



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación Laboral y Potencial Humano en el Personal de los
Establecimientos de Salud de la Microred Faucett - Callao 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Medrano Condezo, Flor Margarita (**ORCID:** 0000-0003-2639-1399)

ASESORA:

Dra. Diaz Mujica, Juana Yris (**ORCID:** 0000-0001-8268-1626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los Servicios de la Salud

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A Dios en primer lugar por permitir cumplir uno de mis sueños, luego a mi familia y sobre todo a mis hijos quien me motivó a seguir la maestría.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo de Lima Norte. Por persistir con la educación que es lo primero, en la contribución académica y crecimiento en nuestro perfil profesional.

A los catedráticos por su perseverancia, en el desarrollo de los cursos del programa post grado.

A la Dra. Diaz Mujica, Juana Yris por su asesoramiento y aporte en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A la Microred de Salud Faucett, por permitirme la realización del presente trabajo de investigación y a todas las personas que me brindaron su apoyo, tiempo para cumplir con mi objetivo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III.METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. Resultados	25
4.1 Resultados descriptivos	25
4.2 Resultados inferenciales	27
V.DISCUSIÓN.	31
VI.CONCLUSIONES	36
VII.RECOMENDACIONES	37
Referencias	38
Anexos	45
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2 Matriz de operacionalizacion	
Anexo 3 Instrumentos	

Anexo 3.1 Ficha tecnica

Anexo 3.2 Validez

Anexo 3.3 Confiabilidad de Instrumento

Anexo 4 Base de datos en general

Anexo 5 Prints de Spss

Anexo 6 Consentimiento informado

Anexo 7 Permiso de la Institucion

Anexo 8 Otros

Índice de tablas

Tabla 1	validez del cuestionario Motivación laboral	22
Tabla 2	validez del cuestionario potencial humano	22
Tabla 3	Confiabilidad del cuestionario de Motivación laboral	23
Tabla 4	Confiabilidad del cuestionario potencial humano	23
Tabla 5	Contrastación de la variable 1 con la variable 2	28
Tabla 6	Contrastación de la dimensión 1 con la variable 2	28
Tabla 7	Contrastación de la dimensión 2 con la variable 2	29
Tabla 8	Contrastación de la dimensión 3 con la variable 2	30

índice de Figuras

Figura 1	Diseño de investigación	19
Figura 2	Niveles de motivación laboral en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett – Callao	25
Figura 3	Niveles de las dimensiones de la variable motivación laboral en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett – Callao	25
Figura 4	Niveles de potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett – Callao	26
Figura 5	Niveles de las dimensiones de la variable potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett – Callao	27

Resumen

La presente investigación denominada: Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett - Callao 2021, tuvo como objetivo determinar la relación que existe Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett - Callao 2021. La investigación fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, no experimental, método hipotético deductivo, corte transversal, alcance descriptivo. La muestra fue 81 profesionales. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. La validez de los cuestionarios fue por el juicio de expertos y la prueba de confiabilidad fue por el coeficiente del alfa de Cron Bach, para el cuestionario de Motivación laboral el valor es de 0,907 y para el cuestionario fue de 0,926. Se concluyó que Existe relación entre Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021 (sig.= 0,000; rho= 0,744).

Palabras clave: motivación, potencial humano, salud, metas, poder.

Abstract

The present investigation called: Labor motivation and human potential in the personnel of the health establishments of the Microred Faucett - Callao 2021, aimed to determine the relationship that exists Labor motivation and human potential in the personnel of the health establishments of the Microred Faucett - Callao 2021. The research was of a basic type, quantitative approach, correlational level, non-experimental, hypothetical deductive method, cross section, descriptive scope. The sample was 81 professionals. The data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The validity of the questionnaires was by expert judgment and the accounting test was by Cron Bach's alpha coefficient, for the Job Motivation questionnaire the value was 0.907 and for the questionnaire it was 0.926. It was concluded that there is a relationship between work motivation and human potential in the personnel of the health establishments of the Microred Faucett-Callao 2021 (sig. = 0.000; rho = 0.744).

Keywords: motivation, human potential, health, goals, power.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado del progreso tecnológico, las personas están experimentando cambios fundamentales en la tecnología, el aprendizaje, la economía, la política y la mejora exclusiva. Se ven afectados psicológicamente, incapaces de cumplir con sus expectativas, provocando frustraciones, haciéndolos superar en el ámbito laboral e incluso en la sociedad en su conjunto. La motivación afecta la estimulación distante del individuo, y el individuo trata de desarrollar una actitud positiva y mejorar su actitud laboral. Los trabajadores motivados han mejorado mucho sus funciones y responsabilidades laborales, beneficiando así sus propias instituciones y sus propios intereses, para que puedan obtener mejores resultados laborales.

A nivel internacional, según el estudio de “boxeo no tripulado” realizado por ADP, un proveedor general de medios de gestión de recursos humanos, a nivel internacional, casi el 50% de la clase laboral europea cree que los gerentes de su empresa no los entiende o no han utilizado sus talentos y habilidades. Dijo que un tercio de los recursos humanos europeos están insatisfechos con la aptitud del liderazgo, demostrando una vez más que existe una gran desconexión entre empleados y empleadores. También demostraron que motivar a los empleados puede hacerlos felices y dedicados al trabajo, y hacer que quieran quedarse. Por empleo, señaló que para muchos trabajadores europeos el salario no es su primordial estimulación, pues el 48% va a laborar por motivos de tener un desarrollo personal. Al analizar el abandono de trabajo por falta de motivación el informe enfatizó que el 28% de los empleados europeos renuncian a sus trabajos al menos cada mes, mientras que una décima parte (13%) de los empleados renuncian semanalmente. Dispuesto a considerar la renuncia. El informe señaló un problema preocupante: los gerentes no conocen realmente a sus empleados, por lo general o lo que pueden aportar a la empresa. Si los trabajadores no se creen estimados y acertados, sus roles pueden verse reducidos y la eficiencia del trabajo se reduciría. (Gesbon,2019)

A nivel nacional, según Valera (2021) la pandemia por COVID-19 ha provocado que alrededor del 71,6% de los trabajadores sufra de ansiedad, el 60,3% de los pacientes sufra de depresión y el 14.5% de estrés agudo artificial. Factor de rendimiento. Por eso es importante poder asegurar la propia felicidad a través de la motivación y la vanidad. En este sentido, es muy importante motivar a los empleados con obsequios o recompensas, para que los empleados se sientan amados y apreciados. La productividad de un empleado feliz aumenta en un 40% y su capacidad de innovación aumenta en un 80%, lo que también reduce la tasa de rotación de empleados en un 60%.” Lo importante es preocuparse por el buen estado físico y emocional de los empleados, para crear un buen ambiente de trabajo, hacer felices a los empleados y hacer que la empresa funcione mejor.

A nivel local, en los establecimientos de salud de la Microred Faucett – Callao también se vio los problemas, por ejemplo, empleados desmotivados por la coyuntura que se viene enfrentando hay carencia de Motivación laboral por parte de los jefes, esto afecta el potencial humano, un empleado desmotivado trabaja deficientemente, no se desenvuelve como debe ser, su creatividad es opacada, razón a ellos urge la investigación en busca de esclarecimiento. Es necesario mencionar el problema General: ¿Existe relación entre Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett- Callao- 2021? Los problemas específicos son: ¿Existe relación entre los logros de metas y el potencial humano en el personal de los establecimientos de Salud de la Microred Faucett -Callao 2021?; ¿Existe relación entre el poder y el potencial humano en el personal de los establecimientos de Salud de la Microred Faucett -Callao 2021?; ¿Existe relación entre la afiliación y el potencial humano en el personal de los establecimientos de Salud de la Microred Faucett – Callao 2021?

La presente tesis se justificó en lo teórico por que busca corroborar a las teorías existentes tanto de motivación laboral sustentado por Varela (2021) y potencial humano de Gesbon (2019), asimismo los resultados logrados pueden dar origen a hipótesis más profundo. Igualmente, se justificó en lo practico por que los resultados servirán al director y jefatura de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao para la toma de decisiones correctas.

También tuvo una justificación metodológica por que se ha seguido los pasos de una investigación científica además se llegara a la adaptación o estructuración de los instrumentos que se aplicaran en la recolección de datos los cuales quedaran como aporte a futuras investigaciones similares.

Igualmente, el objetivo general fue: Determinar la relación entre Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021; Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre los logros de metas y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021; determinar la relación entre el poder y el potencial humano en el personal de los establecimiento salud de la Microred Faucett-Callao 2021; determinar la relación entre la afiliación y el potencial humano en el personal de los establecimientos salud de la Microred Faucett-Callao 2021.

Por otro lado, también fue necesario fijar la hipótesis general: Existe relación entre motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de la Microred Faucett-Callao 2021 hipótesis específicos son: Existe relación entre los logros de metas y el potencial humano en el personal de los establecimientos de la Microred Faucett -Callao 2021; Existe relación el poder y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021; Existe relación entre la afiliación y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021.

II. MARCO TEÓRICO.

Dentro de los **antecedentes nacionales** se tomó en cuenta a Cárdenas (2020) en su tesis sobre "Motivación laboral y potencial humano", los resultados indicaron, que el 4% asume un nivel bajo de ML, el 21% ostenta el nivel medio y el 75% muestra el nivel alto. Igualmente, el 5% presenta el nivel reubicación de potencial humano, 21,8% presenta el nivel capacitación, el 37.9% presenta el nivel incentivo y el 36.3% presenta el nivel ascenso. Se concluyó que hay una correlación de motivación laboral con potencial humano en el Essalud ($Rho=0.338$; $sig=0.000$). También, Alburqueque (2020) en su tesis sobre "ML y PH", Los resultados mostraron que, de acuerdo a la motivación laboral, necesitan logros regulares (20%) y efectivos (80%); en cuanto a la demanda eléctrica, se demuestra que es regular (15%) y efectiva (85%); finalmente, en cuanto a la alianza necesidades Las dimensiones: baja (5%), regular (15%) y efectiva (80%). Los resultados de potencial Humano, se ve que el 60% tiene el nivel bajo y el 40% tiene el nivel medio. Se concluyó que existe relación entre motivación laboral y potencial humano($rho=0.000$).

Lauri (2019) en su tesis sobre motivación laboral, los resultados indicaron que, la asociación de bienestar público del cusco encontró que el nivel de motivación es bajo, lo cual se basa en una encuesta al personal de servicio, el principal motivo es que sus necesidades no están plenamente satisfechas y su desempeño en las actividades no se cumplieron las expectativas. Al finalizar existe una relación entre ML y PH. Igualmente se tomó a Rosas (2019) en su tesis "sobre motivación laboral", los resultados indicaron que el 35.20% presenta un nivel bajo de motivación laboral, el 63.8% nivel regular y el 1% presenta el nivel alto. Finalmente se concluyó que el nivel de motivación laboral es medio.

Acuña y Acuña (2018) en su tesis sobre potencial humano, los resultados indicaron que el 5% presenta un nivel que nunca, el 72.5% presenta un nivel de a veces y el 22.5% un nivel de casi siempre. Se concluyo que existe un nivel regular de gestión de potencial humano.

Asimismo, en los **antecedentes internacionales** se tomó en cuenta con Muthuri et al. (2020) en su artículo sobre "Determinantes de la motivación entre los recursos humanos de la salud en la comunidad de África Oriental entre 2009 y 2019" los trabajadores sanitarios son un elemento fundamental en la funcionalidad del sistema sanitario. Sin embargo, se tiende a pasar por alto el impacto del personal sanitario en los regímenes de salud. Las naciones de la región subsahariana, como los seis de la comunidad de África Oriental (CAO). Los determinantes monetarios y no monetarios de la motivación de los personales de la salud informados son cruciales para informar la política de la motivación de los trabajadores de la salud y el fortalecimiento de la fuerza de trabajo de la salud en África Oriental.

También se consideró a Ahlstedt et al. (2020) en su artículo científico sobre "Florecer en el trabajo: la motivación de las enfermeras a través de la comunicación diaria: un enfoque etnográfico". Los resultados indicaron que se establecieron dos temas generales: la comunicación entre enfermeras tituladas y la comunicación entre enfermeras tituladas y médicos. Los hallazgos dentro década tema general están relacionadas con las necesidades motivacionales básicas en la teoría de la autodeterminación: autonomía, competencia y afines. Las conclusiones arrojan luz sobre las posibilidades de promover la motivación autorregulada en la comunicación diaria de las enfermeras registradas.

Igualmente se consideró a Chmielewska et al. (2020) en su artículo sobre, "Factores de motivación que afectan la actitud laboral de los médicos y el desempeño organizacional de los hospitales públicos en Varsovia, Polonia", su objetivo fue establecer la correlación entre motivación y actitud laboral, para lo cual realizó un estudio descriptivo correlacional, se tomó a 249 médicos, los resultados indicaron que los factores de motivación relacionados con la "calidad y estilos de supervisión" tiene el mayor efecto en el desempeño organizacional de los hospitales (coeficiente de correlación de rango de Spearman=0.490; $p < 0.001$), mientras que la "retroalimentación del desempeño" tiene el menor efecto en desempeño organizacional según los profesionales sanitarios encuestados (54% de los médicos). Se concluyó que los principios de la revisión del desempeño individual deben incorporarse en las estrategias diseñadas para mejorar el desempeño organizacional de los hospitales (con el

NHS como un modelo a seguir potencial) con el fin de establecer reglas específicas sobre como compartir la retroalimentación del desempeño con los médicos individuales. El presente estudio contribuyó a la literatura sobre la gestión de empleados en la sección de la salud y destaca la importancia de los aspectos no financieros para mejorar el desempeño organizacional de los hospitales.

Igualmente, Mogrovejo (2020) los resultados mostraron que la construcción no era adecuada para el desarrollo de las actividades de la mejor manera, el jefe no brindó el apoyo necesario y el ambiente de trabajo era inadecuado. Finalmente, que si A través de la correlación de Pearson, existe una relación entre las dos variables, el coeficiente es 0.937 y la significancia es 0.000, lo que significa correlación positiva y correlación fuerte.

