (Brustein 2018). Necesidades de Poder, está basado en el grado de control que se desea tener e influenciar hacia los demás; teniendo en cuenta que es un elemento primordial en donde muchas personas anhelan alcanzar llagando hacer líderes de un grupo determinado con la finalidad de alcanzar resultados relevantes para la organización; se refiere al deseo de tener impacto e influir sobre las otras personas. Necesidades de Afiliación, es por consiguiente mantener buenas relaciones humanas, recíprocas, amistosas con los demás dentro de una organización, evitando de no estar sólo o aislado de los demás.

Teoría de Higiene - Motivacional. Dicha teoría menciona que existen múltiples factores (Herzberg, 2000), entre ellos encontramos los factores motivacionales extrínsecos (Tensión relacionada con el trabajo, presión del trabajo, relaciones con el jefe, relaciones con los compañeros de trabajo, monotonía laboral); intrínsecos (satisfacción por el trabajo, competencia profesional, promoción profesional, estatus).

Teoría de las necesidades de Abraham Maslow (2005) es cuando se complace una secuencia de necesidades; éstas dejan de ser un motivador a las necesidades humanas jerarquizó en:1.- Necesidades fisiológicas está basada en las necesidades básicas para sostener a las personas como comer, respirar, reproducir, reposar, etc.;

2.- Necesidad de seguridad es cuando los seres humanos quieren estar libres de peligros físicos y el miedo a perder la estabilidad laboral, alimento y la protección.3.- Necesidad de afiliación o aceptación, es cuando las personas deben ser estimados por otros.4.- Necesidades de estima es cuando genera satisfacciones como el poder, el estatus y la autoconfianza.

Como definición de la segunda variable, Chiavenato (2007), señala que el desempeño laboral son los actos o conductas que reflejan los trabajadores desempeñando el logro para alcanzar sus metas de las instituciones, del mismo modo se confirma que un desempeño laboral adecuado es la solidez positiva de una institución. Solis et al. (2019) señala que el desempeño guarda una estrecha relación con las competencias, cumpliendo con responsabilidad y satisfacción para lograr sus metas manteniendo la relevancia de las instituciones. Robbins y Coulter (2014) mencionaron que el desempeño de la institución en cuanto a sus funciones laborales se convierte en el resultado general de las instituciones; considerando el control preventivo, coincidente y de réplica.

El desarrollo del Desempeño Laboral en organizaciones de la salud, para Salas et al. (2012), es el comportamiento verdadero del técnico y profesional, basándose en el proceso salud / enfermedad de la familia y comunidad en forma integral; teniendo en cuenta el medio que lo rodea y así determinar con calidad los servicios de la salud. Klingner y Nabaldian (2002) hacen mención sobre las teorías del desempeño que reflejan la relación entre la capacidad y la motivación para el cumplimiento laboral, dando como resultado a un buen desempeño y rendimiento.

Teoría de la equidad dicha teoría basada en la apreciación del obrero en el trato adecuado; evidenciando en la lealtad en manifestaciones buenas y trascendentales en su labor en el interior de la institución. Sin embargo, la igualdad y el trato adecuado son principios importantes, teniendo en cuenta la comunicación asertiva jefe-subordinados. La teoría está conformada por dos aspectos: (a) el rendimiento (es el esfuerzo que muestra el trabajador); b) la equiparación con otros (es la comparación de una persona, considerándoles equidistantes entre sí. (Klingner y Nabaldian 2002).

Teoría de las expectativas dicha teoría señala que el hombre es un ser que piensa, recapacita por lo tanto muestra sus creencias, esperanzas y expectativas basadas a los futuros sucesos con la capacidad de alcanzar y lograr sus metas trazadas. (Klingner y Nabaldian 2002).

Daft et al. (2006) definen que la evaluación del desempeño es la etapa final de la administración con el propósito de lograr las metas anuales en tal grado para los trabajadores como para las instituciones, el triunfo o la derrota para el logro de los objetivos se puede considerar como una evaluación del desempeño y de la adjudicación de incrementos de salarios y otros beneficios.

La evaluación del desempeño es un elemento viable para los recursos humanos, ya que las instituciones buscan el logro de talentos humanos para de esa manera llegar a tener mejores resultados, es muy importante la evaluación que ayudará a realizar procesos de mejora continua para el logro de metas trazadas por el profesional en las diferentes instituciones u organizaciones (Salazar et al. 2019).

Dimensiones del desempeño laboral: Dimensión 1; logro de metas. Robbins y Judge (2013) es de gran influencia que ayuda a las personas a experimentar, definir demostrando habilidad y competencia; para que de este modo respondan con relevancia y sean competitivos logrando sus metas hacia la sociedad que lo rodea. Cabe señalar que el logro forma parte de la motivación y del desempeño laboral adecuado. Entre los indicadores tenemos: Planificación, cumplimiento de normas, metas alcanzadas.

También menciona que es muy importante el comportamiento que está dirigido hacia la meta basado con la motivación. Por lo cual, la teoría de las metas se enmarca que los individuos son aquellos que se valen por sí mismo. (Alama et al. 2019).

Dimensión 2; iniciativa del personal que, Robbins y Judge (2013) señaló que el descubrimiento y aceptación del riesgo ayuda en la estimulación a los trabajadores para ser progresistas. Por naturaleza las personas somos activas, demostrando la iniciativa en el centro laboral en forma proactivas o persistentes superando las dificultades para llegar al logro deseado. Es importante señalar los indicadores como: Innovación, asequibilidad al cambio, resolución de conflictos. Sobre la dimensión 3;

relaciones humanas, los mismos autores consideran que se debe trabajar en equipo en las diferentes actividades planificando y ejecutando para lograr las metas en común y compartidas en una organización. Entre los indicadores tenemos: Empatía, buen trato al usuario, orientación a los usuarios.

Para que exista motivación es importante incentivar al trabajador de salud mejorando el desempeño laboral y los más beneficiados serán los pacientes atendidos con mayor calidad (Fotis 2021). Chiavenato (2000) enmarca que: La teoría de las relaciones interpersonales son los hechos y actos evolucionadas entre personas y grupos. Es muy frecuente cuando una persona empieza a trabajar por vez primera se suma al sistema laboral de su centro laboral, exigiendo adecuación, con el propósito de relacionarse con sus colegas en el trabajo.

### **III.- METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

La investigación fue de enfoque cuantitativo empleado en estudios de muestreos probabilístico y aplicación de cuestionarios recopilando datos que puedan ser medidos y enfocados de forma estadística (Martínez 2018). Para probar la hipótesis se utilizó la recolección de datos teniendo en cuenta la medición numérica y el análisis estadístico para comprobar teorías (Hernández et al.2014).

Por consiguiente, el método utilizado es el hipotético deductivo, el cual se basa en un proceso que busca demostrar en calidad de hipótesis impugnando al mismo, para comparar con los hechos. Se investiga partiendo de premisas generales y así concluir hacia lo particular (Bernal 2010).

Tipos de investigación, el estudio fue básico ya que procuró encontrar nuevos conocimientos que proporcionen a la investigación científica y al desarrollo teórico; de este modo llegar a solucionar los problemas (Bernal 2010).

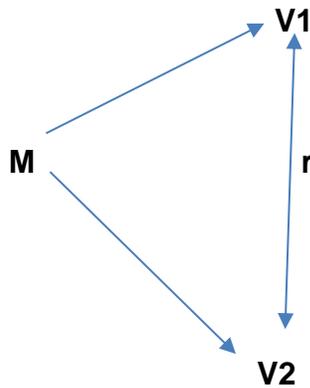
Nivel de investigación; fue de estudio correlacional, es decir existe una relación de ambas variables planteadas (Sánchez et al. 2018).

Diseño de investigación:

Según la definición conceptual No experimental las variables no se manipularon durante la investigación para ser analizados. Además, es correlacional que pretende cuantificar la relación entre ambas variables como son motivación y desempeño laboral en un determinado tiempo (Ñaupas et al.2018).

A este diseño de investigación, le corresponde el siguiente esquema:

Figura 1; Esquema del diseño de investigación



Donde:

M: Muestra.

V1: Motivación

V2: Desempeño Laboral

r: relación de ambas variables.

### 3.2. Operacionalización de Variable

La operacionalización es la agrupación de métodos y acciones que se realizan para medir una variable (Hernández 2014).

#### Motivación

Definición conceptual: Es el anhelo de realizar y sumar esfuerzo por lograr las metas de una institución, supeditado por la necesidad de complacer un interés personal, es decir manteniendo un estado interno que activa y dirige al ser humano (Robbins 2018).

Definición operacional: Se midió con un instrumento que tomó en cuenta las dimensiones: Factores extrínsecos y factores intrínsecos que consta de 23 ítems, 12 indicadores, se aplicó la escala de Likert con puntuación que van de 1 al 5, cuyos son Bueno 85 - 115, Regular 54 - 84 y Malo 23 -53 (Ver anexo 2).

## El Desempeño laboral

**Definición conceptual:** Chiavenato (2007), señala que el desempeño laboral son los actos o conductas que reflejan los trabajadores desempeñando el logro para alcanzar sus metas de las instituciones, del mismo modo se confirma que un desempeño laboral adecuado es la solidez positiva de una institución.

**Definición operacional:** Variable Desempeño Laboral, se midió por un instrumento que tomó en cuenta las dimensiones: Logro de metas, iniciativa del personal y relaciones humanas que consta de 19 ítems, 9 indicadores, se aplicó escala de Likert con puntuación que van del 1 al 5, con niveles de buenos 85-115, Regular 54 – 84 y Malo 23 – 53 (Ver anexo 2).

### 3.3. Población, muestra y muestreo.

Por consiguiente, Hernández et al. (2014) señala que la población o universo es el grupo de todos los casos que concuerden para tomar una decisión propia. Por lo tanto, la población estuvo formado por personal de salud que trabajan en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval durante los meses de abril a agosto del 2021.

**Criterios de inclusión:** Profesionales como: Enfermeros, médicos, nutricionistas, enfermeros navales y personal técnico que laboren en el área, profesionales que acepten voluntariamente colaborar en el estudio.

**Criterios de exclusión:** Profesionales que no desean participar en la investigación, profesionales que se encuentren con licencia o alguna exoneración médica.

