



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un
hospital de Tumbes, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Donayre García, Moisés Armando (ORCID: 0000-0002-6404-4817)

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Con todo cariño dedico esta tesis a mi hijo Jesús Adrián quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para él.

A mis padres Gloria y Moisés que siempre han estado presentes para apoyarme moralmente y psicológicamente en todas las etapas de mi vida.

A mis hermanos Cynthia, Carlos y Gloria y a mis sobrinos María Fé, Carlos André, Daphne Sofía y José Enrique, quienes me han ofrecido el amor y calidez de la familia a la cual yo amo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por otorgarme salud durante la pandemia de Covid-19.

A mi familia y a mi amigo Héctor Grados quienes hicieron posible este sueño de superación, caminaron junto a mí en cada momento y siempre fueron mi inspiración, fortaleza y apoyo.

A mi asesora y a cada docente que con su apoyo y enseñanzas constituyen la base de mi vida profesional.

Mi agradecimiento también a las autoridades y al personal asistencial del Hospital Carlos Alberto Cortéz Jiménez - Tumbes, por el apoyo brindado.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento.....	22
3.6. Métodos y análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez.....	20
Tabla 2. Coeficiente de confiabilidad de la escala de motivación del personal asistencial de un hospital de tumbes.....	21
Tabla 3. Coeficiente de confiabilidad de la escala del desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de tumbes.....	22
Tabla 1. Nivel de la variable motivación y sus dimensiones del personal asistencial de salud.....	24
Tabla 2. Nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones del personal asistencial de salud.....	25
Tabla 3. <i>Prueba de Normalidad de las puntuaciones de motivación y desempeño laboral</i>	27
Tabla 4. Coeficiente de Correlación entre motivación y el desempeño laboral en personal asistencial de salud.....	28
Tabla 5. Coeficiente de Correlación entre la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral del personal asistencial de salud.....	29
Tabla 6. Coeficiente de Correlación entre la motivación y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal asistencial de salud.....	30
Tabla 7. Coeficiente de Correlación entre la motivación y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del personal asistencial de salud.....	31
Tabla 8. Coeficiente de Correlación entre la motivación y la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral del personal asistencial de salud.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de las dimensiones de la motivación del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021	26
Figura 2. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021	27

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021. El estudio fue de diseño no experimental y de tipo básica con carácter correlacional. La muestra estudiada estuvo conformada por 60 personal asistencial del establecimiento de salud. Se aplicó como instrumentos dos cuestionarios de las variables de estudio. Los resultados evidenciaron que existe relación alta, estadísticamente significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral ($Rho=,697$; $p<.01$). De igual forma, se identificó una relación moderada, estadísticamente significativa y directa entre la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral ($Rho=,560$; $p<.01$), la dimensión responsabilidad del desempeño laboral ($Rho=,542$; $p<.01$), la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral ($Rho=,489$; $p<.01$) y la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral ($Rho=,430$; $p<.01$). Se concluyó que a mayor motivación mejor será el desempeño laboral del personal asistencial.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, calidad de trabajo y responsabilidad.

ABSTRACT

The objective of the research was to establish the relationship between motivation and work performance of the healthcare personnel of a hospital in Tumbes, 2021. The study was of a non-experimental design and of a basic type with a correlational nature. The sample studied consisted of 60 healthcare personnel from the health establishment. Two questionnaires of the study variables were applied as instruments. The results showed that there is a high, statistically significant and direct relationship between motivation and job performance (Rho = .697; $p < .01$). Similarly, a moderate, statistically significant and direct relationship was identified between motivation and the job quality dimension of job performance (Rho = .560; $p < .01$), the responsibility dimension of job performance (Rho = .542; $p < .01$), the teamwork dimension of job performance (Rho = .489; $p < .01$) and the institutional commitment dimension of job performance (Rho = .430; $p < .01$). It was concluded that the higher the motivation, the better the work performance of the healthcare personnel.

Keywords: Motivation, job performance, job quality and responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral eficaz es un tema medular en la gestión del sector salud, en este escenario la motivación del personal asistencial trae resultados positivos tales como la mejora de las capacidades institucionales al fomentarse la autorrealización, sentirse competentes y el fortalecimiento del crecimiento personal para otorgar un servicio de calidad a los pacientes. Por ende, el personal hospitalario es el recurso interno de mayor importancia en las organizaciones de salud, sin embargo, a menudo perciben que su labor no es valorada por parte de los directivos y sus remuneraciones son bajas tomando en cuenta sus habilidades, lo que afecta su desempeño (Salas, 2019).