También se tomó a Gonzales (2019) en su tesis sobre "Desempeño en su dimensión potencial humano", su objetivo fue describir el nivel de potencial humano que se presenta en una institución, para lo cual realizó un estudio descriptivo, la muestra fue de 30 colaboradores, se tomó mediante el cuestionario datos numéricos para los análisis respectivos, los resultados indicaron que el 53.3% no se está gestionando el potencial humano y el 46.7% indicaron que se está gestionando de manera regular, se concluyó que el nivel de gestión del potencial humano es de nivel bajo. También se consideró a Afolabi y Bottiglieri (2018) en su artículo sobre "El efecto de los factores organizacionales en la motivación de los servidores de la salud", La motivación de los empleados de la salud es un concepto clave cuando se intenta lograr una prestación de atención médica eficiente, eficaz y de buena calidad. La remuneración se identificó como un factor extrínseco fuerte, mientras que las condiciones de trabajo propicias. Muchos de los factores que se observaron en la literatura que afecta la motivación se pueden abordar mejorando la estrategia de recompensa de las organizaciones de salud.

Así también se tomó en cuenta a Sánchez(2018) en su tesis "Factores de motivación laboral" los resultados indicaron que el factor que genera mayor motivación para el trabajo en los dos contratos es la satisfacción con 18,25, seguido de la autonomía con 17,97 y finalmente la comunicación con 17,78. Por

otro lado, el factor que menos motivación genera para el trabajo es el reconocimiento laboral de 16,45. Se concluyó que el nivel de los factores de motivación laboral aplicados en la empresa es de nivel medio. Así mismo se tomó a Rojas (2017) en su tesis sobre motivación laboral en una universidad de Venezuela, los resultados indicaron que el 59% un nivel medio de motivación laboral y el 41% indicaron que el nivel de motivación laboral es bajo. Se concluyó que el nivel de aplicación de motivación laboral es medio.

Baljoon y Banakhar (2018) En su artículo sobre la motivación laboral de las enfermeras y los factores que le afectan, en sus resultados indicaron que, en los estudios arrojados, se ve afectada por varios factores personales y organizacionales. La edad del enfermero, años de experiencia, autonomía, nivel educativo y cargos administrativos se encontraron como características personales que inciden en el nivel de motivación laboral del enfermero. Esta revisión confirmó que la motivación laboral de las enfermeras a menudo se ve afectada por varios factores personales y organizacionales que son cruciales para afectar el nivel de motivación laboral de las enfermeras.

Finalmente, se toma a Santacruz (2017) cuyos resultados indicaron que, debido a la falta de capacitación, incentivos, reconocimiento del trabajo destacado y otras razones, todos los empleados son de bajo nivel, lo que tendrá un impacto negativo en el trabajo que realizan, lo que afectará negativamente la productividad de la organización. Los empleados dicen que la falta de coordinación y orientación hará que las autoridades no se preocupen ni presten atención a su bienestar, ya que estas son las partes principales que les ayudan a crecer y aumentar la productividad.

Acerca de las teorías relacionadas al tema es necesario conceptualizar la Variable 1: **Motivación laboral** que es el factor decisivo en la sociedad, donde las personas pueden interactuar y ganar autosatisfacción, donde las personas pueden encontrar desafíos y usar sus talentos para mostrarlos, sus elementos: logro de metas, poder, afiliación (Rivas y Perero, 2018)

La motivación es el eje de todas las actividades, profesionales y de otro tipo; la mayoría de nosotros experimentamos períodos de ausencia de esta fuerza, vinculados a una serie de factores. La falta de motivación no solo afecta

el desempeño laboral, sino que también afecta su bienestar emocional y su capacidad para continuar persiguiendo las metas que se han establecido (Icaza et al., 2019).

La principal característica de la gestión de personal en la actualidad es el papel cada vez más importante de la personalidad del empleado. La situación que se ha desarrollado en el país trae grandes oportunidades y grandes amenazas para cada individuo en términos de su estabilidad (Spinelli et al., 2017). Las personas que trabajan en organizaciones modernas suelen ser mucho más educadas y ambiciosas que en el pasado, por lo que los motivos de su trabajo son más complejos y difíciles de influir. No existe una receta única para desarrollar un mecanismo que motive eficazmente a los trabajadores a trabajar. La eficacia de la motivación, como otros problemas de gestión, siempre está asociada a una situación concreta (Rodríguez, 2020).

En la gestión de personal, la motivación se consideró como un proceso de activación de los motivos de los empleados (motivación interna) y creación de incentivos (motivación externa) para motivarlos a trabajar de manera eficaz. En este sentido, los términos estimulación y motivación también se utilizan como sinónimos del término motivación. El propósito de la motivación fue formar un conjunto de condiciones que induzcan a una persona a realizar acciones encaminadas a lograr el objetivo con el máximo efecto. Un empleado motivado es aquel que tiene "ojos ardientes", va a trabajar "como de vacaciones", mejora constantemente, recibe un salario alto y estable, impulsando así el crecimiento de su empresa (Feitosa et al., 2017)

Es imposible motivar a los empleados de forma directiva y violenta. El sistema de motivación son eventos especiales dirigidos a los valores internos y las necesidades de las personas que trabajan en la empresa. El sistema de motivación del personal en la empresa es un conjunto de medidas que estimulan al personal no solo a trabajar por lo que se paga dinero, sino, en primer lugar, a una especial diligencia y un deseo activo de trabajar en esta organización en particular, para obtener altos y más altos resultados en sus actividades, a la lealtad a la relación con el liderazgo (Deza et al., 2020).

Las ideas sobre las posibilidades de motivar el trabajo de los trabajadores han experimentado grandes cambios en la práctica de la gestión. Durante mucho tiempo se creyó que el único y suficiente incentivo para inducir a un empleado a trabajar con eficacia era la recompensa material. Taylor, el fundador de la escuela de administración científica, desarrolló su propio sistema de organización del trabajo de los trabajadores, demostrando de manera convincente la conexión entre la productividad del trabajo y su remuneración. Sin embargo, los experimentos de Mayo en Hawthorne encontraron un impacto significativo en la productividad de otros factores: psicológicos. A lo largo del tiempo han ido surgiendo diversas teorías psicológicas de la motivación, intentando desde distintas posiciones considerar los factores determinantes y la estructura del proceso motivacional (Galvao et al.,2018)

Los enfoques teóricos modernos de la motivación se basaron en ideas formuladas por la ciencia psicológica, que estudia las causas y los mecanismos del comportamiento humano intencionado. Desde estas posiciones, la motivación se definió como la fuerza impulsora del comportamiento humano, que se basa en la relación de necesidades, motivos y metas de una persona (Piedimonte y Depaula, 2018).

Se puede presentar una característica general del proceso de motivación si definimos los conceptos que se utilizan para explicarlo: necesidades, motivos, metas. Las necesidades son el estado de una persona que necesita un objeto necesario para su existencia. Las necesidades son la fuente de la actividad humana, la razón de sus acciones intencionadas. Los motivos son las motivaciones internas de una persona para la acción, encaminadas a un resultado (meta). Las metas son un objeto deseado o su estado, hacia cuya posesión busca una persona (Gancino ,2021).

La motivación como función de gestión se realiza a través de un sistema de incentivos, es decir cualquier acción de un subordinado debe tener consecuencias positivas o negativas para él en términos de satisfacer sus necesidades o lograr sus objetivos. En la actualidad, la organización de un sistema eficaz de incentivos al personal es uno de los problemas prácticos de gestión más difíciles. Muchas empresas se enfrentan a dificultades reales para

desarrollar e implementar un sistema de incentivos eficaz y efectivo. Estas dificultades son las siguientes: La falta de comprensión de la importancia de la motivación del personal radica en que la presencia del lugar de trabajo como tal se reconoce como motivadora. Sin embargo, teniendo el mismo puesto y salario, en una empresa un empleado puede trabajar con total dedicación y en otra, sin cuidado (Navarro ,2020).

La prevalencia del sistema "punitivo" de motivación del personal es un hábito cultural: regañar más por los errores y elogiar menos por los éxitos (o no elogiar en absoluto). No se tienen en cuenta las expectativas de los empleados. Este problema surge cuando la gerencia toma decisiones para motivar a los empleados sin recibir retroalimentación de ellos. No se tienen en cuenta los intereses de los empleados. Al querer recompensar a los empleados por el éxito, la dirección de la empresa utiliza los métodos habituales de motivación o los que están "al alcance de la mano", sin preguntarse siempre si realmente se logrará el efecto motivador. En este caso, el motivo es el mismo que en los ejemplos anteriores: falta de retroalimentación (Alcivar et al., 2020).

Asimismo, está el Intervalo de tiempo prolongado entre la obtención de un buen resultado y la recompensa. Dar incentivos a los empleados demasiado tiempo después de obtener un buen resultado en el trabajo es un grave error. Esto provoca críticas agudas y fundadas a la dirección. Falta de seguimiento del sistema de motivación. Monitorear y rastrear el trabajo efectivo del sistema de motivación es una condición importante. Debe cumplirse no solo porque cambien las expectativas e intereses de los empleados: además, simplemente se acostumbran al factor motivador, que deja de afectar la mejora de su eficiencia laboral. relleno freshcat (gallegos y López, 2018).

También se encuentra la falta de apoyo al sistema de motivación. No es suficiente desarrollar un sistema de motivación del personal, es igualmente importante mantenerlo en el nivel "de trabajo". El apoyo es una etapa especial y significativa en la motivación del personal. Falta de información sobre los factores de motivación del personal. Los empleados deben saber con qué tipo de evaluación de incentivos de la gerencia pueden contar después de recibir un

buen resultado en el trabajo, inestabilidad del sistema de motivación (Castro et al., 2019).

Cabe mencionar también que los problemas típicos en las organizaciones asociados con la baja motivación del personal son: alta rotación de personal, alto nivel de conflicto, bajo nivel de disciplina en el desempeño, trabajo de mala calidad, irracionalidad de los motivos del comportamiento de los artistas intérpretes o ejecutantes, conexión débil entre los resultados del trabajo de los artistas intérpretes o ejecutantes y el estímulo, falta de condiciones para la autorrealización del potencial de los empleados, problemas de "cooperación social" en las actividades de la empresa, baja eficiencia de la influencia de los gerentes sobre los subordinados, bajo nivel de comunicación interpersonal, problemas para crear un equipo coherente (Rivera 2018)

También se encuentran las malas perspectivas de carrera, que afectan el tono de trabajo de los empleados, insatisfacción con el trabajo de los empleados, personal de bajo nivel profesional, falta de iniciativa de los empleados, las actividades de la dirección son evaluadas negativamente por el personal, clima moral y psicológico insatisfactorio, equipamiento insuficiente de los lugares de trabajo, falta de voluntad de los empleados para mejorar sus calificaciones, sistema de incentivos laborales inestable, baja moral del equipo (Marin et al., 2017)

La construcción de un sistema de motivación eficaz requiere estudiar los fundamentos teóricos de la motivación y los sistemas de incentivos que se utilizan actualmente. Así, la motivación es el proceso de activar los motivos de los empleados (motivación interna) y crear incentivos (motivación externa) para motivarlos a trabajar de manera efectiva. El propósito de la motivación es formar un conjunto de condiciones que induzcan a una persona a realizar acciones encaminadas a lograr el objetivo con el máximo efecto. Las características generales del proceso de motivación incluyen los siguientes conceptos: necesidades, motivos, metas (Guedes et al., 2021). Los motivos que impulsan a una persona son extremadamente complejos, están sujetos a cambios frecuentes y se forman bajo la influencia de todo un complejo de factores externos e internos: habilidades, educación, estatus social, bienestar material,

opinión pública, etc. Por lo tanto, predecir el comportamiento de los miembros del equipo en respuesta a diferentes sistemas de motivación es muy difícil (Neves y Coimbra, 2018).

Es decir, satisfacer las necesidades de los servidores con la autorrealización, superiores contextos de trabajo y la satisfacción de las necesidades personales son impulsos, y se cambian en el motor que impulsa a los empleados a reaccionar para lograr sus objetivos. Se puede lograr el máximo confort o lograr el objetivo propuesto. Acerca de la dimensión logro de metas, indicaron que la motivación permite a los sujetos seguir estudiando éxitos importantes o considerables en todo el trabajo realizado. En el estudio de McClelland sobre causa, logro, encontró que la diferencia es que ciertos sujetos deben mostrar un deseo de acción o tareas mejor que los que los rodean (Camacho, 2020).

Estos temas han estudiado cuidadosamente su consideración de la posición de prometer proponer soluciones contundentes a los problemas existentes, con el propósito de obtener una posición continua y cercana para su implementación, cuyo propósito es comprender si es rico, y finalmente el posición de concretar metas desafiantes; sin embargo, estos sujetos no quieren tener la gloria por accidente, es decir, prefieren tener la capacidad de superar obstáculos y responsabilizarse de la victoria o la derrota (Rivas y Perero, 2018) Igualmente, sobre la dimensión poder, Es una proyección del dominio del individuo en los compañeros y el entorno, que pasa a capturar el poder de la reorganización. Hay dos tipos de este desempeño supremo, uno es personal, uno es social, uno es el desarrollo de la influencia de los empleados y el otro es social, que efectivamente realiza el desempeño de la empresa o grupo y mejora la rentabilidad del equipo y la empresa (Rivas y Perero, 2018)

De la misma forma sobre la dimensión de afiliación se refiere al hecho de que las personas establecen vínculos de afinidad y complacencia con otras personas. Este tema debe ser una parte importante del grupo, por lo que debe ser respetado y considerado. Este elemento establece un campo de trabajo atractivo, accidental, y también se relaciona con la motivación a largo plazo. (Rivas y Perero, 2018)

La variable **motivación laboral** se basó en la teoría de McClelland, Clasificó las teorías de acuerdo con tres necesidades: logro, capacidad y afiliación. En este caso, las personas no pueden satisfacer sus necesidades y producir una sensación de tensión, lo que promueve el impulso dentro del individuo. McClelland, a su vez, enfatizó tres de estas fuerzas impulsoras más importantes: la fuerza impulsora del logro: el individuo quiere crecer y desarrollarse (Bouverie y García, 2017). Motivación de la afiliación: interactuar con las personas en un entorno social. Perseguir la motivación: Hacer un trabajo de alta calidad es un impulso. Motivación de poder: el impulso de influir en las personas y cambiar la situación (Marin y Placencia 2017).