**Muestra:** De acuerdo a Hernández et al. (2014) está compuesto por el subconjunto o una parte del universo o población, elegido por diversos métodos, teniendo presente a la población representativa. En dicha investigación se tuvo en cuenta una muestra no probabilística, conformada por los trabajadores que se excluyeron luego de aplicar los criterios de exclusión. Por ello, la muestra del estudio

se integra en 70 profesionales de salud que trabajan en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval durante los meses de abril a agosto del 2021.

Muestreo: El muestreo fue no probabilístico intencional. Para contribuir en este estudio se deberán cumplir los criterios de inclusión y exclusión.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo en cuenta la recopilación de información en gran medida, asegurando y manteniendo en todo momento el anonimato de los encuestados para obtener la información necesaria se realizó mediante el formulario Google Chome y así lograr el objetivo de la investigación (Hernández et al. 2014).

Instrumento:

Se emplearon como instrumento de medición los cuestionarios, por consiguiente, Hernández et al. (2014) señaló que ayudará a obtener un informe o datos sobre mis variables ya mencionadas.

El primer cuestionario de Motivación de Gagné et al. (2014), una escala validada. El segundo sobre Desempeño laboral validado por el MINSa con RM 626-2008, luego adaptado por la DISA IV Lima Este (2013), los dos cuestionarios están basados a la escala ordinal politómica (Ver anexo 3).

Validez: Un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado. Los instrumentos fueron validados por un grupo de juicios de expertos, teniendo como resultados:

Tabla 1

#### *Validez por juicio de expertos del instrumento de las variables 1 y 2*

N° Grado	Nombre del Experto	Dictamen
Académico		
Mg.	Juana Yris Díaz Mujica	Aplicable
Mg.	Jorge Manuel Cardeña	Aplicable
Mg.	Zoila Paola Becerra Castillo	Aplicable

Confiabilidad:

Se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, que serán evaluados en diferentes situaciones con los mismos cuestionarios (Bernal 2010). Es un cálculo estadístico cuyo objetivo es evaluar el nivel de confianza o fiabilidad de un instrumento (Sánchez et al. 2018). Para afianzar la confiabilidad de los instrumentos se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach según la prueba piloto basado en 17 participantes de características parecidas al estudio de la población, teniendo como resultados indicadores altos de fiabilidad 0,717 para el cuestionario de motivación y 0,963 para el cuestionario desempeño laboral finalmente los dos instrumentos afianzan su utilización en la pesquisa (Ver anexo 3.3).

### 3.5 Procedimiento.

Para solicitar el permiso necesario emití una carta de presentación dirigida al director médico del Hospital Naval, también adjunté una copia del proyecto y currículum vitae enviada al área de Docencia e investigación de dicha institución; me concedieron para realizar las encuestas necesarias al personal de salud.

Del mismo modo los instrumentos de ambos cuestionarios se enviaron por el formulario Google; posteriormente se analizó e interpretó los resultados obtenidos para la elaboración del informe final.

### 3.6 Métodos de análisis de datos.

Análisis descriptivos.

Las informaciones obtenidas del total de la población de 70 profesionales de la salud serán afianzadas para de esa manera procesarlas en el programa SPSS versión 26, de este modo se categorizó las variables de estudio con sus respectivas dimensiones. Para el análisis se utilizó gráficos en barra y tablas de frecuencias para explicar en qué medida y nivel se encontrarán cada variable con sus dimensiones.

### Análisis inferencial.

Se utilizó la prueba de regresión logística ordinal para cotejar la hipótesis del estudio y así comprobar las posibles relaciones con las variables y dimensiones; se llegó a las conclusiones según los resultados del nivel de significancia y así hallar la interpretación

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si valor  $p < 0,05$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

### 3.7 Aspectos éticos de la investigación.

Dicha pesquisa se estima por su originalidad y veracidad elaborado por la investigadora, teniendo en cuenta los aspectos éticos principales, siendo el objeto de estudio las personas basándose en el consentimiento informado, con libre autonomía respetando el anonimato de la persona encuestada, los instrumentos estarán conservados y las contestaciones que ofrecen serán totalmente confidenciales.

Se empleará citas y referencias APA respetando las normas y reglamentos de la Universidad César Vallejo.

## IV.RESULTADOS

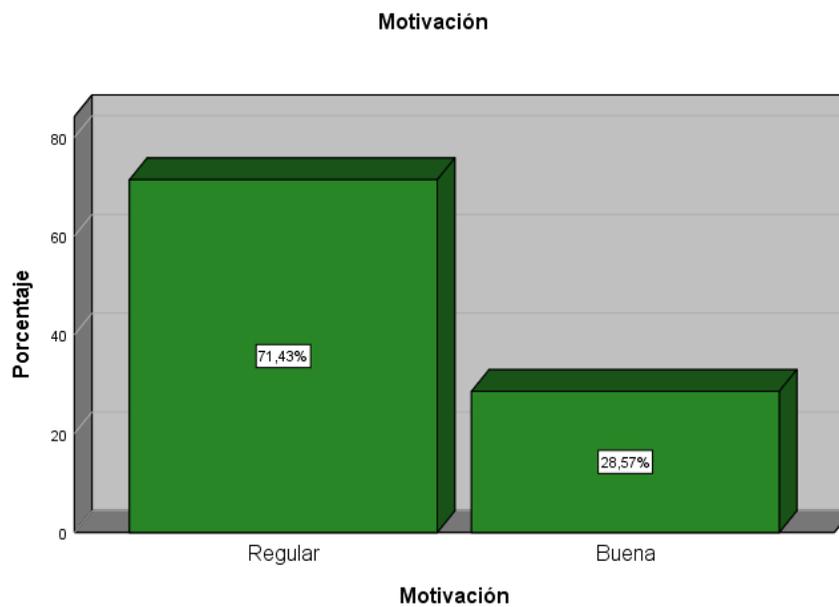
### Resultados Descriptivos

Tabla 2

*Frecuencias para variable Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	50	71,43	71,43	71,43
	Buena	20	28,57	28,57	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 2; Gráfico de barras para Motivación



De los resultados de la descripción de frecuencias de la variable motivación se observa que la misma es regular para el 71,4% de la muestra y es buena para el 28,6% del personal de salud del servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021.

Tabla 3

*Frecuencias de dimensiones de Motivación*

	Factores intrínsecos		Factores extrínsecos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Regular	51	72,9%	48	68,6%
Buena	19	27,1%	22	31,4%
Total	70	100,0%	70	100,0%

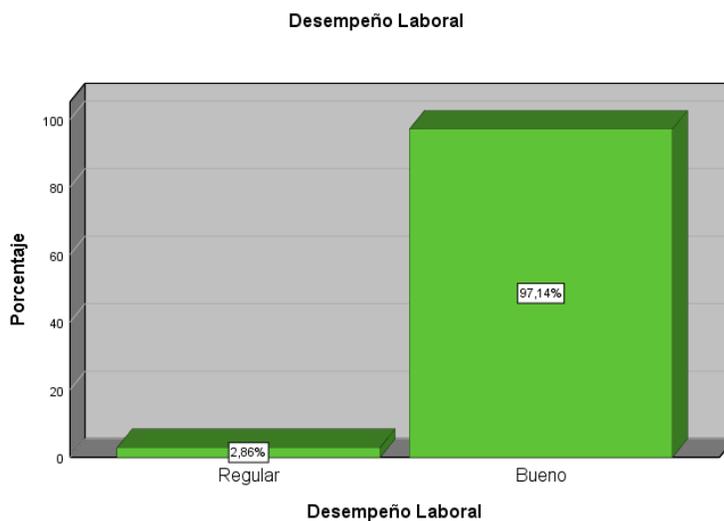
Los niveles de percepción para factores intrínsecos que predominan son el regular en 72,9% y bueno 27,1%; en relación a factores extrínsecos predomina el nivel regular con 68.6% y buena para 31,4% de los trabajadores del área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021.

Tabla 4

*Frecuencias para variable Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	2,86	2,86	2,86
	Bueno	68	97,14	97,14	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 3; Gráfico de barras para Desempeño laboral



La observación de los resultados descriptivos sobre desempeño laboral del personal de salud del servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval se tiene que el 97,1% considera que es bueno, solo un 2.0% considera que es regular.

Tabla 5

*Frecuencias de dimensiones de Desempeño laboral*

	Logro de metas		Iniciativa del personal		Relaciones Humanos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Regular	9	12,9%	12	17,1%	1	1,4%
Bueno	61	87,1%	58	82,9%	69	98,6%
Total	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%

La tabla muestra los resultados obtenidos para las dimensiones de desempeño laboral, el logro de metas es bueno para el 87.1%, mientras que para un 12,9% es regular; la iniciativa del personal es buena para el 82,9% y regular para 17,1%; en cuanto a relaciones humanos es bueno para 98.6% de los trabajadores del área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval, solo 1,4% lo percibe como regular.

#### 4.2. Estadística Inferencial

Para la prueba de hipótesis se consideró el uso de la prueba de Regresión Logística Ordinal usada para variables cualitativas ordinales. Con un nivel de significancia del 95%.

##### Hipótesis general

H0: No existe influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021.

Ha: Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021.

Tabla 6

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	5,864				Cox y Snell ,140
Final	4,495	1,369	1	,042	Nagelkerke ,158
					McFadden ,076

Función de enlace: Logit.

De los resultados de la tabla se observa el cumplimiento de los supuestos para prueba de hipótesis con una sig. Chi<sup>2</sup> de ,042. De igual modo el valor de Nagelkerke (,158) indica una influencia de 15,8% de la motivación en el desempeño laboral

Tabla 7

*Estimaciones de parámetro*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95% Límite inferior	Límite superior
Umbral [MOTIVACION = 2]	-6,875	1,266	10,820	1	,001	-7,354	-3,397
Ubicación [DESEMPLEADORAL=2]	-18,591	,000	.	1	.	-18,591	-18,591
Ubicación [DESEMPLEADORAL=3]	0 <sup>a</sup>	,506	9,820	1	,001	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La estimación de parámetros indica que, a una significancia de ,001, confirmado con un índice de Wald de 10,820 y 9,820 hay influencia de la regular motivación en el buen desempeño de los trabajadores del área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval.

Hipótesis específica 1

H0: No existe influencia de la motivación en el logro de metas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021

Ha: Existe influencia de la motivación en el logro de metas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021

Tabla 8

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Sólo intersección	6,970				Cox y Snell	,003
Final	6,757	,213	1	,644	Nagelkerke	,004
					McFadden	,003

Función de enlace: Logit.