En la actualidad, los sistemas de salud de alta calidad pueden salvar más de ocho millones de vidas al año. En este sentido, Caiche (2020) considera que las organizaciones deben tener como prioridad mantener motivado al personal por su aporte de productividad, sin embargo, la información que recabó muestra que en España el 35% de los trabajadores manifiestan estar insatisfechos con la gestión organizacional, así que estableció recomendaciones motivacionales para mejorar el desempeño laboral. Del mismo modo, en indonesia Puspitasari y Adam (2019) mencionan que la motivación laboral afecta significativamente al desempeño laboral, por ende, el desempeño laboral puede enriquecerse cuando la condición de la motivación laboral es alta y lograr el desarrollo personal y de la organizacional.

En Latinoamérica, Nazareno (2019) evidenció grandes desigualdades en el sector salud en relación al desempeño laboral del personal, así que propuso su reducción a través de políticas públicas que motiven el trabajo del personal, tomando en cuenta también que la investigación realizada por Angulo et al (2021) demostró que un correcto desempeño laboral del personal de salud es clave para que cada institución hospitalaria cumpla las metas organizacionales. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) manifiesta que para lograrlo es

necesario articular e implementar mecanismos y mejoras institucionales que permitan potenciar el desempeño de los profesionales de salud, de ahí que Del Carmen (2019) recomiende fortalecer los servicios de salud frente a la pandemia por el COVID-19 dotando un adecuado suministro de materiales y mejoras en las instalaciones y el conocimiento de las actividades a realizar para de esta manera para brindar un cuidado integral a la población.

El Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2021) ha diseñado políticas de calidad de atención para solucionar de manera efectiva los problemas sanitarios que se presenten y revertir la baja calidad brindando una atención oportuna, segura e integral. Legarde et al. (2019) manifiestan que la baja calidad de atención ocurre con mayor frecuencia cuando el personal de salud no percibe un nivel óptimo de motivación, de modo que la consideran un poderoso impulsor de comportamientos o actitudes deseables del personal hospitalario hacia los pacientes. Del mismo modo Mendelson et al. (2017) menciona que es importante abordar la motivación pues influye en las acciones y conductas del trabajador de salud para garantizar que la calidad de servicio al paciente sea la mejor. Por ende, la motivación del personal es un factor preponderante para determinar el desempeño laboral en una organización (Ryan y Deci, 2020).

En la actualidad, el desempeño laboral del personal asistencial en el Perú se presenta de forma medianamente deficiente por diferentes factores asociados a la motivación, ya que es común observar en los establecimientos de salud una sobrecarga de actividades como consecuencia del incremento de la demanda de los servicios ante el COVID-19 que ponen al límite a los hospitales y su personal, pese a ello, el compromiso y esfuerzo del personal de salud hacia la labor que efectúan posibilita una atención adecuada hacia los pacientes (Amancio et al., 2017) que puede mejorar, para ello se debe potenciar el desempeño laboral con acciones orientadas a sensibilizar al personal asistencial pues con ello se lograrán cumplir las metas establecidas que están alineadas tanto con los objetivos como con las políticas y procedimientos estratégicos del establecimiento de salud (Campo et al., 2018).

En el Hospital I Carlos Alberto Cortez Jiménez, el personal presenta dificultades para cumplir las metas organizacionales en el cargo que desempeñan debido a factores relacionados con la motivación en el centro hospitalario como que no se reconozcan los logros, la escasez de recurso humano, la baja remuneración y la falta de equipos óptimos, además de la demora en la dispensación y expendio de los productos farmacéuticos, retraso en la entrega de los inventarios diarios y desinterés en el trabajo. De acuerdo a la problemática expuesta se plantea como problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021?

El estudio es relevante porque conociendo la importancia de ambas variables se contribuirá a la mejora del servicio de salud que brinda el personal asistencial del Hospital I Carlos Alberto Cortez Jiménez. A nivel teórico, se basará en las tres necesidades que explican la motivación postuladas en la teoría de McClelland y en lo que respecta al desempeño laboral se basará en lo propuesto por Chiavenato. A nivel metodológico, aportará dos cuestionarios adaptados para evaluar las variables. A nivel práctico, permitirá brindar recomendaciones a los directivos del Hospital I Carlos Alberto Cortez Jiménez para mantener motivado al personal e impulsar el desarrollo del establecimiento de salud al brindar un servicio integral al paciente.

El objetivo general del estudio fue: Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021, y como objetivos específicos: Determinar la relación entre la motivación y la calidad de trabajo del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021, demostrar la relación entre la motivación y la responsabilidad del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021, identificar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021 y establecer la relación entre la motivación y el compromiso institucional del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021.