También se basó en la teoría de la motivación y la higiene de Herzberg, El autor destaca la necesidad de evaluar lo que las personas consideran satisfactorio en el ámbito laboral y lo que desean. De esta forma es posible identificar los elementos que provocan insatisfacción o que pueden convertir el trabajo en una actividad insatisfactoria. Para distinguirlos, los factores “higiénicos” son todos aquellos que hacen que el trabajo sea satisfactorio, pero que no son necesariamente motivadores. Hablamos de: salario, relaciones interpersonales, estabilidad económica, supervisión por parte de superiores, etc. De la misma forma, se separan los factores motivacionales propiamente dichos e incluyen: ascensos, reconocimiento, responsabilidad, realización personal, posición social, crecimiento profesional, etc. Es decir, te hacen realmente satisfecho y, en consecuencia, motivado. (Quezada et al., (2017).

Finalmente se basó Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland Es una de las teorías más conocidas sobre la motivación laboral. Para desarrollarlo, el autor se basó en la comparación de las acciones de algunos gerentes que trabajaron en diferentes empresas, llegando a la conclusión de que existen diferentes necesidades que deben ser satisfechas para que un trabajador se sienta motivado (Iparraguirre, 2020).

Asimismo, referente a la **Variable 2: potencial humano**, que esta es la capacidad de las personas para crear, innovar y lograr sus objetivos personales. Ésta es una cualidad personal, y cada uno se desarrolla de acuerdo con su propia actitud y entusiasmo. Para una empresa, es muy importante contar con

un capital humano bien capacitado, que debe tener la capacidad, el comportamiento y las habilidades para respaldar la misión de la empresa y ayudar a lograr sus objetivos.

El desarrollo del potencial humano constituye el sistema social interno de una organización compuesta por personas y grupos, es importante considerar los sentimientos, pensamientos y personales como parte de la organización y buscar la consecución de sus objetivos. El potencial humano es la fuerza natural para que todas las personas creen, implementen y logren diversos objetivos innovadores que les permitan desarrollarse en diferentes campos humanos. (MINSa, 2011)

Ruilova (2018) describió que el potencial humano son el activo más importante de la empresa y la herramienta más valiosa de que disponen las empresas que quieren alcanzar sus metas. Según Maslow, el desarrollo del potencial humano es todo lo que una persona puede hacer, esto debe lograrse en el contexto del sentimiento personal, la salud, la seguridad, ser amado, capaz y obtener una imagen realista y equilibrar la competitividad (Tabares, 2019). Maslow mencionó la importancia del crecimiento personal y la autorrealización en su teoría de la jerarquía de necesidades en 1950, y enfatizó el potencial de los individuos para guiar el crecimiento y desarrollo de las personas (Mendoza et al.,2017). La psicología humanista y Maslow, como uno de los fundadores, consideran a los seres humanos como “personas que pueden tomar decisiones acertadas, asumir la responsabilidad de sus acciones y desarrollar su potencial, como lo citan Ospina y Alvarado (2017). De igual manera, (Sánchez et al.,2017) definió el potencial humano en su artículo como "una persona capaz, el potencial que una persona tiene en su interior y puede ser entrenado. En otras palabras, los seres humanos no tienen límites de capacidad para desarrollarse.

Según (Avello et al.,2017) definió la gestión del talento como: orientación al personal relevante o políticas y prácticas necesarias en la gestión de recursos humanos, tales como enganche, elección, adiestramiento, premios y evaluación del desempeño. también se trata de un conjunto de acciones necesarias para organizar, desarrollar e involucrar al personal de la empresa y lograr sus objetivos. Según investigaciones de (Strielkowski et al., 2019) estas actividades

afectaron la conducta de las personas a la hora de formular estrategias o decisiones de la empresa. Desde una perspectiva de mediano o largo plazo, tomar como referencia los factores internos y el entorno organizacional.

En cuanto a la gestión del potencial humano se señaló que el desarrollo del recurso humano es un recurso principal importante, existen tres tipos de recursos, como los recursos físicos relacionados con la infraestructura, los bienes muebles o inmobiliarios y los servicios que brindan, presupuestando recursos económicos para inversión hereditaria, estos dos aspectos han producido liquidez o solvencia, y recursos humanos originalmente nombrados por potencial humano y talentos actuales con conocimientos, habilidades y capacidades . En una empresa de servicios esto es lo más importante e importante, porque es necesario capacitar los últimos recursos, potenciales o talentos, y obtener producción, productividad, eficiencia, calidad, y la importancia de la supervivencia en lo comercial (Uteubayev y Petrova, 2017).

De igual forma, (Davydova et al. 2019) mencionó en su trabajo que existen cambios ambientales permanentes y exigentes a todos los niveles, los cuales impactarán en aquellas organizaciones que no estén preparadas, lo que significa que la competencia de juego de mercado o Aptitud es un indicador de supervivencia. Se puede concluir que el éxito de las personas depende no solo de la estructura y la tecnología, sino también de su capital humano, no solo del tema de la organización, sino también de sus conocimientos, habilidades y habilidades.

Potencial, es decir, capacidad Igualmente, según Kleparskii y Sheinis (2018) mencionó sobre el desarrollo del potencial humano que las organizaciones deben operar a una velocidad sin precedentes, lo cual es una respuesta al entorno donde debemos tomar acciones inmediatas en todo momento, de lo contrario pueden volverse obsoletas y desaparecer. Por tanto, es necesario desarrollar plenamente el potencial humano en nuestra organización corporativa y realizar cambios en el entorno y por tanto en la organización de forma más eficaz. (Sardak et al., 2017) describen que el potencial humano es el activo más importante de la empresa y la herramienta más valiosa de que disponen las empresas que quieren alcanzar sus objetivos.

En cuanto a la gestión de las instituciones de salud, mencionó que las organizaciones de salud son muy complejas porque son diferentes en estructura y escala, actualmente están sujetas a estándares de clasificación y certificación, los tipos de servicios que brindan son profesionales y sub profesionales. Esta situación ya de por sí muy complicada, sumada a la influencia de diversas variables ambientales, dificulta y complica la gestión de las instituciones médicas. Para lograr este objetivo, existen algunas limitaciones. Por ejemplo, el gerente debe administrar presupuestos y fondos mínimos o limitados para satisfacer las necesidades de infraestructura, equipos, materiales y suministros. Además, también debe administrar una variedad de profesionales médicos. Las metas y expectativas de los gerentes, técnicos y personal administrativo a menudo van en contra de las metas de la organización, lo que determina la dificultad de brindar a los usuarios servicios de calidad adecuados (Churilova et. Al, 2019).

Igualmente, Lin y Yao (2020) afirmaron que el desarrollo del potencial humano es una diligencia menos dependiente de categorías, comandos y tareas. Señaló la jerarquía de la colaboración de la compañía en la conformación implícita de una serie de medidas (por ejemplo, la responsabilidad de los empleados de la empresa), y la empresa que implícitamente conforma una serie de medidas (por ejemplo, el compromiso de los trabajadores) debe participar en ella. Metas comerciales, pagar salarios. De acuerdo a la productividad de cada trabajador, su trato justo y formación profesional son definidos por (Vaughan et al., 2019) La gestión de peculios individuos comprende las siguientes acciones: organización de individuos, representación y examen de puestos, incorporación, elección, dirección y motivación del personal, valoración del desempeño, Salario, formación y progreso, recomendaciones, seguridad, vigor y prosperidad, etc.

Todos estos generalmente involucran seis procesos, que están estrechamente relacionados entre sí de una forma que se cruzan entre sí. Cada asunto extiende a favorecer o lesionar a otros procesos según su uso. Oleribe et al., (2019). señaló que en toda empresa u organización existe un sistema técnico en el que todos los contenidos están regulados por manuales de funciones, las personas deben acatar estrictamente estos manuales de funciones para comprender si han cumplido con las tareas asignadas y un sistema operado.

Promover el desarrollo racional y la acción libre y espontánea de las personas en el trabajo. Mora (2012) destacó enfáticamente que el desarrollo del potencial humano es un instrumento estratégico, fundamental para afrontar los distintos retos que trae el medio ambiente.

Se trata de mejorar las habilidades personales a nivel de excelencia en función de las necesidades operativas, bajo estas necesidades, el desarrollo y la gestión del potencial de las personas pueden "asegurar que sepan hacerlo" o que puedan hacerlo. Por tanto, la empresa está compuesta por un sistema técnico y un sistema de personal, este último domina, porque son las personas las que hacen funcionar el sistema técnico. Los documentos son redactados por expertos de todas las organizaciones públicas o privadas y los trabajadores son conocidos (o deberían serlo). Por otro lado, se entiende que una buena relación entre los sistemas técnicos y los sistemas humanos es un factor importante en el éxito de las empresas modernas (Luchko y Vovk, 2019).

Las dimensiones de potencial humano son: destreza técnica, rendimiento profesional y destreza laboral (Álvarez, 2017). Las dimensiones de potencial humano son; habilidad técnica, rendimiento profesional y destreza laboral acerca de la dimisión habilidades técnicas; son los conocimientos y habilidades en un campo profesional específico deben ser permanentes (Álvare y Bernal, 2017). Tener comprensión significa tener averiguación, ideas, conceptos, experiencia y aprendizaje en el campo profesional (Álvarez, 2017).

Sobre la dimensión rendimiento profesional; es una estructura en la que se especifica la contribución de un individuo a la organización, contribuyendo así al logro del propósito de la organización (Flores et al., 2018). También se define como una meta. Las metas organizacionales e individuales se ajustan y agregan para beneficiar la estrategia de la empresa y distorsionarla Práctica y resultados consistentes, que representan la contribución real de las personas a los productos de la empresa (Álvarez, 2017).

Sobre la dimensión habilidad laboral; es la alineación académica, lugar de partida y fundamento de una carrera, que tras conseguir un empleo adquirirá y desarrollará la capacidad y competencias para demostrar su competitividad, tiene las características de mejorar su empleabilidad, y tiene la capacidad de

busca estrategias de mejora (Mendoza et al.,2021). Tiene una gran capacidad para adaptarse a los cambios en el entorno de trabajo dinámico, además es creativo y descubridor, lo hace sincero al entorno y fácil de aceptar, tiene la capacidad de comunicarse y colaborar, y tiene inteligencia emocional, porque puede sentir compasión y puede hacer una decisión decisiva (Álvarez, 2017).

Luego de haber visto la realidad referente a la Motivación laboral habiendo dado los conceptos y logrado la conceptualización de cada dimensión es necesario estudiar la relación que puede haber con el potencial humano al cual también se ha llegado a conceptualizar sin dejar de lado a las dimensiones que se ha identificado.

III.METODOLOGÍA

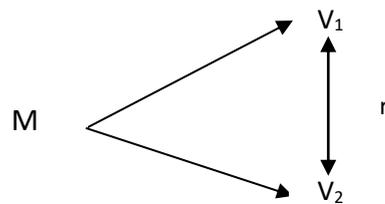
3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de esta tesis fue cuantitativo. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) indicó que las investigaciones cuantitativas tienen como base en datos números para detallar las realidades estudiadas y contrastar la hipótesis a través de la estadística.

El tipo de estudio de esta tesis fue básico, ya que corrobora a los saberes existentes tanto de Motivación laboral y potencial humano. También fue de nivel descriptivo correlacional. Las investigaciones correlacionales analizan la relación que existe entre dos o más fenómenos o variables aclarando que por alguna razón se relacionan sin afirmar una de variable A sobre la variable B (Hernández y Mendoza, 2018). El diseño fue no experimental, sobre el asunto Hernández et al. (2014) confirmó que las investigaciones no experimentales son aquellos en la cual las variables no son manipuladas.

Figura 1.

Esquema de diseño de investigación



Dónde,

M = Es la muestra donde se realiza el estudio,

V₁ = Variable 1 (Motivación laboral)

V₂ = Variable 2 (potencial humano)

r = Relación entre las variables estudiadas

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

La motivación laboral es el elemento concluyente en la sociedad, donde los individuos pueden interrelacionarse y ganar autosatisfacción, donde las personas logran hallar desafíos y usar sus capacidades para mostrar sus talentos, sus elementos: logro de metas, poder, afiliación (Rivas y Perero, 2018).

Definición operacional

Para poder medir la variable motivación laboral se ha dividido en tres dimensiones los cuales son: logro de metas, poder y afiliación. asimismo, se ha dividido en 7 indicadores y consta de 19 ítems. Tabla de operacionalización de variable (anexo 3)

Variable 2: potencial humano

Esta es la capacidad de las personas para crear, innovar y lograr sus objetivos personales. Ésta es una cualidad personal, y cada uno se desarrolla de acuerdo con su propia actitud y entusiasmo. Para una empresa, es muy importante contar con un capital humano bien capacitado que tenga la capacidad, el comportamiento y las habilidades para respaldar la misión de la empresa y ayudar a alcanzar las metas. Sus elementos son: habilidad técnica, rendimiento profesional y habilidad laboral (Álvarez, 2017).

Definición operacional

Para poder medir la variable potencial humana se ha dividido en tres dimensiones habilidad técnica, rendimiento profesional y habilidad laboral, también está dividido por 14 indicadores que consta de 34 ítems. Tabla de operacionalización de variable (anexo 3)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población es un grupo de sujetos u objetos que puede estar compuesto por individuos, animales, antecedentes médicos, nacimientos, muestreos de laboratorio, incidentes de tráfico, etc. (Hernández y Mendoza,2018). La población fue un el total personal de las entidades de salud de la Microred Faucett-Callao que equivale a 95 profesionales.

Criterio de Inclusión

Personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao, que acepte participar voluntariamente en el estudio, que cumple con un rol asistencial,

Criterio de exclusión

Personal que no pertenece a los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao.