Los resultados de ajuste de modelo (sig. ,644 > 0,05) rechazan el uso de la prueba, de igual los resultados del Pseudo R cuadrado indican un índice de Nagelkerke muy bajos lo cual permite tomar la decisión de no rechazar la hipótesis nula y decir que no existe influencia de la motivación en la dimensión logro del desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

H0: No existe influencia de la motivación en la iniciativa del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval.

Ha: Existe influencia de la motivación en la iniciativa del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval.

Tabla 9

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	13,453				Cox y Snell	,121
Final	4,421	9,032	1	,003	Nagelkerke	,173
					McFadden	,108

Función de enlace: Logit.

Los resultados indican que el modelo se ajusta a la prueba según nivel de sig. ,003. De igual modo se confirma con la estimación de Nagelkerke que indica una influencia de 17,3% de la motivación en la iniciativa del desempeño laboral.

Tabla 10

*Estimaciones de parámetro para Hipótesis específica 2*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[MOTIVACION = 2]	,642	,276	5,398	1	,020	,100	1,183
Ubicación	[INICIATIVA=2.00]	10,824	,000	7,398.	1	,018	20,824	20,824
	[INICIATIVA=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La estimación de parámetros indica que existe influencia de la regular motivación (sig. ,020) en la regular iniciativa del personal de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval, por lo tanto, si existe influencia de la motivación en la dimensión iniciativa.

Hipótesis específica 3

H0: No existe influencia de la motivación en las relaciones humanas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021.

Ha: Existe influencia de la motivación en las relaciones humanas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021.

Tabla 11

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	5,179				Cox y Snell	,010
Final	4,501	,679	1	,410	Nagelkerke	,014
					McFadden	,008

Función de enlace: Logit.

Los resultados de ajuste de modelo (sig. ,410 > 0,05) indican que no se ajusta al modelo, confirmado con los resultados del Pseudo R cuadrado, indican un índice de Nagelkerke muy bajos (,014) lo cual permite tomar la decisión de no rechazar la hipótesis nula, por lo cual no existe influencia de motivación en la dimensión Relaciones humanas del desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN:

En relación al objetivo general se halló que existe influencia de la motivación con el desempeño de los trabajadores del área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval esto mediante valor de Nagelkerke de ,158 (o 15,88%), estos resultados coinciden con Espirilla (2021) quien encontró que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables es decir de los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

En cuanto a los resultados descriptivos de frecuencias de la variable motivación se observa que la misma es regular para el 71,4% de la muestra y el buena para el 28,6% del personal de salud del servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021. se halló que la V1 está en el nivel regular igualmente los resultados descriptivos sobre desempeño laboral del personal de salud del servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval se tiene que el 97,1% considera que es bueno, solo un 2.0% considera que es regular, indicando que la V2 está en un nivel bueno, resultados que hallan coincidencia con Delgado et al. (2020) quien concluyó que el nivel de desempeño laboral presenta como regula.

También es similar a Rojas (2019) menciona en su estudio que el nivel de motivación laboral posee un nivel intermedio, también concuerda con Kitsios et al. (2021) quien encontró que el nivel de motivación es intermedio, igualmente se asemeja a Torres et al. (2021) quien halló que la motivación presenta un nivel promedio. Los hallazgos tienen respaldo en lo indicado por Therán (2018) considera que la motivación a los trabajadores de una institución es una estrategia de alta gerencia, brindando un ambiente adecuado mediante la comunicación haciéndoles sentir su crecimiento profesional y personal en el lugar que laboran.

También es congruente con la Teoría de Higiene - Motivacional. Esta teoría señala que existen múltiples factores (Herzberg, 2000), entre ellos encontramos los factores motivacionales extrínsecos (Tensión relacionada con el trabajo, presión del trabajo, relaciones con el jefe, relaciones con los compañeros de trabajo, monotonía laboral); intrínsecos (satisfacción por el trabajo, competencia profesional, promoción

profesional, estatus). También corrobora a la situación ya que hay una alta insatisfacción del personal que vienen laborando a causa del bono COVID-19, existiendo un desempeño desmoralizado a pesar de estar en constante y arduo trabajo.

También al encontrar una influencia del 15.88% de la motivación sobre el desempeño de los profesionales de la salud es necesario la realización de un programa de motivación de ese modo se estará mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. También corrobora a la Teoría de las tres necesidades planteó David Mc Clelland citado por Robbins (2018) se basa en tres necesidades adquiridas: Necesidades de logro, es el esfuerzo por sobresalir adelante con una fuerte inquietud por establecer y lograr metas superando muchos obstáculos que se presentan en su vida cotidiana, logrando el éxito.

Buscan confrontar los problemas para poder resolver y afrontar el triunfo o el fracaso mediante la retroalimentación. Dicha necesidad es cuando las personas están más empeñadas en el trabajo para lograr mayor rendimiento laboral (Brustein 2018). Necesidades de Poder, está basado en el grado de control que se desea tener e influenciar hacia los demás; teniendo en cuenta que es un elemento primordial en donde muchas personas anhelan alcanzar llegando hacer líderes de un grupo determinado con la finalidad de alcanzar resultados relevantes para la organización; se refiere al deseo de tener impacto e influir sobre las otras personas.

Necesidades de Afiliación, es por consiguiente mantener buenas relaciones humanas, recíprocas, amistosas con los demás dentro de una organización, evitando de no estar sólo o aislado de los demás. La motivación es el anhelo de esforzarse para lograr las metas de la institución (Robbins 2018).

Por consiguiente, Chiavenato (2000) define como el resultado de la interacción entre el individuo y el medio que lo rodea; se dice que el ser humano está motivado si existe una interacción entre la persona y los hechos que vive en ese momento. Hernández et al. (2014) consideran que las personas serán capaces de desempeñar su labor en forma adecuada cuando están motivados y se sientan capaces y seguros para alcanzar sus metas y así lograr su objetivo. Efectivamente, Peña y Villón (2018) en su

estudio señala que la motivación es un elemento fundamental para una organización con una estrecha relación de la satisfacción laboral teniendo en cuenta la labor del gerente en una organización empresarial. Con el propósito de examinar como influye el acto motivacional en el desempeño del empleado logrando sus metas y la calidad del trabajo institucional.

También Zans (2017) menciona que es muy importante motivar a las autoridades, jefes, responsables de diferentes áreas de trabajo logrando un clima organizacional óptimo favorable y generando un ambiente propicio para la productividad en común; haciéndoles sentirse bien en el trabajo. También corrobora a las teorías de : Motivación extrínseca es donde los estímulos motivacionales provienen del exterior del ser humano según las actividades que ejecuta por ende se señala que los factores motivadores son recompensas en modo de pago, calificaciones o el reconocimiento por los demás y la motivación intrínseca es cuando ocurre del interior de las personas que está asociado a los deseos de realizarse y desarrollarse personalmente relacionado con la satisfacción que sienten las personas al ejecutar una acción ( Coon et al.2019).

En el objetivo específico 1 se halló que no existe influencia entre la motivación en el logro de metas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021 esto mediante valor de Nagelkerke, de ,004, estos resultados son diferentes a Bernales (2020) quien encontró que la motivación tiene un vínculo positivo media con el desempeño laboral pero es similar a Pebes et al. (2019) quienes concluyen que no existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral, también es contradictorio a Chimielewska et al (2020) quien halló que si influye la motivación en el desempeño. Los hallazgos contradicen lo mencionado por Hernández et al. (2014) consideran que las personas serán capaces de desempeñar su labor en forma adecuada cuando están motivados y se sientan capaces y seguros para alcanzar sus metas y así lograr su objetivo. No es congruente a las teorías de logro de metas.

Robbins y Judge (2013) es de gran influencia que ayuda a las personas a experimentar, definir demostrando habilidad y competencia; para que de este modo

respondan con relevancia y sean competitivos logrando sus metas hacia la sociedad que lo rodea. Cabe señalar que el logro comprende parte de la motivación y del desempeño laboral adecuado. Entre los indicadores tenemos: Planificación, cumplimiento de normas, metas alcanzadas. También menciona que es muy importante el comportamiento que está dirigido hacia la meta basado con la motivación. Por lo cual, la teoría de las metas se enmarca que las personas son organismos intencionales, que se valen con objetivos propios. (Alama et al. 2019).

En cuanto al objetivo específico 2 se halló que existe influencia de la motivación en la iniciativa del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval esto mediante valor de Nagelkerke de ,173 (o 17.3%) , estos resultados coinciden con Zuta et al. (2018) quienes concluyeron que la motivación tiene una gran influencia en el desempeño laboral, también es similar a los resultados de Marín y Placencia (2017) que existe relación entre la motivación y desempeño laboral, también es igual a Kapantow et al. (2020) quienes encontraron que la motivación influye en el desempeño, igualmente coinciden con Grujicic et al. (2018) quienes concluyeron la motivación influye en el desempeño.

Los hallazgos tienen respaldo en lo indicado por Peña y Villón (2018) en su estudio señala que la motivación es un elemento fundamental para una organización con una estrecha relación de la satisfacción laboral teniendo en cuenta la labor del gerente en una organización empresarial. Con el propósito de examinar cómo influye el acto motivacional en el desempeño del empleado logrando sus metas y la calidad del trabajo institucional. También es congruente con Teoría de las necesidades de Abraham Maslow (2005) es cuando se satisface una serie de necesidades; éstas dejan de ser un motivador a las necesidades humanas jerarquizó en: 1.- Necesidades fisiológicas está basada en las necesidades básicas para sostener la vida humana como comer, respirar, reproducir, reposar, etc.; 2.- Necesidad de seguridad es cuando los seres humanos quieren estar libres de peligros físicos y el miedo a perder la estabilidad laboral, alimento y la protección. 3.- Necesidad de afiliación o aceptación, es cuando las personas deben ser aceptadas por otros. 4.- Necesidades de estima es cuando genera satisfacciones como el poder, el estatus y la autoconfianza.

Tiene sustento en la Teoría de la equidad, dicha teoría basada en la apreciación del obrero en el trato adecuado; evidenciando en la lealtad en manifestaciones buenas y trascendentales en su labor en el interior de la institución. Sin embargo, la igualdad y el trato adecuado son principios importantes, teniendo en cuenta la comunicación asertiva jefe-subordinados. La teoría está conformada por dos aspectos: (a) el rendimiento (es el esfuerzo que muestra el trabajador); b) la equiparación con otros (es la comparación de una persona, considerándoles equidistantes entre sí. (Klingner y Nabaldian 2002).