La hipótesis general a demostrar es: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021, y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la motivación y la calidad de trabajo del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021, existe relación significativa entre la motivación y la responsabilidad del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021, existe relación significativa entre la motivación y el trabajo en equipo del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021 y existe relación significativa entre la motivación y el compromiso institucional del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional los estudios que guardan relación con el proyecto fueron los siguientes:

En México, Salazar (2020) desarrolló una investigación con el propósito de comprobar la relación de las variables motivación y desempeño laboral de trabajadores de salud, por tal motivo trabajó con un enfoque cuantitativo, asimismo la muestra fueron 206 profesionales de salud, a quienes se aplicó el cuestionario. Los resultados indicaron que el personal percibe un nivel de motivación laboral alta, mientras que el nivel de percepción de la calidad de vida laboral fue mayoritariamente regular, por lo que el autor concluyó que la relación entre ambas variables es directa. La investigación es un gran aporte porque brinda conocimiento científico teórico de la variable motivación como componente clave para lograr un mejor desempeño del personal asistencial y que la atención sea de calidad.

Fernández et al. (2019) en su artículo tuvieron como propósito conocer el grado motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, de modo que el enfoque fue cuantitativo y se empleó una muestra de 226 profesionales y como instrumento el cuestionario. Los autores identificaron que la motivación y la satisfacción se encuentran en un nivel medio, por el contrario. En tal sentido, los autores concluyeron que la asociación entre ambas variables es significativa, pero la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos valoró la menor satisfacción. El estudio es un gran aporte a la investigación ya que brinda conocimiento científico teórico de la variable motivación, que juega un rol crucial para otorgar sentido de iniciativa y voluntad al personal asistencial para el logro de un desempeño de calidad, su bienestar y el de la organización.

En Colombia, Campo et al. (2018) realizaron una investigación con el objetivo de verificar la relación de la motivación y el desempeño laboral de profesionales de la

salud, por ello el enfoque fue cuantitativo y la muestra fue de 29 profesionales y se aplicó como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que 55.2% del personal asistencial tiene un desempeño moderado, el 27.6% bajo y el 17.2% un desempeño laboral alto. Los autores concluyeron las variables no se relacionan. En tal sentido, la investigación es un gran aporte porque brinda conocimiento científico de una de las variables en los profesionales de enfermería.

Alarcón et al. (2017) en su artículo tuvieron como propósito establecer el nivel de satisfacción y motivación laboral del personal asistencial. El enfoque fue cuantitativo y la muestra fueron 35 trabajadores de salud y el instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que sólo el 23% del personal encuestado presentan un nivel de motivación alta y el 23% posee un alto grado de satisfacción, siendo la dimensión infraestructura la de menor nivel de satisfacción (9%), de manera que el nivel de motivación y satisfacción laboral es moderado. El estudio es un gran aporte a la investigación ya que brinda conocimiento científico teórico de la variable motivación.

De igual forma, a nivel nacional se encontró:

Quintana y Tarqui (2020) realizaron una investigación con el propósito de describir el nivel de desempeño. El enfoque fue cuantitativo y la muestra de 208 profesionales de salud, a quienes se aplicó como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que un bajo porcentaje del personal asistencial presentó el 66.7% desempeño suficiente, de este total 96.2% tuvieron especialidad y 66.7% tuvieron un tiempo de servicio de seis a más años, por lo que se concluyó que gran parte del personal asistencial tiene suficiente desempeño laboral por diferencias significativas como tiempo, tener especialidad, trabajo sobrecargado, la ubicación no acorde a la especialidad, falta de facilidades en el horario de trabajo, baja capacitación y presión laboral. La investigación es un gran aporte porque brinda conocimiento científico de la variable desempeño laboral.

Castagnola et al. (2019) en su artículo tuvieron como objetivo realizar una correlación entre las variables. El enfoque fue cuantitativo y se empleó una muestra de 86 profesionales de salud, a quienes se aplicó como instrumento el cuestionario. Los resultados señalaron que la correlación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal asistencial encuestado fue alta, por lo que el autor concluyó que existe relación significativa entre ambas variables. Esta investigación aporta al proyecto conocimiento científico de la variable desempeño laboral como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una institución de salud.

Soledad (2018) realizó un estudio con el objetivo de conocer la motivación laboral según la teoría bifactorial de Herzberg. El enfoque fue cuantitativo y la muestra fueron 77 trabajadores de salud, a quienes se aplicó como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que el personal asistencial presenta alto nivel de motivación (77.9%), los factores de mayor nivel fueron logro, promoción y poder, por lo que se concluyó que 71.43 % del personal asistencial está motivado. El estudio es un gran aporte porque brinda conocimiento científico de la motivación y como inspirar al personal ayuda a que logren desempeñarse satisfactoriamente.

Castillo et al. (2018) en su artículo tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables. El enfoque del estudio fue mixto y la muestra estuvo constituida por 33 personal asistencial. Se aplicó la técnica de la encuesta y la entrevista. Como instrumento se utilizó la guía de entrevista y el cuestionario. Los resultados mostraron que 42% del personal asistencial percibe un nivel bajo de autoeficacia y realización. El autor concluyó que el fenómeno de estudio ocasiona que estos profesionales sufran estrés laboral. La investigación es un gran aporte al estudio pues brinda conocimiento científico de la variable desempeño laboral en una institución hospitalaria.