Muestra

Es un subconjunto o una parte del universo total en el que se está llevando a cabo la investigación, es una parte específica de la población (Hernández y Mendoza,2018).

En la presente investigación se ha considerado a 81 profesionales que laboran en establecimiento de salud de la Microred Faucett-Callao

Muestreo

Este es el método manejado para elegir elementos de la muestra de la población. “Se trata en una serie de pautas, maneras y estándares a través del cual se puede seleccionar un acumulado de compendios demográficos que representen lo que está sucediendo en toda la población. (Hernández y Mendoza,2018). El muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, Las fichas se encuentran en anexos. El instrumento que se usó en la actual indagación fue el cuestionario.

Validez del instrumento

La validez se refiere al grado en que la herramienta calcula su medida esperada, para la validez se aplicará mediante el juicio de expertos

Tabla 1*Resultados de expertos para la validez del cuestionario Motivación laboral*

	Experto	Resultado
1	Dra. Diaz Mujica, Juana Yris	Aplicable
2	Mgtr. Manrique Ponce de León, Karin Veronica	Aplicable
3	Mgtr. Canassa Bergman, Daniel	Aplicable

Tabla 2*Resultados de expertos para la validez del cuestionario potencial humano*

	Experto	Resultado
1	Dra. Diaz Mujica, Juana Yris	Aplicable
2	Mgtr. Manrique Ponce de León, Karin Veronica	Aplicable
3	Mgtr. Canassa Bergman, Daniel	Aplicable

En el Anexo 5 se adjuntan los certificados de validez.

Confiabilidad de instrumento

la confiabilidad del cuestionario se refiere al grado de confianza en los datos obtenidos a través de él, y está relacionada con la consistencia o consistencia interna y precisión de las métricas recolectadas.

Tabla 3*Confiabilidad del cuestionario de Motivación laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	19

Según la tabla se aprecia que el alfa de Cronbach tiene un valor de 0,907, el cual indicaron que el cuestionario de Motivación laboral posee una confiabilidad muy alta (Hernández et al,2010)

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario potencial humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	34

Según la tabla se aprecia que el valor de alfa de Cronbach es de 0,926, el cual indicaron que el cuestionario potencial humano posee una confiabilidad muy alta (Hernández et al,2010).

3.5. Procedimientos

Primero, se concertó una sesión y se realizó una reunión virtual con el responsable de recursos humanos quien envió el proyecto a la agencia para que nos hiciera apreciar el instrumento diseñado, la fecha y hora del instrumento. También se coordinó la disponibilidad de colaboradores para utilizar siempre métodos virtuales para la ejecución de cuestionarios. Posteriormente, continuamos mejorando aquellos cuestionarios que no cumplían con las metas, es decir, algunos cuestionarios que no se cumplimentaron correctamente o no, y comenzamos a tabular y diseñar los formularios, figuras y tablas explicativas.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

El análisis estadístico se realizó mediante la tabla de distribución de frecuencias con sus respectivos gráficos de barras que será extraídos del software Spss clasificados por variables y por sus respectivas dimensiones

Análisis inferencial

Para el análisis inferencial, en primer lugar, se realizó la prueba de normalidad con ayuda del software SPSS, determinado que las variables estudiadas no poseen una distribución normal por tanto es menester valerse de la estadística no paramétrica en este caso se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman

3.7. Aspectos éticos

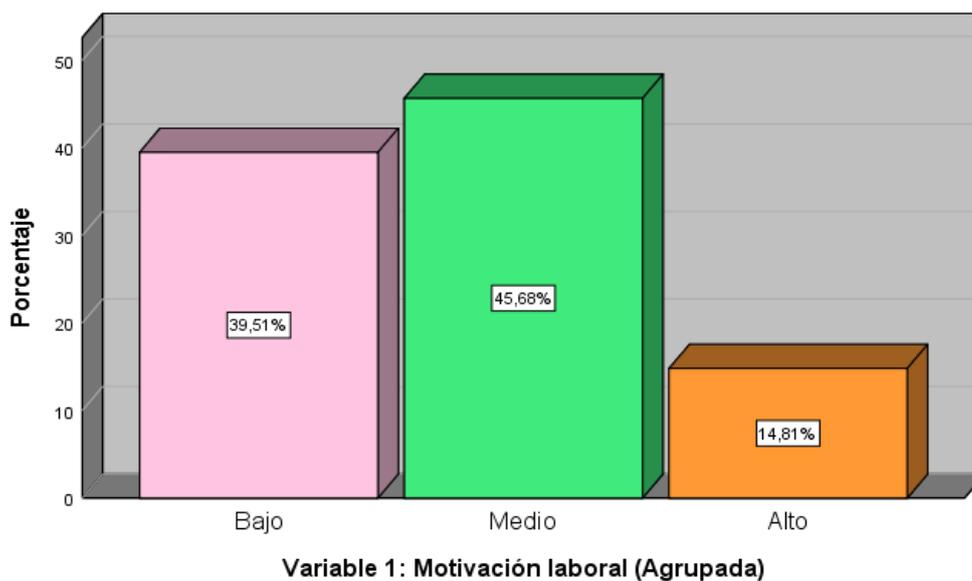
La investigación se elaboró de acuerdo con los requisitos de la APA y la normativa universitaria, utilizando referencias en cada cita para respetar los derechos del autor. Asimismo, considerando los principios éticos de privacidad, la confiabilidad y confidencialidad de las identidades de los participantes y los hallazgos obtenidos, respete la autonomía y libertad de los participantes para poseer y mantener la privacidad y confidencialidad al momento de elegir cualquier método.

IV. Resultados

4.1 Resultados descriptivos

Figura 2

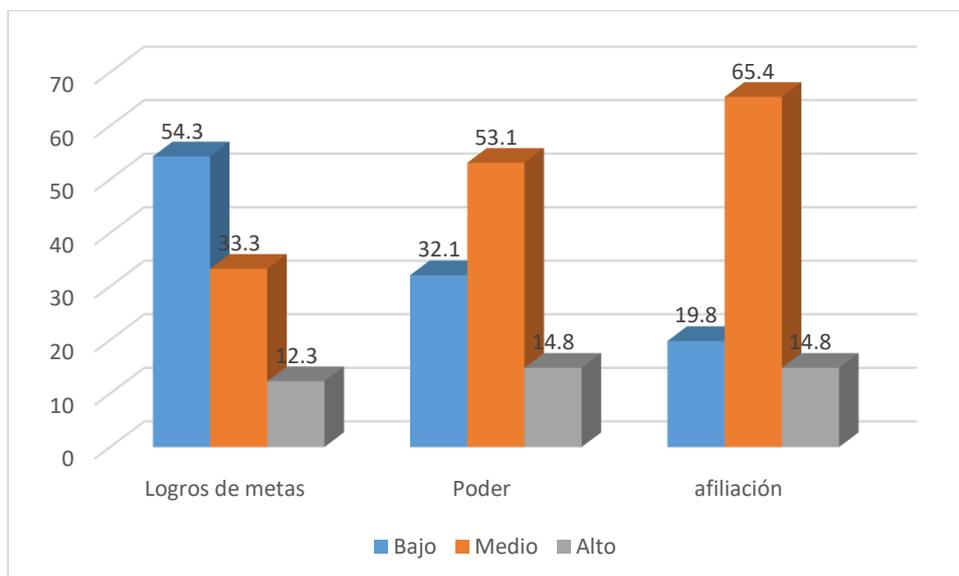
Niveles de motivación laboral en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett – Callao



En la figura se puede que el 39,51% de los encuestado exhiben como nivel bajo de motivación laboral, el 45.66% nivel medio y el 14,81% como nivel alto

Figura 3

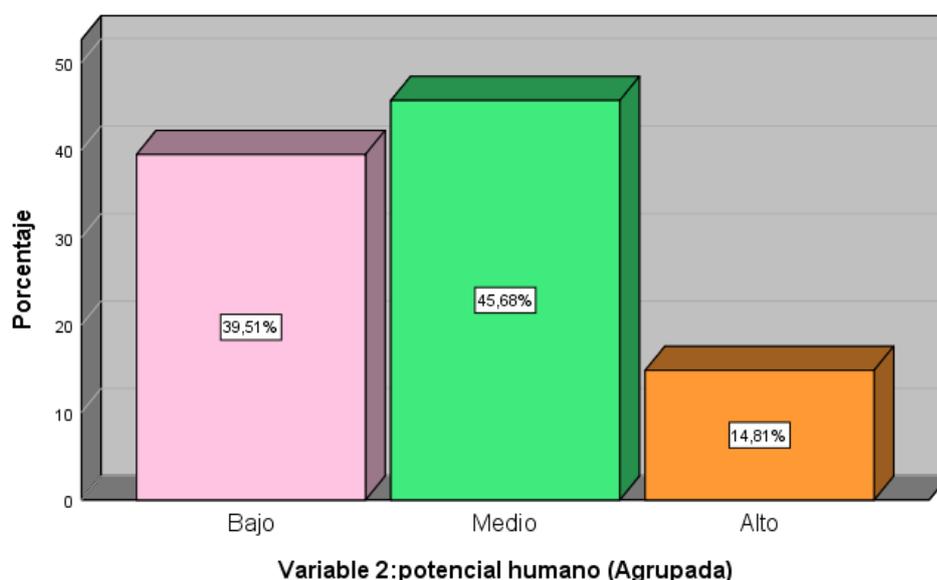
Niveles de las dimensiones de la variable motivación laboral



En la figura correspondiente se puede observar que los resultados de logros de metas indicaron que el 54,3% indicaron un nivel bajo, el 33,33% como nivel medio y el 12,3% como nivel alto, igualmente, los resultados sobre la dimensión poder indicaron que 32,1% presenta como nivel bajo, el 53,1% como nivel medio y el 14,8% como nivel alto. Asimismo, los resultados de la dimensión afiliación indicaron que el 19,8% presenta como nivel bajo, el 65,4% como nivel medio y el 14,8% como nivel alto.

Figura 4

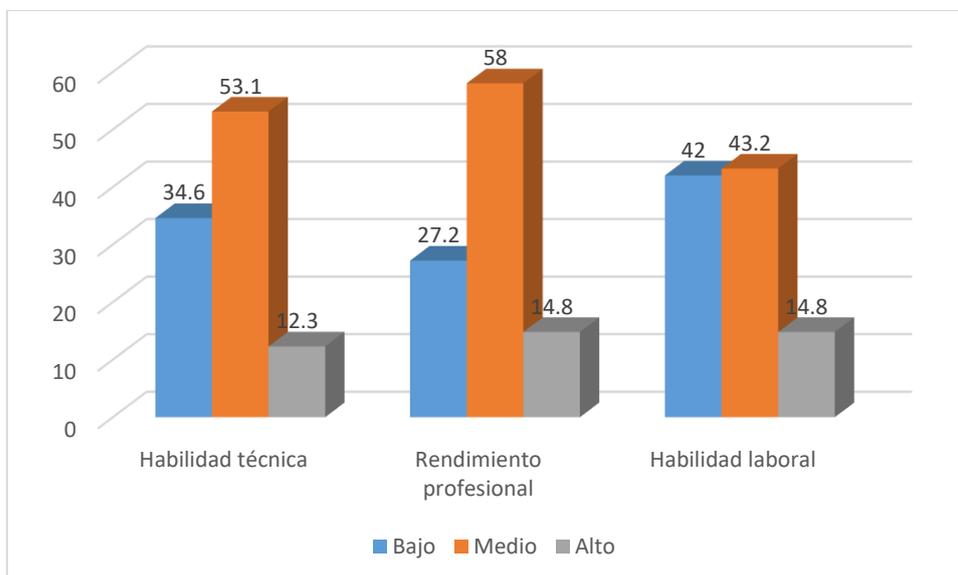
Niveles de potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett – Callao



En el gráfico se puede que el 39,51% de los encuestado exhiben como nivel bajo de potencial humano, el 45,66% nivel medio y el 14,81% como nivel alto

Figura 5

Niveles de las dimensiones de la variable potencial humano



En el gráfico correspondiente se puede observar que los resultados de habilidades técnicas indicaron que el 34,6% indicaron un nivel bajo, el 53,1% como nivel medio y el 14,8% como nivel alto, igualmente, los resultados sobre la dimensión rendimiento profesional indicaron que 27,2,1% presenta como nivel bajo, el 58% como nivel medio y el 14,8% como nivel alto. Asimismo, los resultados de la dimensión habilidades laborales indicaron que el 42% presenta como nivel bajo, el 43,20% como nivel medio y el 14,8% como nivel alto.

4.2 Resultados inferenciales

Contratación de la hipótesis general

Ha: Existe relación entre Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021.

Ho: No existe relación entre Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021

Tabla 5*Contrastación de la variable 1 con la variable 2*

			Variable 1: Motivación laboral	Variable 2: potencial humano
Rho de	Variable 1: Motivación laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
Spearman	Variable 2: Potencial humano (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede ver el valor de rho = 0,744 indicaron que se trata de una correlación alta asimismo el valor de la sig. = 0.000 que es menor a 0,05 indicaron que se debe considerar la hipótesis alterna: Existe relación entre Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021.

Contratación de la hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre los logros de metas y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett -Callao 2021;

Ho: No Existe relación entre los logros de metas y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett -Callao 2021;

Tabla 6*Contrastación de la dimensión 1 con la variable 2*

			Dimensión 1: Logros de metas	Variable 2: potencial humano
Rho de	Dimensión 1: Logros de metas	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
Spearman	Variable 2: potencial humano (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede ver el valor de rho = 0,825 indicaron que se trata de una correlación alta asimismo el valor de la sig. = 0.000 que es menor a 0,05 indicaron que se debe considerar la hipótesis alterna: Existe relación entre los logros de metas y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021;

Contratación de la hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre el poder y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021

Ho: No Existe relación entre el poder y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021

Tabla 7

Contratación de la dimensión 2 con la variable 2

<i>Correlaciones</i>			Dimensión 2: Poder	Variable 2: potencial humano
Rho de Spearman	Dimensión 2: Poder (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
n	Variable 2: potencial humano (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede ver el valor de rho = 0,651 indicaron que se trata de una correlación alta asimismo el valor de la sig. = 0.000 que es menor a 0,05 indicaron que se debe considerar la hipótesis alterna: Existe relación entre el poder y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett -Callao 2021

Contratación de la hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre la afiliación y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett -Callao 2021.