También es congruente con las teorías de las expectativas dicha teoría señala que las personas son seres que piensan, recapacitan por lo tanto muestran sus creencias, esperanzas y expectativas basadas a los futuros sucesos con la capacidad de alcanzar y lograr sus metas trazadas (Klingner & Nabaldian 2002). Por otro lado, Daft et al. (2006) definen que la evaluación del desempeño es la etapa final de la administración con el propósito de lograr las metas anuales en tal grado para los trabajadores como para las instituciones, el triunfo o la derrota para el logro de los objetivos se puede considerar como una evaluación del desempeño y de la adjudicación de incrementos de salarios y otros beneficios.

Asimismo, se pudo constatar lo predicho en la realidad problemática sobre los problemas de ausencia de motivación para el crecimiento de la iniciativa del personal de salud. También es congruente a las teorías de Robbins y Judge (2013) señalo que la renovación y aceptación del riesgo ayuda en la estimulación a los trabajadores para ser innovadores. Por naturaleza las personas somos activas, demostrando la iniciativa en el centro laboral en forma proactivas o persistentes superando las dificultades para llegar al logro deseado. Es importante señalar los indicadores como: Innovación, asequibilidad al cambio, resolución de conflictos. También corrobora a las teorías de desempeño laboral son los actos o conductas que reflejan los trabajadores desempeñando el logro para alcanzar sus metas de las instituciones, del mismo modo se confirma que un desempeño laboral adecuado es la solidez positiva de una institución.

Solis et al. (2019) señala que el desempeño guarda una estrecha relación con las competencias, cumpliendo con responsabilidad y satisfacción para lograr sus metas manteniendo la relevancia de la organización. Robbins y Coulter (2014) mencionaron que el desempeño de la organización en cuanto a sus funciones laborales se convierte en el resultado general de las instituciones; considerando el control preventivo, coincidente y de réplica. Asimismo, el desarrollo del Desempeño Laboral en organizaciones de la salud, para Salas et al. (2012), es el comportamiento verdadero del técnico y profesional, basándose en el proceso salud / enfermedad de la familia y comunidad en forma integral; teniendo en cuenta el medio que lo rodea y así determinar con calidad los servicios de la salud.

Klingner y Nabaldian (2002) hacen mención sobre las teorías del desempeño que reflejan la relación entre la capacidad y la motivación para el cumplimiento laboral, dando como resultado a un buen desempeño y rendimiento.

En mención al objetivo específico 3 se halló que No existe influencia de la motivación en las relaciones humanas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021, esto mediante valor de Nagelkerke, 0,014, estos resultados contrastan con Lora (2017) quien encontró que la motivación extrínseca se relaciona con el rendimiento, también no es acorde con Pizarro et al. (2019) quienes hallaron que la motivación influye en el desempeño, también difiere con Vargas et al. (2018) quienes sostienen que la motivación influye en el desempeño.

Los hallazgos contradicen a lo indicado por Zans (2017) menciona que es muy importante motivar a las autoridades, jefes, responsables de diferentes áreas de trabajo logrando un clima organizacional óptimo favorable y generando un ambiente propicio para la productividad en común; haciéndoles sentirse bien en el trabajo.

Es deferente a las teorías de relaciones humanas, el mismo autor consideran que se debe trabajar en equipo en las diferentes actividades planificando y ejecutando para lograr las metas en común y compartidas en una organización. Entre los indicadores tenemos: Empatía, buen trato al usuario, orientación a los usuarios.

## VI. CONCLUSIONES

- Primero: Luego de haber culminado el análisis estadístico se logró determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021 (sig. = 0.042; Nagelkerke = 0,158)
- Segundo: Según la Hipótesis específica 1 se concluyó que no existe influencia de la motivación en el logro de metas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021(sig. = 0.042; Nagelkerke = 0,004)
- Tercero: Según la hipótesis específica 2 se llega a la conclusión que existe influencia de la motivación en la iniciativa del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval (sig. = 0.003; Nagelkerke = 0,173)
- Cuarto: Según la hipótesis específico 3, se llega a la conclusión que no existe influencia de la motivación en las relaciones humanas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021. (sig. = 0.679; Nagelkerke = 0,014).

## **VII. RECOMENDACIONES:**

- Primero: Se recomienda a los jefes que ostentan cargo de gestión del talento humano desarrollar un programa de motivación laboral, de ese modo se estará elevando el nivel de desempeño laboral.
- Segundo: Se sugiere a las autoridades del hospital que se reúnan cada mes para destacar los logros obtenidos por el personal y a la vez que sean partícipes para dar su opinión en donde se sentirán parte de la solución logrando un desempeño laboral efectivo del personal de salud.
- Tercero: Se recomienda al director del hospital considerar en el desarrollo un programa de motivación laboral el tema de iniciativa del personal.
- Cuarto: Se recomienda al director del hospital que organice sesiones de integración, clima laboral cada trimestre y de este modo eleve las buenas relaciones humanas.

## Referencias

- Abimbola Afolabi, Senaka Fernando y Tony Bottiglieri (2018). The effect of organisational factors in motivating healthcare employees: a systematic review. *British Journal of Healthcare Management* Vol. 24 N° 12 <https://doi.org/10.12968/bjhc.2018.24.12.603>
- Alama Salazar Elsa, García Tamaríz Pilar, Olivera Aravena Jorge, Martín De Castro Gregorio, Cangahuala Alláin Guillermo, Cáceres Dagnino César, Cabrera Espinoza Jenny (2019), *Fundamentos de Administración*. Primera Edición. Pearson Educación de México, S.A.
- Bernal Torres César Augusto (2010) *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Tercera edición. Pearson Educación, Colombia.
- Bernales Herrera María Aida (2020). Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19. U.C.V. Lima URL <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54001>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus (Santiago)- Revista Interdisciplinaria De Investigación*, 2(2), 21-41. Recuperado a partir de <https://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- J. C. Brunstein and H. Heckhausen. (2018). "Achievement Motivation," *Encyclopedia of Adolescence*, vol. 50.
- Coon, Dennis, Mitterer John y Martini Tanya (2019). *Introducción a la Psicología. El acceso a la mente a la conducta*. 14ª. Edición Cengage Learning Editores, México. S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2000a, b,c). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del desempeño. Administración de Recursos Humanos* (8 va ed.). México D.F., México: Mc Graw – Hill Interamericana
- Chmielewska M, Stokwiszewski J, Filip J, Hermanowski T. (2020). Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland. *BMC Health Serv Res*. Jul 29;20(1):701. doi: 10.1186/s12913-020-05573-z. PMID: 32727454; PMCID: PMC7391589.
- Deng Jianwei, Yilun Guo, Tengyang Ma, Tianan Yang, and Xu Tian. (2019). Cómo el estrés laboral influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud chinos: un estudio transversal. *Environ Health Prev Med* 24,2 <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Deressa, AT, Zeru, G. (2019) Motivación laboral y sus efectos en el desempeño organizacional: el caso de enfermeras en hospitales públicos y privados de Hawassa: enfoque de estudio de método mixto. *Notas BMC Res* 12, 213. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Delgado, S., Calvanapón, F, & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Universidad Nacional de Chimborazo*, 14(2), 11-18
- Espinosa Aguilar, A., Gibert Lamadrid, M., & Oria Saavedra, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana De Enfermería*, 32(1). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
- Espirilla Mamani Elizabeth (2021). Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cusco 2020. U.C.V. URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57277>
- Evia, M. J. (2019). Qué motiva a los trabajadores en cada país. EXPOK. <https://www.expoknews.com/que-motivaa-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Freud, S. (1981ai) Psicoanálisis y teoría de la libido. En: *Obras completas* (4 ed.) Editorial Biblioteca Nueva: Madrid. Tomo III. 2661 - 2675.

- George Ouma Ochoa. (2018) Employee Motivación, An Organizacional Perfomance Improvement Strategy (A Review on Influence of Employee Motivation on Organizational Perfomance). JOJ scin; 1(5): 555575. DOI: 10.19080/JOJS.2018.01.555575
- Gagné. et al. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational*. Recuperado de <http://bit.ly/2iwX94>
- Grujicic Maja, Jovicic-Bata, Jelena Novakovic Budimka (2018). Motivación laboral y satisfacción laboral de médicos y enfermeras en Vojvodina Serbia. Volumen 146, Edición 1-2, Páginas: 48-54  
<https://doi.org/10.2298/SARH170210130G>
- Hee, OC, Kamaludin, NH y Ping, LL (2016). Motivación y desempeño laboral entre enfermeras en el hospital de turismo de salud en Malasia. *Revista internacional de gestión y marketing*, 6 (4).
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio María Del Pilar (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Kapantow, NH, Luddin, MR y Kambey, DC (2020). El efecto de la motivación laboral, la satisfacción laboral y la actitud hacia la profesión sobre el desempeño de las enfermeras en la consulta externa del Hospital Prof. Dr. RD Kandou. *Ciencias sociales de KnE*, 4 (14), 565–57.  
<https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7915>
- Klingner, Donald E. y Nalbandian, John. (2002). Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias. (4ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Kofi Aduo-Adjei, Odoom Emmanuel, Opoku Mensah Forster (2016). The Impacto f Motivation on the Work Perfomance of Health Workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana.Department of Public Administration and

Health Service Management, Business School of Business, University of Ghana, Box LG, 78, Accra, Ghana. DOI: 10.20286/hpr-010245

Kitsios Fotis, Kamariotou María (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Revista Heliyon* Volumen 7, Número 4 <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>

Lora Loza Miryam Griselda (2017). Actitud, motivación y ansiedad y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del Posgrado. Universidad César Vallejo.

López Martínez Brenda Esther, Aragón Castillo Jason, Muñoz Palomeque Manuel, Madrid Tovilla Saúl, Tornell Castillo Iván (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum.*; 21(2):316-325. DOI 10.25176/RFMH.v21i2.3706

Marin Samanez, H. S., y Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Martínez Ruiz Héctor (2018) Metodología de la investigación. Cengage Learning Editores, S.A. de C. V. México.

Mondy Wayne Robert (2010). *Administración y economía formato: administración de recursos humanos*. decimoprimer edición.

McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand

Nurun Nabi, Islam M, Dip TM, Hossain AA (2017) Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *Arabian J Bus Manag Review* 7: 293. doi: 10.4172/2223-5833.

Ñaupas Paitán Humberto, Valdivia Dueñas Marcelino, Palacios Vilela Jesús, Romero Delgado Hugo. (2018) 5ª. Edición. Bogotá: Ediciones de la U.

- Peña Rivas Humberto, Villón Perero Sabina (2018). Motivación laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192.  
DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de Flow en los trabajadores de la salud. Universidad del Zulia, 843-859.
- Pebes Mendoza Alejandrina Bertha, Uribe Rosas Cristina y Loyola Aguije Gabriela. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del hospital regional de Ica 2016.
- Prieto Herrera, Jorge Eliecer, Therán Barrios Ingrid (2018), Administración, teorías, autores, faces y reflexiones. 1ª. Edición, Bogotá: Ediciones de la U.
- Quezada Valadez, M. G., & Torres López, T. M. (2017). Representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la salud, La Piedad, Michoacan, México. *Revista Salud Bosque*, 7(1), 29+. <https://link.gale.com/apps/doc/A597060259/IFME?u=univcv&sid=IFME&xid=1122e4ba>
- Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23ª ed., [versión 23.4 en línea ].<https://dle.rae.es>[12 de marzo del 2021]
- Rojas Livia Sely (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*,1(4):179-84.  
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28>
- Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary (2018). Administración. Décimotercera edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2013). Comportamiento organizacional Decimoquinta edición Pearson, México.

- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Prentice hall Hispoamericana
- Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro.
- Salazar Marmolejo, Laura, y Ospina Nieto, Yovany. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista De investigación En Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67. Recuperado a partir de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/view/5232>
- Samanez Marín, Stephani Helen, Medina Placencia, Dorila Maritza. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz. Med.*, Lima, v. 17. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Sánchez Henríquez Jorge Alejandro, Rojas Carrasco Oscar Alfredo (2014). *Auditoría de Recursos Humanos*. Edición. Editorial APYCE S. L. Madrid, España.
- Salas Perea Ramón Syr, Lázaro Díaz Hernández, Pérez Hoz Grisell (2012) *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud Escuela Nacional de Salud Pública*. La Habana, Cuba.
- Sánchez Carlessi Hugo, Reyes Romero Carlos, Mejía Sáenz Katia (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Edición
- Solis Solis, Susana, Pupo Poey Yaíma, Rodríguez Gómez Axia, Hernández Muñiz Vilma, Olivares Paizán Geovanis, López Banteurt Ana (2019). Competencias y desempeño profesional desde la educación médica. *Revista Cubana Tecnología de la Salud*. Vol. 10 Número 1. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2019/cts191i.pdf>
- Torres Reátegui, M. W., Torres Silva, M. C., Seijas Díaz, M. J. G., Rengifo Amasifen, M. R. R., & Martell Alfaro, M. K. P. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista*

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.260](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260)

Vargas-Hernández, J.G., González Díaz, J.L., y Muratalla–Bautista, G. (2018).

Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía

Cinépolis Sahuayo, México. *Revista Ciencias Económicas*, 15(01), 117-130

Velasquez Soto Sandra Estela (2016). Nivel de motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de la micro red de salud Collique Lima- Perú 2016.

Tesis de Maestría. UCV. URI

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8223>

Zans Castellón, Alex Javier (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la*

*Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el*

*período 2016.* (Maestría tesis). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua,

Managua.

Zuta, Castro Y Zela (2018) Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería.

## Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Salud del Servicio de Especialidades Quirúrgicas, Hospital Naval. 2021

**Autor:** Cavero Paulino Kelly Maritza

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>Problema específico 1</b></p> <p>¿Cómo influye la motivación en el logro de metas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral en el personal de salud en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar la influencia de la motivación en el logro de metas del personal de salud en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1</b></p> <p>Existe influencia de la motivación en el logro de metas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021</p>	Variable 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Factores Extrínsecos	Tensión relacionada con el trabajo Presión del trabajo Relaciones con el jefe Relaciones con los compañeros de trabajo Monotonía laboral	1,2,3,4,5 6,7 8 9 10,11	Ordinal Politémica Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi Siempre =4 Siempre =5	Bueno (85-115) Regular (54-84) Malo (23-53)
			Factores Intrínsecos	Satisfacción por el trabajo Competencia profesional Promoción profesional Estatus	12,13,14,15 16,17,18 19,20,21 22,23		

			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problema específico 2</b> ¿Cómo influye la motivación en la iniciativa del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021?</p>	<p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la influencia de la motivación en la iniciativa del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021</p>	<p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe influencia de la motivación en la iniciativa del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval</p>	Logro de metas	Planificación	1,2,3	Ordinal Politémica	Bueno (85-115)
				Cumplimiento de normas	4,5		
<p><b>Problema específico 3</b> ¿Cómo influye la motivación en las relaciones humanas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la influencia de la motivación en las relaciones humanas del personal de salud en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021</p>	<p><b>Hipótesis específico3</b> Existe influencia de la motivación en las relaciones humanas del personal de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021.</p>	Iniciativa del personal	Metas alcanzadas	6,7	Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi Siempre =4 Siempre =5	Regular (54-84)
					Innovación		
			Relaciones humanas	Asequibilidad al cambio	10, 11		Malo (23-53)
				Resolución de conflictos	12,13,14		
	Empatía	15,16					
	Buen trato al usuario	17,18					
	Orientación a los usuarios	19,20					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo Correlacional. Tipo básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p>Población: Conformada por 70 profesionales de salud que laboran en el servicio de especialidades quirúrgicas</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> Igual a la población</p>	<p><b>Variable 1: Motivación</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Gagné et al.  Año: 2014  Monitoreo: Caveró Paulino De López Kelly Maritza  Ámbito de Aplicación: Hospital Naval  Forma de Administración: Individual / Virtual</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Desempeño Laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Ministerio de Salud  Año: 2008  Monitoreo: Caveró Paulino De López Kelly Maritza  Ámbito de Aplicación: Hospital Naval  Forma de Administración: Individual / Virtual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Uso de gráficos de barras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Uso de la prueba de hipótesis</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Motivación	Es el anhelo de realizar y sumar esfuerzo por lograr las metas de una institución, supeditado por la necesidad de complacer un interés personal, es decir manteniendo un estado interno que activa y dirige al ser humano (Robbins 2018).	Se midió con un instrumento que tomó en cuenta las dimensiones: Factores extrínsecos y factores intrínsecos que consta de 23 items, 12 indicadores, se aplicó la escala de Likert con puntuación que van de 1 al 5, cuyos son Bueno 85 - 115, Regular 54 - 84 y Malo 23 - 53	Factores extrínsecos	Tensión relacionada con el trabajo Presión del trabajo Relaciones con el jefe Relaciones con los compañeros de trabajo	Ordinal y politómica Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Factores intrínsecos	Monotonía laboral Satisfacción por el trabajo Competencia profesional Promoción profesional Estatus.	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño laboral	Chiavenato (2007), señala que el desempeño laboral son los actos o conductas que reflejan los trabajadores desempeñando el logro para alcanzar sus metas de las instituciones, del mismo modo se confirma que un desempeño laboral adecuado es la solidez positiva de una institución.	Definición operacional: Variable Desempeño Laboral, se midió por un instrumento que tomó en cuenta las dimensiones: Logro de metas, iniciativa del personal y relaciones humanas que consta de 19 ítems, 9 indicadores, con niveles de buenos 85-115, Regular 54 – 84 y Malo 23 – 53	Logro de metas	Planificación Cumplimiento de normas Metas alcanzadas	Ordinal y politómica Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Iniciativa del personal	Innovación Asequibilidad al Cambio Resolución de conflictos	
			Relaciones humanas	Empatía Buen trato al usuario Orientación al usuario	

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3

## CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS HOSPITAL NAVAL

MAESTRÍA DE GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

NOMBRADO: ----- CONTRATADO: ----- CAS: ----- TERCEROS: -----

CARGO: -----

EVALUADORA: -----

FECHA DE LA EVALUACIÓN: -----

EDAD: ----- SEXO: -----

Con la finalidad de realizar un estudio académico basado al desempeño laboral del servicio de Especialidades Quirúrgicas se le solicita a Ud. por favor proporcione su opinión, que será confidencial.

**INSTRUCCIONES:**

Posteriormente se presenta una sucesión de enunciados, en donde Ud. Podrá responder marcando con un aspa (X) según considere su respuesta adecuada.

ENUNCIADO	Siempre =5	Casi siempre = 4	A veces = 3	Casi nunca = 2	Nunca = 1
Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permite aprender más	X				

N°	FACTORES EXTRÍNSECOS	1	2	3	4	5
1	Asisto con puntualidad y responsabilidad en mi centro de trabajo.					
2	Al final de mi jornada me siento muy agotado.					
3	Con frecuencia me encuentro fuera de mi centro de labor razonando en asuntos relacionados a mi trabajo.					
4	Me esfuerzo y pongo todo de mi parte para ejecutar mi trabajo.					
5	A veces en mi trabajo se altera mi estado anímico y salud.					
6	Siento que me falta el tiempo para ejecutar mis labores.					
7	Creo que mi trabajo es excesivo.					
8	Las relaciones con mis jefes son cordiales.					
9	Las relaciones con mis compañeros son cordiales.					
10	Mi trabajo en la institución es el mismo no varía nunca.					
11	Los problemas personales de mis compañeros me afectan frecuentemente.					
	<b>FACTORES INTRÍNSECOS</b>					
12	En mi centro laboral me siento satisfecho.					
13	Tengo interés por las cosas que realizo en mi centro de labor.					
14	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.					
15	Se lo que se espera de mí en el trabajo.					
16	Con frecuencia siento no estar capacitado para ejecutar mi trabajo.					
17	Me es frecuente no tener recursos necesarios para desarrollar mi trabajo.					
18	La competitividad me causa stress o tensión.					
19	Mi esfuerzo en mi trabajo tiene un significado en mi vida profesional y familiar.					
20	El reconocimiento hacia mi persona me da más fuerza y ánimo a seguir trabajando.					
21	Tengo posibilidades de crecer en mi vida profesional.					
22	Al organizar el trabajo que realizo, según mi puesto tengo poca remuneración.					
23	El salario que percibo es adecuado.					