Ho: No Existe relación entre la afiliación y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett -Callao 2021.

Tabla 8

Contrastación de la dimensión 3 con la variable 2

Correlaciones

			Dimensión 3: afiliación	Variable 2: potencial humano
Rho de	Dimensión 3: afiliación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
Spearman	Variable 2: potencial humano (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede ver el valor de rho = 0,685 indicaron que se trata de una correlación alta asimismo el valor de la sig. = 0.000 que es menor a 0,05 indicaron que se debe considerar la hipótesis alterna: Existe relación entre la afiliación y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett -Callao 2021.

V.DISCUSIÓN.

Referente a los resultados descriptivos indicaron el 39,51% de los encuestados presentaron como nivel bajo de motivación laboral, el 45.66% nivel medio y el 14,81% como nivel alto. Asimismo, el 39,51% de los encuestado mostraron como nivel bajo de potencial humano, el 45.66% nivel medio y el 14,81% como nivel alto. Este descubrimiento es similar a las deducciones de Sánchez (2018) quien concluyó que el nivel de motivación laboral es intermedio, Los resultados descriptivos indicaron que los resultados de logros de metas mostraron que el 54,3% indicaron un nivel bajo, el 33.33% como nivel medio y el 12,3% como nivel alto. Los encuestados reciben una motivación media de las remuneraciones, así tienen poca motivación con los beneficios tanto remunerativos como psicosociales, también las condiciones laborales solo motivan en mediana altura. Este descubrimiento es análogo a los hallazgos de Chmielewska et al. (2020) quien concluyó que el nivel de motivación laboral es de nivel medio.

Los resultados descriptivos sobre la dimensión poder indicaron que 32,1% presenta como nivel bajo, el 53.1% como nivel medio y el 14,8% como nivel alto. Esto quiere decir que, los encuestados reciben una motivación media de su status, así como de las supervisiones. Igualmente, el indicaron independencia laboral solo motiva en un nivel medio. Este descubrimiento es análogo a los hallazgos de Muthuri et al. (2020) quien descubrió que el nivel de motivación laboral en un hospital del Arca es de nivel intermedio.

Los resultados descriptivos indicaron que la dimensión afiliación indicaron que el 19,8% presenta como nivel bajo, el 65,4% como nivel medio y el 14.8% como nivel alto, esto quiere decir que con el indicaron motivación con la familiaridad y relación interpersonal se está motivando solo en un nivel medio. Este resultado es similar a las deducciones de Baljoon y Banakhar (2018) quienes concluyeron que el nivel de motivación laboral es promedio. Acerca de los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable potencial humano se observaron que la dimensión 1 habilidades técnicas el 34,6% indicaron un nivel bajo, el 53.1% como nivel medio y el 14,8% como nivel alto, esto quiere decir que los conocimientos que poseen el personal de salud en estudio solo es medio, así también las experiencias laborales son de término medio, existe una

seguridad laboral media, así como el nivel de Iniciativas y superaciones del personal de salud solo alcanza un nivel medio.

También es congruente con las teorías de las dimensiones de potencial humano son; habilidad técnica, rendimiento profesional y destreza laboral acerca de la dimensión habilidades técnicas; son los conocimientos y habilidades en un campo profesional específico deben ser permanentes (Álvarez y Bernal, 2017). Tener comprensión significa tener averiguación, ideas, conceptos, experiencia y aprendizaje en el campo profesional (Álvarez, 2017). Igualmente, los resultados sobre la dimensión rendimiento profesional indicaron que 27.2,1% presentaron como nivel bajo, el 58% como nivel medio y el 14,8% como nivel alto. Esto quiere decir que los encuestados poseen un nivel medio de destrezas, en su trabajo solo se concentran poco, las responsabilidades que muestran son de nivel medio, el desarrollo de las competencias es de nivel medio.

También es congruentes con las teorías de Flores (2018) cuya estructura en la que se especifica la contribución de un individuo a la organización, contribuyendo así al logro del propósito de la organización (Flores et al., 2018). También se define como una meta. Las metas organizacionales e individuales se ajustan y agregan para beneficiar la estrategia de la empresa y distorsionarla Práctica y resultados consistentes, que representan la contribución real de las personas a los productos de la empresa (Álvarez, 2017).

Asimismo, los resultados de la dimensión habilidades laborales indicaron que el 42% presentaron como nivel bajo, el 43,20% como nivel medio y el 14.8% como nivel alto. Esto quiere decir que el personal que labora en salud tiene un nivel medio de interés personales, pose un nivel medio de cortesía, sobre la enseñanza y aprendizaje hay mucho que mejorar, el personal tiene poca paciencia, tiene poca iniciativa y un nivel medio de imagen personal. Igualmente corrobora a las teorías de la dimensión habilidad laboral; es la alineación académica, lugar de partida y fundamento de una carrera, que tras conseguir un empleo adquirirá y desarrollará la capacidad y competencias para demostrar su competitividad, tiene las características de mejorar su empleabilidad, y tiene la capacidad de busca estrategias de mejora (Mendoza et alt.,2021). Tiene una gran capacidad para adaptarse a los cambios en el entorno de trabajo dinámico,

además es creativo y descubridor, lo hace sincero al entorno y fácil de aceptar, tiene la capacidad de comunicarse y colaborar, y tiene inteligencia emocional, porque puede sentir compasión y puede hacer una decisión decisiva (Álvarez, 2017).

De acuerdo al objetivo general los resultados inferenciales indicaron que el valor de $Rho = 0,744$ se trata de una correlación alta asimismo el valor de la $sig. = 0.000$, que es menor a $0,05$ indicaron que se debe considerar la hipótesis alterna: Existe relación entre motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021. Estos resultados son análogos a las conclusiones de Cárdenas (2020) quien descubrió que existe relación entre Motivación laboral y potencial humano, también es análogo a los resultados de Alburquerque (2020) que existe relación entre motivación laboral y potencial humano ($sig.=0.000$). también es congruente a las teorías de La variable motivación laboral se basa en la teoría de McClelland, clasificó las teorías de acuerdo con tres necesidades: logro, capacidad y afiliación. En este caso, las personas no pueden satisfacer sus necesidades y producir una sensación de tensión, lo que promueve el impulso dentro del individuo.

McClelland, a su vez, enfatizó tres fuerzas impulsoras más importantes: la fuerza impulsora del logro: el individuo quiere crecer y desarrollarse (Bouverie y García, 2017). Motivación de la afiliación: interactuar con las personas en un entorno social. Perseguir la motivación: hacer un trabajo de alta calidad es un impulso. Motivación de poder: el impulso de influir en las personas y cambiar la situación (Marin y Placencia 2017). También apoya a las teorías de potencial humano: Ruilova (2018) describe que el potencial humano son el activo más importante de la empresa y la herramienta más valiosa de que disponen las empresas que quieren alcanzar sus metas. Según Maslow, el desarrollo del potencial humano es todo lo que una persona puede hacer, esto debe lograrse en el contexto del sentimiento personal, la salud, la seguridad, ser amado, capaz y obtener una imagen realista y equilibrar la competitividad (Tabares, 2019).

Maslow mencionó la importancia del crecimiento personal y la autorrealización en su teoría de la jerarquía de necesidades en 1950, y enfatizó

el potencial de los individuos para guiar el crecimiento y desarrollo de las personas (Mendoza et al.,2017). La psicología humanista y Maslow, como uno de los fundadores, consideran a los seres humanos como “personas que pueden tomar decisiones acertadas, asumir la responsabilidad de sus acciones y desarrollar su potencial, como lo citan Ospina y Alvarado (2017). De igual manera, (Sánchez et al.,2017) definió el potencial humano en su artículo como "una persona capaz, el potencial que una persona tiene en su interior y puede ser entrenado.

De acuerdo al objetivo específico 1., los resultados inferenciales indicaron que el valor de $\rho = 0,825$ se trata de una correlación alta asimismo el valor de la sig. = 0.000 que es menor a 0,05 indicaron que se debe considerar la hipótesis alterna: Existe relación entre los logros de metas y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett -Callao 2021. Igualmente es similar a los resultados de Lauri (2019) quien concluyó que el nivel de potencial humano es medio. Este descubrimiento es análogo a los hallazgos de Ahlstedt et al. (2020) quien consideró que el nivel de motivación laboral es intermedio. También es similar a las deducciones de Afolabi y Bottiglieri (2018) quien descubrió que el nivel es intermedio de la variable motivación laboral. también se asemeja a los resultados de a Rosas (2019) quien mencionó que el nivel de motivación laboral posee un nivel intermedio.

También es congruente a las teorías de la motivación y la higiene de Herzberg, el autor destacó la necesidad de evaluar lo que las personas consideran satisfactorio en el ámbito laboral y lo que desean. De esta forma es posible identificar los elementos que provocan insatisfacción o que pueden convertir el trabajo en una actividad insatisfactoria. Para distinguirlos, los factores “higiénicos” son todos aquellos que hacen que el trabajo sea satisfactorio, pero que no son necesariamente motivadores. Hablamos de: salario, relaciones interpersonales, estabilidad económica, supervisión por parte de superiores, etc. De la misma forma, se separan los factores motivacionales propiamente dichos e incluyen: ascensos, reconocimiento, responsabilidad, realización personal, posición social, crecimiento profesional, etc. (Quezada et al., (2017).

De acuerdo al objetivo específico 2, los resultados inferenciales indicaron que el valor de $\rho = 0,651$ se trata de una correlación alta asimismo el valor de la sig. = 0.000 que es menor a 0,05 indicaron que se debe considerar la hipótesis alterna: Existe relación entre el poder y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett -Callao 2021. Este resultado es similar a las deducciones de Rojas (2017) quien concluyó que el nivel de motivación laboral es intermedio. También es similar a las conclusiones de Acuña y Acuña (2018) quien expuso que sus conclusiones indicaron un nivel medio de potencial humano. También es congruente a las teorías de las necesidades aprendidas de McClelland Es una de las teorías más conocidas sobre la motivación laboral, para desarrollarlo, el autor se basó en la comparación de las acciones de algunos gerentes que trabajaron en diferentes empresas, llegando a la conclusión de que existen diferentes necesidades que deben ser satisfechas para que un trabajador se sienta motivado (Iparraguirre, 2020).

De acuerdo al objetivo específico 3, los resultados inferenciales indicaron que el valor de $\rho = 0,685$ se trata de una correlación alta asimismo el valor de la sig. = 0.000 que es menor a 0,05 indicaron que se debe considerar la hipótesis alterna: Existe relación entre la afiliación y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett -Callao 2021. Este descubrimiento es similar a los hallazgos de Mogrovejo (2020) quien descubrió que el nivel de potencial humano solo es de nivel intermedio. También se asemeja a los resultados de Santacruz (2017) quien también concluyó que el nivel de motivación laboral es medio.

Mi apreciación personal sobre los hallazgos de la motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett - Callao 2021. Es entender la relación que se puede encontrar, el cual corrobora a las teorías de tema comprender que a mayor motivación mejor potencial humano o a menor motivación menor potencial humano

VI. CONCLUSIONES

- Primero: Existe relación entre Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021 (sig.= 0,000; rho= 0,744)
- Segundo: Existe relación entre los logros de metas y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021; (sig.= 0,000; rho= 0,825)
- Tercero: Existe relación entre el poder y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021 (sig.= 0,000; rho= 0,651)
- Cuarto: Existe relación entre la afiliación y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021. (sig.= 0,000; rho= 0,685)

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Habiendo concluido que existe relación entre Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud se recomienda a la dirección hacer capacitaciones con temas de motivación y campañas sobre motivación laboral, de ese modo se estaría elevando el nivel del potencial humano
- Segundo: Encontrando relación entre los logros de metas y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud se recomienda a la dirección hacer posible que los profesionales logren sus metas mediante acciones diversas de sobre motivación laboral, de ese modo se estaría elevando el nivel del potencial humano
- Tercero: La existencia de relación entre el poder y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud, permite recomendar a la dirección hacer capacitaciones sobre temas de “poder” para que los profesionales logren la motivación laboral, de ese modo se estaría elevando el nivel del potencial humano
- Cuarto: Habiendo concluido que existe relación entre la afiliación y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud se recomienda a la dirección hacer capacitaciones afiliación en la motivación laboral, de ese modo se estaría elevando el nivel del potencial humano

Referencias

- Acuña Quispe, C. Y., & Acuña Quispe, C. I. (2018). *Gestión de potencial humano y su desempeño laboral del área de Administración de la Dirección Regional del Gobierno Regional Madre de dios-2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33440>
- Afolabi, A., Fernando, S., & Bottiglieri, T. (2018). The effect of organisational factors in motivating healthcare employees: a systematic review. *British Journal of Healthcare Management*, 24(12), 603-610. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2018.24.12.603>
- Ahlstedt, C., Eriksson Lindvall, C., Holmström, I. K., & Muntlin, Å. (2020). Flourishing at work: Nurses' motivation through daily communication—An ethnographic approach. *Nursing & Health Sciences*, 22(4), 1169-1176. <https://doi.org/10.1111/nhs.12789>
- Alburqueque Baldassari, F. H. (2020). *Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú—sede Rímac, 2019* [Tesis de Bachiller, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46684>
- Alcivar, C. M. M., Quimi, T. L. I., & Barberan, M. F. Z. (2020). The motivation and its importance in the teaching-learning process. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(1), 138-144. <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis>
- Álvarez-Aros, E. L., & Bernal-Torres, C. A. (2017). Modelo de innovación abierta: énfasis en el potencial humano. *Información tecnológica*, 28(1), 65-76. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000100007>
- Avello, M., Pastene, E., Fernández, P., & Córdova, P. (2017). Potencial uso terapéutico de cannabis. *Revista médica de Chile*, 145(3), 360-367. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872017000300010>
- Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. (2018). Nurses' work motivation and the factors affecting It: A scoping review. *International Journal of*

Nursing & Clinical Practices, 5(1). <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277>

Cardenas Quevedo, Z. E. (2020). *Motivación Laboral y su relación con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales ESSALUD 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41032>

Castro, F., Figueiredo, P. S., Pereira-Guizzo, C., & Passos, F. U. (2019). Effect of the motivational factor on lean manufacturing performance: *the case of a multinational consumer goods company*. *Gestão & Produção*, 26(3). <https://doi.org/10.1590/0104-530X4850-19>

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 Services Research*, 20(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05573-z>

Churilova, E., Salin, V., Shpakovskaya, E., & Sitnikova, O. (2019). Influence of world social and economic indicators' interlinkage on the development of human potential. *Journal of International Studies*, 12(4). doi:10.14254/2071-8330.2019/12-4/6

Churilova, E., Salin, V., Shpakovskaya, E., & Sitnikova, O. (2019). Influence of world social and economic indicators' interlinkage on the development of human potential. *Journal of International Studies*, 12(4). doi:10.14254/2071-8330.2019/12-4/6

Davydova, T., Barkalov, S., & Poryadina, V. (2019, May). Content and evaluation of innovative components of human potential in the ratings of universities. *SOCIETY INTEGRATION EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference*, 6, 117-132. <http://dx.doi.org/10.17770/sie2019vol6.3736>

Deza y Falcón, I., Villavicencio Guardia, M. D. C., & Gonzales Soto, C. L. (2020). Motivación de logro y satisfacción laboral de los profesionales de

enfermería del Hospital de Tingo María en Huánuco, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 61-66.

Feitosa-Filho, G. S., Kirschbaum, M., Neves, Y. C. S., Loureiro, B. M. C., Lima, V. A. C. D. C., Calazans, R. M., ... & Barreto, B. R. (2017). Characteristics of training and motivation of physicians working in emergency medicine. *Revista da Associação Médica Brasileira*, 63(2), 112-117. <https://doi.org/10.1590/1806-9282.63.02.112>

Gallegos, Z. E. C., & López, J. D. F. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592-597. DOI: <https://doi.org/10.26788/epg.v7i2.312>

Galvao, M. F., Lemos, A. H. D. C., & Cavazotte, F. D. S. (2018). Revisiting the mainstream: The meaning of work for people with acquired disabilities. RAM. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(SPE). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD180079>

Gancino Chávez, V. B. (2021). *Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58720>

Gesbon (2019). *Equipos y Talento, El 46% de los empleados europeos sienten que sus directivos no valoran su talento*. <https://www.equiposytalento.com/noticias/2019/02/14/el-46-de-los-empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento>

González R. M (2019) *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>

Guedes, M., Figueiredo, P. S., Pereira-Guizzo, C. S., & Loiola, E. (2021). The role of motivation in the results of total productive maintenance. *Production*, 31. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20200057>

- Kleparskii, V. G., & Sheinis, V. E. (2018). Management of Regional Development: Investments, Human Potential, Perfection of Institutional Structure. *Automation and Remote Control*, 79(4), 691-700.
- Lauri Chirinos, K. M. (2019). *La motivación laboral como estrategia para mejorar el desempeño del potencial humano de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco-2016* [Tesis de bachiller, Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco]. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4298>
- Lin, C. Y., & Yao, C. A. (2020). Potential role of Nrf2 activators with dual antiviral and anti-inflammatory properties in the management of viral pneumonia. *Infection and Drug Resistance*, 13, 1735. doi: 10.2147/IDR.S256773
- Luchko, M., Arzamasova, O., & Vovk, I. (2019). Personnel potential of national economy and gross domestic product: The case of Ukraine. *Montenegrin Journal of Economics*, 15(2), 59-70.
- Marin Samanez, H. S., & 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. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mendoza-Cano, O., Sánchez-Piña, R. A., Barrón-Quintana, J., Cuevas-Arellano, H. B., Escalante-Minakata, P., & Solano-Barajas, R. (2017). Riesgos potenciales de salud por consumo de agua con arsénico en Colima, México. *Salud pública de México*, 59, 34-40. <https://doi.org/10.21149/8413>
- Mogrovejo M.A (2020) *el clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del hospital Liborio panchana Sotomayor* [Tesis de maestría, Universidad Católica De Santiago De Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220>
- Muthuri, R. N. D. K., Senkubuge, F., & Hongoro, C. (2020, June). Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *In Healthcare*, 8(2), 164. <https://doi.org/10.3390/healthcare8020164>

- Navarro Ríos, C. M. (2020). *La motivación laboral en empresas familiares: Una revisión de la literatura científica* [Tesis de bachiller, Universidad Privada del Norte]. <http://hdl.handle.net/11537/24051>
- Neves, L., & Coimbra, J. L. (2018). Validation study in the educational context of the Portuguese version of the Multidimensional Work Motivation Scale. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 28. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2803>
- Nzediegwu, C., & Chang, S. X. (2020). Improper solid waste management increases potential for COVID-19 spread in developing countries. *Resources, conservation, and recycling*, 161, 104947. doi: 10.1016/j.resconrec.2020.104947
- Oleribe, O. O., Momoh, J., Uzochukwu, B. S., Mbofana, F., Adebiyi, A., Barbera, T., ... & Taylor-Robinson, S. D. (2019). Identifying key challenges facing healthcare systems in Africa and potential solutions. *International journal of general medicine*, 12, 395. doi: 10.2147/IJGM.S223882
- Ospina-Ramírez, D. A., & Ospina-Alvarado, M. C. (2017). Futuros posibles, el potencial creativo de niñas y niños para la construcción de paz. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 175-192. DOI: <https://doi.org/10.11600/1692715x.1511016022016>
- Piedimonte, F. R., & Depaula, P. D. (2018). Work motivation and values in Argentine volunteer and paid firefighters. *Liberabit*, 24, 277-294. <https://orcid.org/0000-0003-2831-7897>
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Rozo Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 39(16). <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168>

- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rojas Y. (2017) *influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior* [Tesis de bachiller, Universidad Inca Garcilaso De La Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3650>
- Rosas Córdova, E. J. (2019). *Gestión del talento humano y motivación laboral: caso gobierno regional Pasco–2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/823>
- Ruilova Carrión, C. E., León Arbulú, D. C., & Tay Chu Jon, L. Y. (2018). Potencial erosivo de jugos naturales, jugos industrializados y gaseosas: Revisión de Literatura. *Revista Estomatológica Herediana*, 28(1), 56-63. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/reh.v28i1.3283>
- Sánchez, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala* [Tesis de bachiller, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>
- Sánchez-García, D., Rubio-Bellido, C., Marrero-Meléndez, M., Guevara-García, F. J., & Canivell, J. (2017). El control adaptativo en instalaciones existentes y su potencial en el contexto del cambio climático. *Hábitat Sustentable*, 7(2), 6-17. <https://doi.org/10.22320/07190700.2017.07.02.01>
- Santacruz Benavidez, J. A. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016* [Tesis de Bachiller, UCE].

- Sardak, S., Bilska, O., & Simakhova, A. (2017). Potential of economy socialisation in the context of globalisation. *Economic Annals-XXI*, 164(3-4), 4-8.
- Spinelli-De-Sa, J. G., Lemos, A. H. D. C., & Cavazotte, F. D. S. C. N. (2017). Making a career in a male-dominated field: the meaning of work for women employed in the financial markets. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 18(4), 109-136.
- Strielkowski, W., Kalyugina, S., & Mukhoryanova, O. (2019). Managing human potential and youth social entrepreneurship in peripheral regions. *Management Research & Practice*, 11(3).
- Tabares, A. S. G. (2019). *Potenciales prosociales en niños, niñas y adolescentes desvinculados de grupos armados ilegales en Colombia*. Quaderns de psicologia. *International journal of psychology*, 21(2), 1483.
- Uteubayev, T., & Petrova, M. (2017). The development of human potential in *kazakhstan's innovation economy*. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=608979>
- Varela (2021). *Home Office: Reconozca y motive a su trabajador*. Perú: Nacional. <https://www.radionacional.com.pe/noticias/economia/home-office-reconozca-y-motive-a-su-trabajador>
- Vaughan, J., Mallett, C. J., Davids, K., Potrac, P., & López-Felip, M. A. (2019). Developing creativity to enhance human potential in sport: a wicked transdisciplinary challenge. *Frontiers in psychology*, 10, 2090. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02090>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 1 - Matriz de consistencia							
Título: Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021.							
Autor: Medrano Condezo Flor Margarita							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Existe relación entre Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021? Problemas Específicos: ¿Existe relación entre los logros de metas y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021? ¿Existe relación entre el poder y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021?	Objetivo general: Determinar la relación entre Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021 Objetivos específicos: Determinar la relación entre los logros de metas y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021 Determinar la relación entre el poder y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021	Hipótesis general: Existe relación entre Motivación laboral y potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021 Hipótesis específicas: Existe relación entre los logros de metas y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021; Existe relación entre el poder y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021 Existe relación entre la afiliación y el potencial humano en el personal de	Variable 1: Motivación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Logros de metas Poder afiliación	Remuneraciones Beneficio Condiciones laborales Status Supervisiones Independencia laboral Familiaridad y relación interpersonal	1 2,3,4 4,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15 16 17,18,19	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Bajo medio alto
			Variable 2: potencial humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Habilidad técnica	Conocimientos Experiencias laborales Seguridad laboral Iniciativas y superaciones	1,6 2,3,4 5,7 8,9,10		
			Rendimiento profesional	Destrezas concentraciones responsabilidades Competencias y superaciones	11,12,13 14,15 16,17 18,19,20	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Bajo medio alto

¿Existe relación entre la afiliación y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021?	salud de la Microred Faucett-Callao 2021 determinar la relación entre la afiliación y el potencial humano en el personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021.	los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao 2021.	Habilidad laboral	Intereses personales cortesía Enseñanza y aprendizaje Paciencia Iniciativas Imagen personal	21,22,23 24,25 26,27 28,29,30 31,32 33,34		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental	Población: La población está constituida por el total personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett -Callao que equivale a 95 profesionales. Tipo de muestreo: muestro no probabilístico por conveniencia Tamaño de muestra: 81 profesionales	Variable 1: Motivación laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Atkinson, Clark y Lowell. Año: 2018 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao Forma de Administración: Individual Variable 2: potencial humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Zoila Elizabeth Cárdenas Quevedo Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao Forma de Administración: Individual		DESCRIPTIVA: Se realizará mediante las tablas y gráficos de frecuencia con la ayuda del SPSS v.24 INFERENCIAL: Se realizará mediante el coeficiente del Rho de Spearman			

Anexo 2

Operacionalización de la variable motivación laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICARONDORES	ESCALA DE MEDICION
Motivación Laboral	La motivación laboral es el elemento concluyente en la sociedad, donde los individuos pueden interrelacionarse y ganar autosatisfacción, donde las personas logran hallar desafíos y usar sus capacidades.	Para poder medir la variable motivación laboral se ha dividido en tres dimensiones los cuales son: logro de metas, poder y afiliación. asimismo, se ha dividido en 7 indicadores y consta de 19 ítems.	Logros de metas Poder afiliación	Remuneraciones Beneficio Condiciones laborales Status Supervisiones Independencia laboral Familiaridad y relación interpersonal	1 Nunca 2 casi nunca 3 A veces 4 casi siempre 5 siempre

Tabla 2 *Operacionalización de la variable potencial humano*

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICARONDORES	ESCALA DE MEDICION
Potencial Humano	Es la capacidad de las personas para crear, innovar y lograr sus objetivos personales. Ésta es una cualidad personal, y cada uno se desarrolla de acuerdo con su propia actitud y entusiasmo.	Para poder medir la variable potencial humana se ha dividido en tres dimensiones habilidad técnica, rendimiento profesional y habilidad laboral, también está dividido por 14 indicadores que consta de 34 ítems	Habilidad técnica Rendimiento profesional Habilidad laboral	Conocimientos Experiencias laborales Seguridad laboral Iniciativas y superaciones Destrezas concentraciones responsabilidades Competencias y superaciones Intereses personales cortesía Enseñanza y aprendizaje Paciencia Iniciativas Imagen personal	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre

Anexo 3

Cuestionario de Motivación Laboral

Lee detenidamente las siguientes afirmaciones y marque la alternativa que cree conveniente, mediante la siguiente alternativa

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	ocasionalmente	Casi siempre	Siempre

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Logros de metas					
1. El salario es acorde con los conocimientos y las labores que Usted realiza.					
2. Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que proporciona la institución son adecuados					
3. Los salarios que percibe le permite una vida cómoda					
4. Los reconocimientos que percibe hace que lo mantenga fiel a la institución					
5. Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta cómodo					
6. Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse seguro					
7. Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto hace que se motive a realizar su trabajo.					
8. El área donde labora le brinda seguridad y comodidad					
Dimensión 2: Poder					
9. El ser aceptado por me hace sentir identificado y parte del grupo de trabajo					
10. Mi grupo de trabajo me hace sentir valorado					
11. Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar actualizado					
12. Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta importante					
13. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta valorado					
14. El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado					

15. La supervisión es política institucional, pero nos mantiene satisfechos					
16. Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta importante					
Dimensión 3: Afiliación					
17. Trabajo en compañía de otras personas					
18. Construyo relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
19. Me gusta pertenecer al grupo de trabajo.					