Fuente: Adaptado de Gagné et. al (2014). *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries.*

## CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS HOSPITAL NAVAL

MAESTRÍA DE GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

NOMBRADO: ----- CONTRATADO: ----- CAS: ----- TERCEROS: -----

CARGO: -----

EVALUADORA: -----

FECHA DE LA EVALUACIÓN: -----

EDAD: -----SEXO: -----

Con la finalidad de realizar un estudio académico basado al desempeño laboral del servicio de Especialidades Quirúrgicas se le solicita a Ud. por favor proporcione su opinión, que será confidencial.

**INSTRUCCIONES:**

Posteriormente se presenta una sucesión de enunciados, en donde Ud. Podrá responder marcando con un aspa (X) según considere su respuesta adecuada.

ENUNCIADO	Siempre =5	Casi siempre = 4	A veces = 3	Casi nunca = 2	Nunca = 1			
Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permite aprender más	X							
<b>N°</b>	<b>1: LOGRO DE METAS</b>			1	2	3	4	5
1	Planifica sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo con capacidad.							
2	Desempeña una adecuada organización en el área de trabajo reuniendo las expectativas según su puesto.							
3	Logra compartir y explicar las funciones de los demás haciendo un seguimiento adecuado para cumplir los objetivos.							
4	Cumplen con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos.							
5	Cumple tareas, proyectos designados según el tiempo, recursos y espacios establecidos.							
6	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en un determinado tiempo.							
7	Se preocupa por alcanzar las metas.							
	<b>2: INICIATIVA DEL PERSONAL</b>							
8	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.							
9	Sus propuestas dan origen a acciones innovadoras en el desempeño laboral.							
10	Se muestra asequible al cambio.							
11	Se muestra emprendedor ante las dificultades.							

12	Logra establecer estrategias nuevas para solucionar de manera asertiva las tareas de su puesto.					
13	Tiene capacidad para resolver problemas.					
	<b>3: RELACIONES HUMANAS</b>					
14	Establece relaciones cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.					
15	Expresa sus decisiones e ideas claras con las personas del trabajo que lo rodean.					
16	Mantiene una comunicación asertiva con el equipo de trabajo.					
17	Demuestra disponibilidad y principios para atender a los usuarios.					
18	Emplea valores y principios para escuchar a los demás sin discriminación alguna.					
19	Brinda información oportuna y necesaria a los usuarios.					

Adaptado del Formato: Elaborado por DISA IV LIMA ESTE (2013), instrumento validado por el Comité de ética de la Oficina de Epidemiología, tomado de la Resolución Ministerial 626-2008/MINSA.

### Anexo 3.1

Ficha técnica de instrumento para medir la variable: Motivación

---

Cuestionario para medir la variable: Motivación

---

Establecer la influencia de la motivación Establecer la influencia de la motivación

Autor: Gagné et al. (2014)

Adaptado por: Elsa Paredes Cabanillas, modificado por Kelly Cavero Paulino De López

Lugar: Hospital Naval

Año: 2021

Objetivo: Establecer la influencia de la motivación

Administrado a: Personal de salud del servicio de especialidades quirúrgicas

Forma de administración: Personal

Duración: 15 minutos aprox.

Observación: Contiene un cuestionario de 23 ítems, 2 dimensiones, 8 indicadores. Se empleará la escala de Likert, con puntuaciones del 1 al 5 para cada pregunta y los niveles son Bueno 85-115; Regular 54-84; y Malo 23-53

---

Tabla 4.

*Ficha técnica del instrumento variable. Desempeño laboral*

---

**Cuestionario para medir variable Desempeño laboral**

---

Autor: Ministerio de Salud. (2008)

Adaptado por: DISA IV Lima Este (2013) Modificado: Kelly Cavero Paulino De López

Lugar: Hospital Naval

Año: 2021

Objetivo: Establecer la influencia del Desempeño Laboral

Administrado a: Personal de salud del servicio de especialidades quirúrgicas

Forma de administración: Personal

Duración: 15 minutos aprox.

Observación: Contiene un cuestionario de 19 ítems, 3 dimensiones, 9 indicadores. Se utilizará la escala de Likert,

con puntuaciones del 1 al 5 para cada pregunta y los niveles son Bueno 85-115; Regular 54-84; y Malo 23-53.

---

## Anexo 3.2



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: FACTORES EXTRINSECOS</b>								
1	Asisto con puntualidad y responsabilidad en mi centro de trabajo.	X		X		X		
2	Al final de mi jornada me siento muy agotado.	X		X		X		
3	Con frecuencia me encuentro fuera de mi centro de labor razonando en asuntos relacionados a mi trabajo.	X		X		X		
4	Me esfuerzo y pongo todo de mi parte para ejecutar mi trabajo.	X		X		X		
5	A veces en mi trabajo se altera mi estado anímico y salud.	X		X		X		
6	Siento que me falta el tiempo para ejecutar mis labores.	X		X		X		
7	Creo que mi trabajo es excesivo.	X		X		X		
8	Las relaciones con mis jefes son cordiales.	X		X		X		
9	Las relaciones con mis compañeros son cordiales.	X		X		X		
10	Mi trabajo en la institución es el mismo, no varía nunca.	X		X		X		
11	Los problemas personales de mis compañeros me afectan frecuentemente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: FACTORES INTRINSECOS</b>								
12	En mi centro laboral me siento satisfecho.	X		X		X		
13	Tengo interés por las cosas que realizo en mi centro de labor.	X		X		X		
14	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.	X		X		X		
15	Sé lo que se espera de mí en el trabajo.	X		X		X		
16	Con frecuencia siento no estar capacitado para ejecutar mi trabajo.	X		X		X		
17	Me es frecuente no tener recursos necesarios para desarrollar mi trabajo.	X		X		X		
18	La competitividad me causa stress o tensión.	X		X		X		
19	Mi esfuerzo en mi trabajo tiene un significado en mi vida profesional y familiar.	X		X		X		
20	El reconocimiento hacia mi persona me da más fuerza y ánimo a seguir trabajando	X		X		X		
21	Tengo posibilidades de crecer en mi vida profesional.	X		X		X		
23	El salario que percibo es adecuado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....SI ES SUFICIENTE.....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Juana Yris Díaz Mujica      DNI:09395072

Especialidad del validador: .....Metodóloga.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

...15 de mayo del 2021.

  
 .....  
**Dra. J. Yris Diaz Mujica**  
 COP.18543

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: FACTORES EXTRÍNECOS</b>							
	Asisto con puntualidad y responsabilidad en mi centro de trabajo.	x		x		x		
	2	Al final de mi jornada me siento muy agotado.	x		x		x	
	3	Con frecuencia me encuentro fuera de mi centro de labor razonando en asuntos relacionados a mi trabajo.	x		x		x	
	4	Me esfuerzo y pongo todo de mi parte para ejecutar mi trabajo.	x		x		x	
	5	A veces en mi trabajo se altera mi estado anímico y salud.	x		x		x	
	6	Siento que me falta el tiempo para ejecutar mis labores	x		x		x	
	7	Creo que mi trabajo es excesivo.	x		x		x	
8	<b>DIMENSIÓN 2: FACTORES INTRÍNECOS</b>							
	En mi centro laboral me encuentro satisfecho.	x		x		x		
	13	Tengo interés por las cosas que realizo en mi centro de labor.	x		x		x	
	14	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.	x		x		x	
	15	Se lo que se espera de mí en el trabajo.	x		x		x	
	16	Con frecuencia siento no estar capacitado para ejecutar mi trabajo.	x		x		x	
	17	Me es frecuente no tener recursos necesarios para desarrollar mi trabajo.	x		x		x	
	18	La competitividad me causa stress o tensión.	Si	No	Si	No	Si	No
19	Mi esfuerzo en mi trabajo tiene un significado en mi vida profesional y familiar.	x		x		x		
	20	El reconocimiento hacia mi persona me da más fuerza y ánimo a seguir trabajando.	x		x		x	
	21	Tengo posibilidades de crecer en mi vida profesional.	x		x		x	
	22	Al organizar el trabajo que realizo, según mi puesto tengo poca remuneración.	x		x		x	
	23	El salario que percibo es adecuado.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

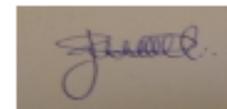
Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Cardeña Peña Jorge Manuel**      **DNI: 09340727**

Especialidad del validador: **Ingeniería - Administración**.....

28 de Mayo del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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 MOTIVACIÓN**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: FACTORES EXTRÍNECOS</b>								
1	Asisto con puntualidad y responsabilidad en mi centro de trabajo.	x		x		x		
2	Al final de mi jornada me siento muy agotado.	x		x		x		
3	Con frecuencia me encuentro fuera de mi centro de labor 'razonando en asuntos relacionados a mi trabajo.	x		x		x		
4	Me esfuerzo y pongo todo de mi parte para ejecutar mi trabajo.	x		x		x		
5	A veces en mi trabajo se altera mi estado anímico y salud.	x		x		x		
6	Siento que me falta el tiempo para ejecutar mis labores	x		x		x		
7	Creo que mi trabajo es excesivo.	X		x		x		
8	Las relaciones con mis jefes son cordiales.	x		x		x		
9	Las relaciones con mis compañeros son cordiales.	x		x		x		
10	Mi trabajo en la institución es el mismo, no varía nunca.	x		x		x		
11	Los problemas personales de mis compañeros me afectan frecuentemente.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: FACTORES INTRÍNECOS</b>								
12	En mi centro laboral me siento satisfecho.	x		x		x		
13	Tengo interés por las cosas que realizo en mi centro de labor.	x		x		x		
14	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.	x		x		x		
15	Sé lo que se espera de mí en el trabajo.	x		x		x		
16	Con frecuencia siento no estar capacitado para ejecutar mi trabajo.	x		x		x		
17	Me es frecuente no tener recursos necesarios para desarrollar mi trabajo.	x		x		x		
18	La competitividad me causa stress o tensión.	x		x		x		
19	Mi esfuerzo en mi trabajo tiene un significado en mi vida profesional y familiar.	x		x		x		
20	El reconocimiento hacia mi persona me da más fuerza y ánimo a seguir trabajando.	x		x		x		
21	Tengo posibilidades de crecer en mi vida profesional.	x		x		x		
22	Al organizar el trabajo que realizo, según mi puesto tengo poca remuneración.	x		x		x		
23	El salario que percibo es inadecuado.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./ Mg: **Becerra Castillo Zoila Paola**