Cuestionario para Evaluación del potencial humano (personal de la salud)

Lee detenidamente las siguientes afirmaciones y marque la alternativa que cree conveniente, mediante la siguiente alternativa

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	ocasionalmente	Casi siempre	Siempre

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Habilidad Técnica					
1. Tiene suficiente capacitación para desempeñar el cargo					
2. Tiene experiencia en el servicio que está ejecutando					
3. Su trabajo no exige más capacitación del trabajo para rendir más.					
4. Podría tener mayor capacitación					
5. Muestra seguridad en las actividades que realiza					
6. Si se le cuestiona acerca de alguna actividad relacionada con su trabajo responde naturalmente					
7. Puede, por sí solo, planear, ejecutar y controlar sus tareas.					
8. Un curso de especialización es recomendable para su progreso en el trabajo.					
9. comprende y ejecuta las indicaciones					
10. Tiene capacidad de generar sugerencias constructivas					
Dimensión 2: Rendimiento profesional					
11. cuenta con la capacidad de manejar múltiples tareas.					
12. Desempeña un trabajo complejo, prestando mucha atención a las instrucciones recibidas					
13. Demuestra concentración mental en el trabajo.					
14. Presta atención a las condiciones de trabajo, sobre todo al orden					
15. El resultado del trabajo no presenta errores y es satisfactorio.					
16. Vigila cuidadosamente el desempeño de las máquinas en el área en que trabaja.					
17. Cumple con los objetivos en las fechas estimadas					
18. Ejecuta las tareas con celeridad y eficacia					

19. Las horas extras se ejecutan con calidad y entusiasmo					
20. el personal en labor merece toda la confianza.					
Dimensión 3: Habilidad Laboral					
21. Muestra predisposición a las necesidades del servicio.					
22. Es puntual al inicio de su horario laboral y reuniones.					
23. participa activamente en los grupos de trabajo y aporta ideas					
24. Su apariencia es buena y agradable en el trato general.					
25. Cuida de sí mismo y de sus compañeros durante el trabajo					
26. Tiene interés en aprender y crecer profesionalmente.					
27. Adquiere conocimientos y los comparte con sus compañeros					
28. Se siente cómodo y satisfecho en su área aun cuando debe repetir actividades de trabajo.					
29. Suele ayudar a las personas que lo necesitan.					
30. Los consejos brindados por su jefe, son aplicados con entusiasmo					
31. Muestra iniciativa ante las actividades que desempeña.					
32. La producción o resultados de su trabajo son favorables aun cuando trabaja bajo presión					
33. Es cuidadoso en su presentación personal y en el vestir					
34. Mantiene aseado su lugar de trabajo.					

Anexo 3.1

Ficha técnica de la herramienta de valoración Motivación laboral

Nombre	Cuestionario para medir Motivación laboral
Autor	Apellidos, nombre (año): estudio de motivación laboral por: Atkinson, Clark y Lowell. Adaptado por: Medrano Condezo, Flor 2021
Forma de aplicación	Individual
Grupo de aplicación	personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao que equivale a 95 profesionales.
Duración	10 minutos
Objetivo	Establecer mediante una encuesta el nivel de motivación laboral
Descripción	El cuestionario consta de 19 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert del 1 al 5: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
Dimensiones	Dimensión 1.- Logros de metas: 1 al 8 (ítems) Dimensión 2.- Poder: 9 al 16 (ítems) Dimensión 3.- Capacidad de respuesta: 13 al 19 (ítems)
Nivel y rango	Bajo: 19- 44 Medio: 44 - 70 Alto: 71 – 95
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,907

Ficha técnica de la herramienta de valoración del Potencial humano

Nombre	Cuestionario para medir potencial Humano
Autor	Apellido, nombre(año): Evaluación del potencial humano por: Cárdenas Quevedo, Zoila Elizabeth Año: 2019 Adaptado por: Medrano Condezo, Flor, 2021
Forma de Aplicación	individual
Grupo de Aplicación	personal de los establecimientos de salud de la Microred Faucett-Callao que equivale a 95 profesionales.
Duración	10 minutos
Objetivo	Establecer mediante una encuesta el nivel del Potencial Humano.
Descripción	El cuestionario consta de 34 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert del 1 al 5: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
Dimensiones	Dimensión 1.- Habilidad técnica: 1 al 10 (ítems) Dimensión 2.-Rendimiento profesional: 11 al 20 (ítems) Dimensión 3.- Habilidad laboral: 21 al 34 (ítems)
Nivel y Rango	Bajo: 34- 79 Medio: 80 - 124 Alto: 125 – 170
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,926

Anexo 3.2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La Motivación Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Autonomía								
1	El salario es acorde con los conocimientos y las labores que Usted realiza.	X		X		X		
2	Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que proporciona la institución son adecuados	X		X		X		
3	Los salarios que percibe le permite una vida cómoda	X		X		X		
4	Los reconocimientos que percibe hace que lo mantenga fiel a la institución	X		X		X		
5	Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta cómodo	X		X		X		
6	Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse seguro	X		X		X		
7	Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto hace que se motive a realizar su trabajo.	X		X		X		
8	El área donde labora le brinda seguridad y comodidad							
DIMENSIÓN 2: Poder								
9	El ser aceptado por me hace sentir identificado y parte del grupo de trabajo	X		X		X		
10	Mi grupo de trabajo me hace sentir valorado	X		X		X		
11	Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar actualizado	X		X		X		
12	Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta importante	X		X		X		
13	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta valorado	X		X		X		
14	El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado	X		X		X		
15	La supervisión es política institucional, pero nos mantiene satisfechos	X		X		X		
16	Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta importante							
DIMENSIÓN 3: Afiliación								
17	Trabajo en compañía de otras personas	X		X		X		
18	Construyo relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
19	Me gusta pertenecer al grupo de trabajo.	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: ...Licenciada en Obstetricia/ Metodóloga

25 de mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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 del potencial humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidad Técnica							
1	Tiene suficiente capacitación para desempeñar el cargo	X		X		X		
2	Tiene experiencia en el servicio que está ejecutando	X		X		X		
3	Su trabajo no exige más capacitación del trabajo para rendir más.	X		X		X		
4	Podría tener mayor capacitación	X		X		X		
5	Muestra seguridad en las actividades que realiza	X		X		X		
6	Si se le cuestiona acerca de alguna actividad relacionada con su trabajo responde naturalmente	X		X		X		
7	Puede, por sí solo, planear, ejecutar y controlar sus tareas.	X		X		X		
8	Un curso de especialización es recomendable para su progreso en el trabajo.	X		X		X		
9	comprende y ejecuta las indicaciones	X		X		X		
10	Tiene capacidad de generar sugerencias constructivas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento profesional							
11	cuenta con la capacidad de manejar múltiples tareas.	X		X		X		
12	Desempeña un trabajo complejo, prestando mucha atención a las instrucciones recibidas	X		X		X		
13	Demuestra concentración mental en el trabajo.	X		X		X		
14	Presta atención a las condiciones de trabajo, sobre todo al orden	X		X		X		
15	El resultado del trabajo no presenta errores y es satisfactorio.	X		X		X		
16	Vigila cuidadosamente el desempeño de las máquinas en el área en que trabaja.	X		X		X		
17	Cumple con los objetivos en las fechas estimadas	X		X		X		
18	Ejecuta las tareas con celeridad y eficacia	X		X		X		
19	Las horas extras se ejecutan con calidad y entusiasmo	X		X		X		
20	el personal en labor merece toda la confianza.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Habilidad Laboral							
21	Muestra predisposición a las necesidades del servicio.	X		X		X		
22	Es puntual al inicio de su horario laboral y reuniones.	X		X		X		
23	participa activamente en los grupos de trabajo y aporta ideas	X		X		X		
24	Su apariencia es buena y agradable en el trato general.	X		X		X		
25	Cuida de sí mismo y de sus compañeros durante el trabajo	X		X		X		
26	Tiene interés en aprender y crecer profesionalmente.	X		X		X		
27	Adquiere conocimientos y los comparte con sus compañeros	X		X		X		
28	Se siente cómodo y satisfecho en su área aun cuando debe repetir actividades de trabajo.	X		X		X		
29	29. Suele ayudar a las personas que lo necesitan.	X		X		X		
30	30. Los consejos brindados por su jefe, son aplicados con entusiasmo	X		X		X		
31	31. Muestra iniciativa ante las actividades que desempeña.	X		X		X		
32	32. La producción o resultados de su trabajo son favorables aun cuando trabaja bajo presión	X		X		X		
33	33. Es cuidadoso en su presentación personal y en el vestir	X		X		X		
34	34. Mantiene aseado su lugar de trabajo.	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: ...Licenciada en Obstetricia/ Metodóloga

25 de mayo del 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente de dimensión específica del constructo
³Claridad: 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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La Motivación Laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Autonomía							
1	El salario es acorde con los conocimientos y las labores que Usted realiza.	X		X		X		
2	Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que proporciona la institución son adecuados	X		X		X		
3	Los salarios que percibe le permite una vida cómoda	X		X		X		
4	Los reconocimientos que percibe hace que lo mantenga fiel a la institución	X		X		X		
5	Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta cómodo	X		X		X		
6	Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse seguro	X		X		X		
7	Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto hace que se motive a realizar su trabajo.	X		X		X		
8	El área donde labora le brinda seguridad y comodidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Poder							
9	El ser aceptado por me hace sentir identificado y parte del grupo de trabajo	X		X		X		
10	Mi grupo de trabajo me hace sentir valorado	X		X		X		
11	Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar actualizado	X		X		X		
12	Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta importante	X		X		X		
13	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta valorado	X		X		X		
14	El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado	X		X		X		
15	La supervisión es política institucional, pero nos mantiene satisfechos	X		X		X		
16	Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta importante	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Afiliación							
17	Trabajo en compañía de otras personas	X		X		X		
18	Construyo relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
19	Me gusta pertenecer al grupo de trabajo.	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. Mg CD DANIEL CANASSA BERGMAN DNI: 42695808

Especialidad del validador: CIRUJANO DENTISTA / GERENCIA EN SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

28 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE del potencial humano

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidad Técnica							
1	Tiene suficiente capacitación para desempeñar el cargo	X		X		X		
2	Tiene experiencia en el servicio que está ejecutando	X		X		X		
3	Su trabajo no exige más capacitación del trabajo para rendir más.	X		X		X		
4	Podría tener mayor capacitación	X		X		X		
5	Muestra seguridad en las actividades que realiza	X		X		X		
6	Si se le cuestiona acerca de alguna actividad relacionada con su trabajo responde naturalmente	X		X		X		
7	Puede, por sí solo, planear, ejecutar y controlar sus tareas.	X		X		X		
8	Un curso de especialización es recomendable para su progreso en el trabajo.	X		X		X		
9	comprende y ejecuta las indicaciones	X		X		X		
10	Tiene capacidad de generar sugerencias constructivas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento profesional							
11	cuenta con la capacidad de manejar múltiples tareas.	X		X		X		
12	Desempeña un trabajo complejo, prestando mucha atención a las instrucciones recibidas	X		X		X		
13	Demuestra concentración mental en el trabajo.	X		X		X		
14	Presta atención a las condiciones de trabajo, sobre todo al orden	X		X		X		
15	El resultado del trabajo no presenta errores y es satisfactorio.	X		X		X		
16	Vigila cuidadosamente el desempeño de las máquinas en el área en que trabaja.	X		X		X		
17	Cumple con los objetivos en las fechas estimadas	X		X		X		
18	Ejecuta las tareas con celeridad y eficacia	X		X		X		
19	Las horas extras se ejecutan con calidad y entusiasmo	X		X		X		
20	el personal en labor merece toda la confianza.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Habilidad Laboral							
21	Muestra predisposición a las necesidades del servicio.	X		X		X		
22	Es puntual al inicio de su horario laboral y reuniones.	X		X		X		
23	participa activamente en los grupos de trabajo y aporta ideas	X		X		X		
24	Su apariencia es buena y agradable en el trato general.	X		X		X		
25	Cuida de sí mismo y de sus compañeros durante el trabajo	X		X		X		
26	Tiene interés en aprender y crecer profesionalmente.	X		X		X		
27	Adquiere conocimientos y los comparte con sus compañeros	X		X		X		
28	Se siente cómodo y satisfecho en su área aun cuando debe repetir actividades de trabajo.	X		X		X		
29	29. Suele ayudar a las personas que lo necesitan.	X		X		X		
30	30. Los consejos brindados por su jefe, son aplicados con entusiasmo	X		X		X		
31	31. Muestra iniciativa ante las actividades que desempeña.	X		X		X		
32	32. La producción o resultados de su trabajo son favorables aun cuando trabaja bajo presión	X		X		X		
33	33. Es cuidadoso en su presentación personal y en el vestir	X		X		X		
34	34. Mantiene aseado su lugar de trabajo.	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. Mg CD DANIEL CANASSA BERGMAN DNI: 42695808

Especialidad del validador: CIRUJANO DENTISTA / GERENCIA EN SALUD

28 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Autonomía							
1	El salario es acorde con los conocimientos y las labores que Usted realiza.	X		X		X		
2	Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que proporciona la institución son adecuados	X		X		X		
3	Los salarios que percibe le permite una vida cómoda	X		X		X		
4	Los reconocimientos que percibe hace que lo mantenga fiel a la institución	X		X		X		
5	Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta cómodo	X		X		X		
6	Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse seguro	X		X		X		
7	Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto hace que se motive a realizar su trabajo.	X		X		X		
8	El área donde labora le brinda seguridad y comodidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El ser aceptado por me hace sentir identificado y parte del grupo de trabajo	X		X		X		
10	Mi grupo de trabajo me hace sentir valorado	X		X		X		
11	Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar actualizado	X		X		X		
12	Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta importante	X		X		X		
13	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta valorado	X		X		X		
14	El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado	X		X		X		
15	La supervisión es política institucional, pero nos mantiene satisfechos	X		X		X		
16	Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta importante	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Trabajo en compañía de otras personas	X		X		X		
18	Construyo relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
19	Me gusta pertenecer al grupo de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Karin Veronica Manrique Ponce de León. **DNI:** 10002478

Especialidad del validador: Mg. En Gerencia de servicios de salud. Especialista en Rehabilitación Oral

29 de mayo de 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidad Técnica							
1	Tiene suficiente capacitación para desempeñar el cargo	X		X		X		
2	Tiene experiencia en el servicio que está ejecutando	X		X		X		
3	Su trabajo no exige más capacitación del trabajo para rendir más.	X		X		X		
4	Podría tener mayor capacitación	X		X		X		
5	Muestra seguridad en las actividades que realiza	X		X		X		
6	Si se le cuestiona acerca de alguna actividad relacionada con su trabajo responde naturalmente	X		X		X		
7	Puede, por sí solo, planear, ejecutar y controlar sus tareas.	X		X		X		
8	Un curso de especialización es recomendable para su progreso en el trabajo.	X		X		X		
9	comprende y ejecuta las indicaciones	X		X		X		
10	Tiene capacidad de generar sugerencias constructivas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento profesional							
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	cuenta con la capacidad de manejar múltiples tareas.	X		X		X		
12	Desempeña un trabajo complejo, prestando mucha atención a las instrucciones recibidas	X		X		X		
13	Demuestra concentración mental en el trabajo.	X		X		X		
14	Presta atención a las condiciones de trabajo, sobre todo al orden	X		X		X		
15	El resultado del trabajo no presenta errores y es satisfactorio.	X		X		X		
16	Vigila cuidadosamente el desempeño de las máquinas en el área en que trabaja.	X		X		X		
17	Cumple con los objetivos en las fechas estimadas	X		X		X		
18	Ejecuta las tareas con celeridad y eficacia	X		X		X		
19	Las horas extras se ejecutan con calidad y entusiasmo	X		X		X		
20	el personal en labor merece toda la confianza.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Habilidad Laboral							
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Muestra predisposición a las necesidades del servicio.	X		X		X		
22	Es puntual al inicio de su horario laboral y reuniones.	X		X		X		
23	participa activamente en los grupos de trabajo y aporta ideas	X		X		X		
24	Su apariencia es buena y agradable en el trato general.	X		X		X		
25	Cuida de sí mismo y de sus compañeros durante el trabajo	X		X		X		
26	Tiene interés en aprender y crecer profesionalmente.	X		X		X		
27	Adquiere conocimientos y los comparte con sus compañeros	X		X		X		
28	Se siente cómodo y satisfecho en su área aun cuando debe repetir actividades de trabajo.	X		X		X		
29	29. Suele ayudar a las personas que lo necesitan.	X		X		X		
30	30. Los consejos brindados por su jefe, son aplicados con entusiasmo	X		X		X		
31	31. Muestra iniciativa ante las actividades que desempeña.	X		X		X		
32	32. La producción o resultados de su trabajo son favorables aun cuando trabaja bajo presión	X		X		X		
33	33. Es cuidadoso en su presentación personal y en el vestir	X		X		X		
34	34. Mantiene aseado su lugar de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Mg: Karin Veronica Manrique Ponce de León. DNI: 10002478

Especialidad del validador: Mg. En Gerencia de servicios de salud. Especialista en Rehabilitación Oral

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

29 de mayo de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 3.3

Confiabilidad de instrumento

CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

		MOTIVACION LABORAL																			
COLABO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	Total	
1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74	
2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3	5	79	
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	92	
4	3	1	2	4	3	5	5	5	5	5	2	4	1	2	3	2	5	3	3	63	
5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	80	
6	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	60	
7	4	3	3	3	3	2	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	77	
8	2	3	2	3	2	3	4	4	5	4	5	3	2	3	3	2	5	4	4	63	
9	1	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	62	
10	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	78	
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	
12	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	64	
13	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	73	
15	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	83	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.907	19

CONFIABILIDAD DE VARIABLE POTENCIAL HUMANO

		POTENCIAL HUMANO																																			
COLABO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	TOTAL		
1	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	151	
2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	153	
3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166	
4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	160	
5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163	
6	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	122		
7	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	158	
8	3	4	4	4	5	4	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	4	128		
9	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	156		
10	4	4	2	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	135		
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	131		
12	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	150		
13	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	156	
14	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	158	
15	4	5	4	5	5	3	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	152		
16	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	139	
17	3	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	141	
18	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163	
19	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	135		

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	34

48	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
49	5	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4
50	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
51	4	1	2	5	4	1	2	1	1	2	5	5	4	4	1	2	5	4	1
52	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
53	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2
54	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4
55	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
56	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3
57	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
58	4	1	2	3	4	1	2	1	1	2	3	3	4	4	1	2	3	4	1
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
61	5	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4
62	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
63	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
64	4	1	2	5	4	1	2	1	1	2	5	5	4	4	1	2	5	4	1
65	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
66	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2
67	1	5	2	4	3	4	4	4	5	2	4	4	3	1	1	2	4	3	4
68	3	3	4	1	1	2	5	2	3	4	1	5	4	3	3	4	5	4	2
69	4	2	5	4	1	2	5	2	2	5	4	4	1	4	2	5	4	1	2
70	5	4	1	5	5	4	1	4	4	1	5	5	5	5	4	1	5	5	4
71	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	4	1	2	5	4	1	2	1	1	2	5	5	4	4	1	2	5	4	1
74	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
75	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2
76	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4
77	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
78	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3
79	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
80	4	1	2	3	4	1	2	1	1	2	3	3	4	4	1	2	3	4	1
81	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4

Base de datos de variable 2

Dimensión 1: Habilidad Técnica										Dimensión 2: Rendimiento profesional										Dimensión 3: Habilidad Laboral													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
3	2	4	3	2	5	3	3	2	4	1	5	3	2	2	4	3	1	4	5	1	5	3	2	5	3	2	4	3	1	3	1	4	5
1	2	5	2	5	1	3	2	5	1	1	3	3	3	4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	
1	2	5	2	5	2	1	2	5	2	4	2	4	2	5	4	1	2	4	2	3	2	4	2	2	4	2	4	1	2	1	2	4	2
5	5	1	4	1	4	5	4	1	4	5	4	5	4	1	5	5	4	5	4	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	2	1	2	1	4	1	2	1	4	1	4	1	2	5	4	1	4	1	2	1	4	1	1	4	1	5	4	1	4	1	4	1
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	5	1	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	2
4	1	2	1	2	5	4	1	2	1	4	1	4	1	2	3	4	1	4	1	2	1	4	1	1	4	1	3	4	1	4	1	4	1
2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5
2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
2	3	5	3	5	3	2	3	5	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
1	3	4	3	4	3	1	3	4	3	1	3	1	3	4	1	1	3	1	3	4	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3
2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1
4	1	2	1	2	1	4	1	2	1	4	1	4	1	2	5	4	1	4	1	2	1	4	1	1	4	1	5	4	1	4	1	4	1
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	5	1	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	2
4	1	2	1	2	5	4	1	2	1	4	1	4	1	2	3	4	1	4	1	2	1	4	1	1	4	1	3	4	1	4	1	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	2	1	2	1	4	1	2	1	4	1	4	1	2	5	4	1	4	1	2	1	4	1	1	4	1	5	4	1	4	1	4	1
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2

Anexo 5

Prints de Spss

Variable 16 de 16 variables

	VID1s	VID2s	VID3s	V1s	V2D1s	V2D2s	V2D3s	V2s	VID1	VID2	VID3	V1	V2D1	V2D2	V2D3
1	27	22	11	60	31	30	42	103	2	2	2	2	2	2	2
2	21	27	11	59	27	24	34	85	1	2	2	2	2	1	1
3	25	27	7	59	27	30	35	92	2	2	1	2	2	2	1
4	29	30	14	73	34	42	59	135	2	3	3	3	2	3	3
5	22	20	8	50	30	28	42	100	1	1	2	1	2	2	2
6	24	24	9	57	30	30	42	102	2	2	2	2	2	2	2
7	20	24	10	54	19	27	34	80	1	2	2	2	1	2	1
8	26	26	9	61	33	31	43	107	2	2	2	2	2	2	2
9	15	14	4	33	21	16	23	60	1	1	1	1	1	1	1
10	22	20	8	50	30	30	44	104	1	1	2	1	2	2	2
11	21	22	8	51	25	26	35	96	1	2	2	1	1	2	1
12	25	26	11	62	29	34	47	110	2	2	2	2	2	2	2
13	36	36	15	87	44	37	53	134	3	3	3	3	3	3	3
14	18	20	8	46	23	25	32	80	1	1	2	1	1	1	1
15	22	24	9	55	31	31	42	104	1	2	2	2	2	2	2
16	18	18	6	42	23	23	31	77	1	1	1	1	1	1	1
17	33	34	14	81	39	44	61	144	3	3	3	3	3	3	3
18	26	28	10	64	30	32	42	104	2	2	2	2	2	2	2
19	22	22	9	53	27	29	41	97	1	2	2	2	2	2	2
20	17	18	8	43	19	24	33	76	1	1	2	1	1	1	1
21	25	24	7	56	34	23	38	95	2	2	1	2	2	1	2
22	33	34	14	81	39	44	61	144	3	3	3	3	3	3	3
23	20	18	5	43	29	21	31	81	1	1	1	1	2	1	1

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VID1s	Númerico	8	0	Dimensión 1: Logros de metas	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	VID2s	Númerico	8	0	Dimensión 2: Poder	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	VID3s	Númerico	8	0	Dimensión 3: afiliación	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	V1s	Númerico	8	0	Variable 1: Motivación laboral	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	V2D1s	Númerico	8	0	Dimensión 1: Habilidad técnica	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	V2D2s	Númerico	8	0	Dimensión 2: Rendimiento profesional	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	V2D3s	Númerico	5	0	Dimensión 3: Habilidad laboral	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	V2s	Númerico	8	0	Variable 2: potencial humano	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	VID1	Númerico	5	0	Dimensión 1: Logros de metas	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VID2	Númerico	5	0	Dimensión 2: Poder (Agrupada)	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VID3	Númerico	5	0	Dimensión 3: afiliación (Agrupada)	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V1	Númerico	5	0	Variable 1: Motivación laboral (Agrupada)	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V2D1	Númerico	5	0	Dimensión 1: Habilidad técnica (Agrupada)	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V2D2	Númerico	5	0	Dimensión 2: Rendimiento profesional (Agrupada)	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V2D3	Númerico	5	0	Dimensión 3: Habilidad laboral (Agrupada)	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V2	Númerico	5	0	Variable 2: potencial humano (Agrupada)	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
..											

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 6

Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación de Motivación Laboral y Potencial Humano en el personal de los establecimientos de Salud de la Microrred Faucett- Callao 2021.

El objetivo principal es determinar la relación entre Motivación Laboral y Potencial Humano en el personal de los establecimientos de Salud de la Microrred Faucett- Callao 2021. El estudio realizado está en mi responsabilidad como maestranta de post grado en, Maestría en gestión de los servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: los resultados servirán al director y jefatura de los establecimientos de salud de la Microrred a tomar decisiones correctas y a desarrollar estrategias de motivación laboral que promueven la potencialidad del personal de salud, la productividad y el logro del objetivo.

Confidencialidad: Toda información obtenida en relación con este estudio será confidencial y solo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Solo la investigación tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación, también pueden retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo.

Si tiene alguna duda o pregunta con respecto al estudio, por favor no dude en hacerlo saber y puede comunicarse a los siguientes teléfonos 963991493, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

Por todo lo anterior doy mi consentimiento voluntario para participar en el presente estudio.

03 de junio del 2021

Flor M. Medrano Condezo
CEP. 87540

Firma del participante
DNI 44323573

Anexo 7

Permiso de la institución



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA



MEMO N° 040 - 2021/GRC/DIRESA/RED BEPECA/CS FAUCETT

A : Sra. FLOR MARGARITA MEDRANO CONDESO
Licenciada de Enfermería

ASUNTO : Solicitud de permiso para ejecutar investigación de maestría

FECHA : 31 de Julio 2021

Me dirijo a usted saludándola cordialmente y manifiestarle que según documento de referencia **Carta P. 0200 – 2021 – UCV – VA- EPG – F01/J**, esta **JEFATURA** de la Microrred Faucett ha visto por conveniente dar **FAVORABLE**, a su proyecto de investigación de la Licenciada de Enfermería **Flor Margarita Medrano Condeso**, estudiante de Maestría de Gestión de los Servicios de Salud de la **Universidad Cesar Vallejo**, por lo que ha solicitado la autorización para ejecutar una investigación para su tesis titulada **“Motivación laboral y Potencial Humano en el personal de los establecimientos de Salud de la Microrred Faucett – Callao – 2021”**.

Agradeciendo la atención al presente, hago la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atte.


GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
Dirección de Red de Salud Bepeca
Microrred Faucett
Mg. CSS. FRANCISCO CASTILLO YATACO
Médico Jefe
GMP 17239

Anexo 8

Otros.

Distribución de frecuencia de la variable 1 Motivación laboral en el personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	39,5	39,5	39,5
	Medio	37	45,7	45,7	85,2
	Alto	12	14,8	14,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Distribución de porcentajes de las dimensiones de variable 1

niveles	Logros de metas	Poder	afiliación
Bajo	54.3	32.1	19.8
Medio	33.3	53.1	65.4
Alto	12.3	14.8	14.8

Distribución de porcentajes de Variable 2: potencial humano

Variable 2: potencial humano (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	39,5	39,5	39,5
	Medio	37	45,7	45,7	85,2
	Alto	12	14,8	14,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Distribución de porcentajes de las dimensiones de variable 2

niveles	Habilidad técnica	Rendimiento profesional	Habilidad laboral
Bajo	34.6	27.2	42
Medio	53.1	58	43.2
Alto	12.3	14.8	14.8

Planteamiento de la hipótesis de normalidad

Ha: La distribución de los datos de la variable Motivación laboral y potencial humano no siguen una distribución normal.

Ho: La distribución de los datos de la variable Motivación laboral y potencial humano siguen una distribución normal.

Tabla en anexo

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1: Logros de metas	,338	81	,000
Dimensión 2: Poder (Agrupada)	,281	81	,000
Dimensión 3: afiliación (Agrupada)	,336	81	,000
Variable 1: Motivación laboral (Agrupada)	,254	81	,000
Dimensión1: Habilidad técnica (Agrupada)	,288	81	,000
Dimensión 2: Rendimiento profesional (Agrupada)	,305	81	,000
Dimensión 3: Habilidad laboral (Agrupada)	,268	81	,000
Variable 2: potencial humano (Agrupada)	,254	81	,000

Se puede ver que el valor de la sig. = 0.000 que es menor a 0.05 obligando a aceptar la hipótesis alterna: La distribución de los datos de la variable Motivación laboral y potencial humano no siguen una distribución normal. Por tanto, para la contratación de hipótesis se aplicó el Rho de spearman.