**DNI: 40144875**

Especialidad del validador: **Metodóloga**

**09 de junio del 2021**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

# Anexo 3.3

OKK DE ALFA DE CROMBACH - Excel ANGEL ANIBAL LOPEZ VILLARREAL

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

AD8

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	
1	VARIABLE 1 : MOTIVACIÓN																													
2	D1 : FACTORES EXTRÍNECOS											D2: FACTORES INTRÍNECOS																		
3	COLABORADOR	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23						
4	1	5	3	3	5	3	3	2	4	5	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3						
5	2	4	3	3	5	2	3	2	5	5	3	2	4	5	3	5	3	3	3	4	4	5	5	1						
6	3	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	2	3	5	1	3	1	1	1	5	5	5	3	4						
7	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	4	4	5	3		Estadísticas de fiabilidad				
8	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	2	5		Alfa de Cronbach	N de elementos			
9	6	5	3	4	5	2	4	3	5	5	4	2	5	5	3	4	1	3	3	5	5	5	4	3		0.717	23			
10	7	4	3	2	5	1	3	3	4	4	5	2	4	5	1	5	2	3	2	5	5	4	3	3						
11	8	5	3	1	5	1	1	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	2	1	5	5	5	4	2						
12	9	5	3	1	5	1	2	1	5	5	2	1	5	5	3	5	2	3	1	5	5	5	5	1						
13	10	5	3	2	5	3	2	2	4	4	3	2	5	4	3	5	1	4	4	5	5	5	4	4						
14	11	5	3	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	2	3	4	4	4	3	3	4						
15	12	5	3	1	5	2	2	1	5	5	3	3	5	5	3	4	1	3	1	5	5	5	4	2						
16	13	4	3	2	5	3	2	3	4	5	4	3	4	4	3	4	2	2	2	5	5	4	5	1						
17	14	4	3	1	5	3	3	1	5	5	2	2	4	5	2	4	2	3	1	5	5	4	4	2						
18	15	5	3	2	5	1	2	1	5	5	4	2	5	5	3	5	2	3	2	5	2	5	3	2						
19	16	5	4	1	5	2	3	3	3	4	3	1	3	4	4	5	1	3	2	4	5	5	3	2						
20	17	5	4	2	5	2	3	3	5	4	2	3	4	5	4	4	2	2	1	5	4	4	3	3						
21																														
22																														
23																														
24																														
25																														

Introducir

Escribe aquí para buscar

18°C

Archivos Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Cortar Copiar Copiar formato Portapapeles Fuente Arial 10 Ajustar texto Combinar y centrar Número Estilos Celdas Edición

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
28																													
29																													
30																													
31		VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																											
32		D1: LOGRO DE METAS							D2: INICIATIVA DEL PERSONAL					D3: RELACIONES HUMANAS															
33	COLABORADOR	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19									
34	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4									
35	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4									
36	3	4	4	4	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3									
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5									
38	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5									
39	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5									
40	7	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5							Estadísticas de fiabilidad		
41	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							Alfa de Cronbach	N de elementos	
42	9	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5							0.963	19	
43	10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5									
44	11	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5									
45	12	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5									
46	13	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5									
47	14	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5									
48	15	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
49	16	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5									
50	17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5									
51																													

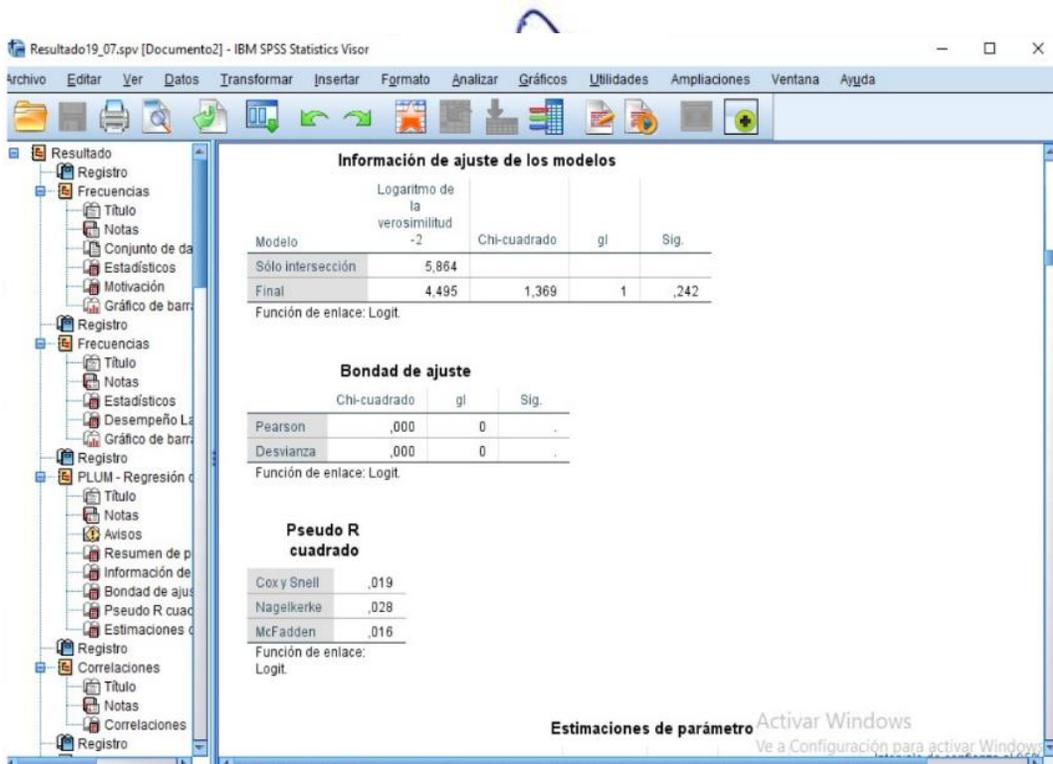
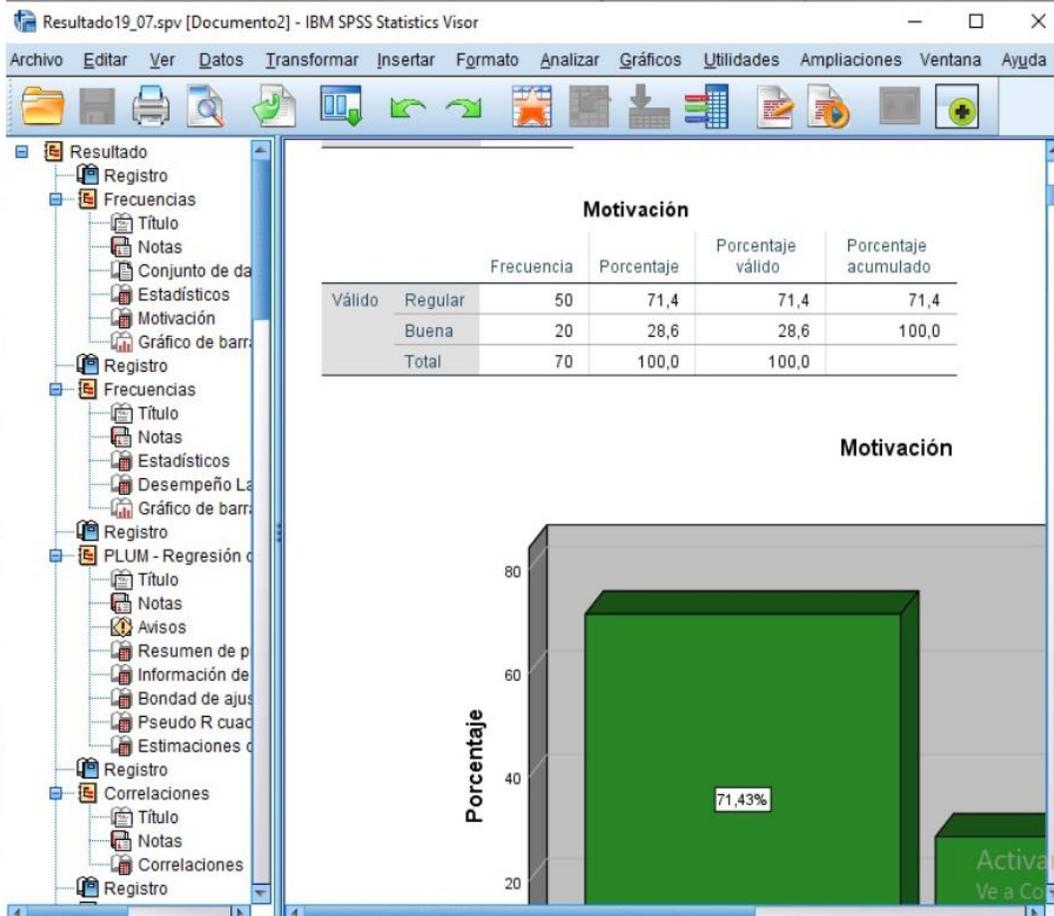
VARIABLE 1 : MOTIVACIÓN

R	D1: FACTORES EXTRÍNECOS											D2: FACTORES INTRÍNECOS											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	5	2	2	5	2	1	1	5	5	3	1	5	5	4	5	1	2	1	5	4	5	4	4
2	5	3	3	5	3	4	4	5	5	3	1	3	4	2	5	1	3	2	3	4	3	5	1
3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	2	2	3	3	4	3	1	4	2
4	5	3	3	5	3	2	2	5	5	4	2	4	5	5	5	2	3	2	5	5	4	4	2
5	5	3	1	5	2	1	3	3	4	4	1	4	5	4	5	1	2	1	5	4	3	3	3
6	5	3	3	5	2	2	3	5	4	2	2	4	4	2	4	1	3	2	5	5	3	5	1
7	5	4	3	5	3	3	3	5	5	3	1	4	5	4	5	1	4	3	5	3	5	5	3
8	5	3	2	5	1	3	3	5	5	3	1	4	5	3	5	1	2	1	1	3	3	5	1
9	5	3	4	5	3	2	3	5	5	4	2	4	5	3	5	1	2	1	5	5	5	3	3
10	5	3	3	5	1	3	3	3	3	3	5	3	3	1	4	2	3	3	5	5	4	3	3
11	4	3	5	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3
12	5	3	1	5	2	2	2	5	5	4	1	4	5	3	4	2	3	2	5	5	5	3	3
13	5	2	2	5	2	2	3	5	5	3	2	3	4	2	5	2	4	2	3	4	1	5	2
14	5	4	3	5	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	2	3	2	5	5	4	5	1
15	5	2	3	5	2	3	2	5	5	2	3	5	5	4	4	1	2	2	4	5	4	3	3
16	5	4	3	5	2	3	3	4	5	4	1	4	4	2	5	1	1	1	5	3	4	4	1
17	5	3	3	5	2	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	1	5	5	5	4	1
18	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	3	4	3	5	4	1
19	5	3	2	5	3	3	3	5	5	4	3	5	5	3	5	2	4	2	5	5	5	2	1
20	5	3	3	4	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3
21	5	3	3	5	3	3	3	5	4	3	2	5	5	4	5	1	2	3	5	5	5	3	3
22	5	3	1	5	2	3	2	5	5	3	3	4	5	2	5	2	2	2	5	4	5	4	1
23	5	5	2	5	3	3	4	3	4	4	3	5	5	2	5	2	3	3	5	4	3	5	1
24	5	3	1	5	2	3	3	5	5	5	3	5	5	1	5	1	4	1	3	5	3	2	3
25	5	4	3	5	3	3	4	4	4	3	2	4	5	3	5	2	4	3	4	5	2	5	1
26	4	3	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
27	4	3	2	5	2	2	3	5	5	2	2	4	5	3	4	2	1	2	4	5	3	5	2
28	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	2	4	5	2	4	2	3	2	4	3	4	4	2
29	5	3	1	5	1	1	3	5	5	3	3	5	5	3	5	1	1	1	4	5	5	3	3
30	5	4	3	5	2	2	2	5	5	4	2	5	5	4	4	1	2	2	4	4	4	3	3
31	5	3	3	4	2	2	2	5	5	4	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3
32	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	2	3	3	4	5	4	4	3
33	5	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	5	5	3	4	2	2	3	4	4	5	3	2
34	5	2	3	5	2	2	3	3	5	4	3	3	5	1	1	2	4	1	3	3	4	5	1
35	5	3	2	5	2	3	3	5	5	4	3	4	5	3	4	2	3	2	4	3	5	3	2
36	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	4	1	2	1	5	5	5	3	4
37	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	5	1
38	5	2	3	5	1	1	1	5	5	3	2	5	5	4	5	1	2	1	3	3	3	3	4
39	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3	1	5	4	3	4	2	3	2	3	4	5	4	1
40	5	2	2	5	1	2	2	5	5	5	2	5	5	5	3	1	1	1	5	5	5	4	3
41	5	3	3	5	3	3	4	5	5	4	2	5	5	3	5	1	2	2	5	5	5	3	2
42	5	3	2	5	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	5	3	5	5	4	4	1
43	5	4	4	5	3	3	5	5	5	2	2	5	5	3	4	1	2	2	5	4	5	4	2
44	5	3	3	5	2	3	3	4	5	5	2	4	5	2	4	2	3	2	5	5	3	4	3
45	5	4	2	5	3	2	2	5	5	4	2	4	4	2	4	1	1	2	3	3	5	2	1
46	5	2	2	5	3	3	3	5	5	5	1	4	5	3	5	2	3	2	5	5	5	3	4
47	5	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	5	2	5	2	3	3	5	5	4	4	2
48	5	3	3	4	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2
49	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	2	4	3	3	5	5	2	4
50	5	2	1	5	1	3	4	5	5	5	3	5	5	2	2	1	3	2	5	5	5	3	3
51	5	3	3	5	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	2	2	1	4	5	4	4	2
52	5	4	4	5	3	4	3	5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	3	5	5	4	3	2
53	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	2	3	5	2	4	2	5	4	5	5	3	5	1
54	5	2	3	5	2	2	1	5	5	3	4	5	5	1	5	1	3	3	3	5	5	5	1
55	5	4	3	5	3	2	2	4	5	2	2	4	5	1	4	2	3	3	4	5	3	3	3
56	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	5	5	4	4	2
57	5	3	1	5	2	1	2	5	5	5	1	5	5	2	5	1	1	1	5	5	5	3	2
58	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	2	4	5	5	3	3	2	3	4	5	4	5	2
59	5	4	4	5	3	2	3	5	5	5	2	4	5	3	4	2	2	2	5	4	5	4	2
60	5	3	2	5	1	1	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5
61	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	2	4	4	5	5	5	2
62	5	3	3	4	3	2	3	5	5	4	3	4	4	4	5	2	4	2	4	5	3	5	3
63	5	4	1	5	3	4	4	5	5	1	2	5	1	3	5	2	1	2	5	5	5	4	1
64	5	3	5	5	2	4	3	4	5	3	3	4	5	2	4	2	3	2	5	5	4	4	2
65	5	5	1	5	1	1	3	5	5	3	1	5	5	2	4	1	3	1	5	5	5	1	1
66	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	3	5	5	5	4	5	1
67	5	3	3	5	2	3	4	5	5	3	2	3	5	1	4	1	3	2	4	4	5	5	1
68	5	3	3	4	2	2	3	5	5	4	1	4	5	2	4	1	1	1	5	5	4	3	3
69	5	4	3	5	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	1	3	3	4	4	5	4	3
70	5	3	1	5	2	3	3	5	5	3	2	5	5	3	5	2	3	3	5	5	4	4	3

**VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

COLABORADOR	D1: LOGRO DE METAS							D2: INICIATIVA DEL PERSONAL							D3: RELACIONES HUMANAS				
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19
1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	3	5	5	5	4	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	3	4	5	5	5
11	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
16	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5
20	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
22	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
26	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
29	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	3	3	4	5	3	4	5	4	3
30	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
31	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
32	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
33	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
34	3	3	3	3	4	5	5	3	1	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
35	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
42	3	1	3	3	4	4	5	4	3	2	4	3	5	5	4	4	5	5	5
43	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
44	5	4	3	4	2	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5
45	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4
46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	3	3	2	2	2	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5
52	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
53	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
56	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
57	1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
58	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
59	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
62	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
63	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4
64	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
67	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
69	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5
70	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5

# Anexo 5





### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi aceptación a la invitación que se me hace de participar en la muestra de la investigación titulada “**Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Salud del Servicio de Especialidades Quirúrgicas, Hospital Naval, 2021**”

De la autora: Kelly Maritza Cavero Paulino De López.

Estudiante de la maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

El objetivo principal de la investigación es: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en el personal de salud en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021. Metodológicamente es una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, con un diseño no experimental, correlacional causal.

Los instrumentos a usar son dos cuestionarios: Motivación (Adaptado de Gagné et. al (2014). *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries*). Desempeño laboral (*Elaborado* por DISA IV LIMA ESTE (2013), instrumento validado por el Comité de Ética de la Oficina de Epidemiología. Resolución Ministerial 626-2008/MINSA), que toman aproximadamente media hora contestar los mismos. La investigación tiene una duración de 5 meses para el recojo de los datos.

Justificación del estudio: De acuerdo a los resultados obtenidos facilitará información a las autoridades, gerentes que estén a cargo con la finalidad de mejorar los recursos humanos, físicos y financieros, realizando capacitaciones o talleres motivacionales del personal de salud en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval.

**Confidencialidad:** Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial, debido a que los cuestionarios no llevan identificación de los participantes al ser anónimas. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

**Otra Información:** Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

Bellavista, 28 de junio del 2021

Firma del participante



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi aceptación a la invitación que se me hace de participar en la muestra de la investigación titulada “**Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Salud del Servicio de Especialidades Quirúrgicas, Hospital Naval, 2021**”

De la autora: Kelly Maritza Cavero Paulino De López.

Estudiante de la maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

El objetivo principal de la investigación es: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en el personal de salud en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021. Metodológicamente es una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, con un diseño no experimental, correlacional causal.

Los instrumentos a usar son dos cuestionarios: Motivación (Adaptado de Gagné et. al (2014). *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries*). Desempeño laboral (*Elaborado* por DISA IV LIMA ESTE (2013), instrumento validado por el Comité de Ética de la Oficina de Epidemiología. Resolución Ministerial 626-2008/MINSA), que toman aproximadamente media hora contestar los mismos. La investigación tiene una duración de 5 meses para el recojo de los datos.

Justificación del estudio: De acuerdo a los resultados obtenidos facilitará información a las autoridades, gerentes que estén a cargo con la finalidad de mejorar los recursos humanos, físicos y financieros, realizando capacitaciones o talleres motivacionales del personal de salud en el área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval.

**Confidencialidad:** Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial, debido a que los cuestionarios no llevan identificación de los participantes al ser anónimas. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

**Otra Información:** Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

Bellavista, 08 de julio del 2021



\_\_\_\_\_  
Firma del participante

## Anexo 7



PERÚ

Ministerio  
de Defensa

Marina de Guerra  
del Perú

Dirección del Centro  
Médico Naval "CMST"

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Bellavista, 12 AGO 2021

Oficio N° 6009 /54

Doctor  
Carlos VENTURO Orbegoso  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima  
Campus Lima Norte  
Av. Alfredo Mendiola N° 6232  
Los Olivos.-

Asunto: Aprobación de proyecto de investigación

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Doctor, para expresarle mi más cordial saludo y a la vez manifestarle que en relación a su carta P.0359-2021-UCV-VA-EPG-F01/J de fecha 11 de junio de 2021, en la cual solicita se le otorgue permiso a la Licenciada de Enfermería Kelly Maritza CAVERO Paulino de López, a fin de que pueda obtener información de este establecimiento de salud, que le permita desarrollar su trabajo de investigación, "Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Salud del Servicio de Especialidades Quirúrgicas, Hospital Naval, 2021", para la obtención del grado de "Maestra" del Programa de "Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud".

Al respecto, informo a Ud. que el Comité Institucional de Ética en Investigación de este nosocomio, ha tenido a bien realizar la aprobación de dicho proyecto, por lo que luego de haber finalizado su trabajo de investigación deberá dejar UNA (1) copia en digital, del mismo, a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación de este nosocomio.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y deferente estima.

Atentamente,

Capitán de Navío SN (MC)  
Manuel LACA Barrera



Director Accidental del Centro Médico Naval  
"Cirujano Mayor Santiago Távora"



Av. Venezuela Cdra. 26 S/N Bellavista-Callao  
Central 207 1600 Anexo 4116  
Email: [dicemena.secretaria@marina.pe](mailto:dicemena.secretaria@marina.pe)