Amancio et al. (2017) realizó un artículo con el objetivo de determinar su relación. El enfoque del estudio fue cuantitativo y la muestra estuvo constituida por 65 personal asistencial y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados mostraron un nivel bueno de desempeño laboral, por ende, el ausentismo tiene una relación con esta variable en el personal de salud encuestado, que ocasiona una sobrecarga de tareas, un déficit en la atención de los pacientes y el incumplimiento de las metas institucionales. El estudio es un gran aporte porque brinda conocimiento científico para medir el desempeño laboral.

Para conocer el tema de estudio se indagó en bases teóricas de la motivación y el desempeño laboral. A continuación, se explicará la primera variable:

Para Pieró (1996) la motivación es una fuerza interna que impulsa el comportamiento de las personas a realizar una determinada acción, de manera que, para estimular adecuadamente el desempeño laboral del personal que realiza funciones específicas en una organización. En tal sentido, Salazar (2021) considera necesario conocer las características o patrón general de su conducta, además de conocer lo que cada trabajador necesita para obtener mejores resultados de productividad, calidad y servicio. Al respecto, Naranjo (2009) agrega que es un aspecto muy importante en el área laboral del ser humano, ya que mejora su desempeño al orientar y conducir sus acciones hacia alcanzar los objetivos de la entidad.

Bisquerra (2000) señala que la motivación es un constructo en el que intervienen múltiples factores que encaminan el comportamiento del individuo a lograr determinadas metas. En este estudio se asume el concepto de motivación de Rubio (2016) quien indica que la motivación como es un impulso interior que predispone a una persona a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado al logro de un objetivo determinado en cualquier área de actuación.

Según el autor en el entorno laboral, la motivación conduce las actuaciones de los trabajadores para promover su desempeño.

En la investigación para explicar la motivación en la gestión de los servicios de la salud, se asume el enfoque teórico de McClelland (1989) quien establece que la motivación en el trabajo está en relación con las necesidades de cada trabajador y el predominio de alguna de éstas. La teoría de McClelland (1989) menciona también que dentro de toda organización el personal posee múltiples necesidades y que los directivos son los responsables de motivar a los trabajadores logrando satisfacer esos deseos para obtener un buen desempeño que posibilite el logro de los objetivos de la organización.

En la teoría McClelland (1989) sostiene que todo individuo posee estas tres necesidades (logro, poder y afiliación). La primera se considera una necesidad social, en cambio, la segunda se considera guarda relación con el estatus y la tercera se relaciona con patrones conductuales relacionados a la autoestima o la autorrealización. Asimismo, explica que una persona se diferencia de las demás, al encontrarse motivado para desempeñar mejor determinadas actividades en la organización, con el propósito de lograr un óptimo desempeño y la excelencia. En consecuencia, el trabajador que cuente con las tres necesidades adquiere un valor significativo dentro de la organización, ya que contribuye a que funcione organizadamente y a mejorar el desempeño laboral con el propósito de alcanzar las metas institucionales.

En el estudio se asumió las dimensiones necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación que fueron postuladas por McClelland (1989) para explicar la motivación de cada trabajador en la organización.

Para Magee y Smith (2013) la necesidad de poder se manifiesta en el esfuerzo del individuo por sobresalir, de ahí que se oriente a incrementar el desempeño laboral del personal, para lo cual su conducta y comportamientos se orientan hacia el control de los demás. Para Sawaoka et al. (2015) esta dimensión se

entiende como la satisfacción que sienten las personas que la ejercen, a pesar que tengan que valerse de cualquier medio para obtenerlo. En este contexto, Deci (1992) agrega que la necesidad de poder debe ser regulada o de lo contrario generaría situaciones negativas. Córdova (2019) agrega que la necesidad de poder del trabajador es el deseo de controlar el comportamiento de los demás en la organización, por lo que obtienen satisfacción en situaciones competitivas.

Para McClelland (1989) la necesidad de poder, es impulsada por la satisfacción del individuo por influir sobre otros con autoridad en el ejercicio de las actividades que desempeña. Los indicadores de esta dimensión son actitud y esfuerzo. Por tal motivo, Deci y Ryan (2020) indican que suelen estar cómodos en puestos de alto nivel donde predomina la competitividad y el liderazgo. Además, Robbins (1999) distingue dos clases de necesidad de poder, la referida al poder socializado en la que el individuo por pertenecer a una entidad tiene una tendencia a interesarse por los demás con fines organizacionales y la de poder personal donde el trabajador hace todo lo posible por alcanzar el poder, pero con fines propios. Por otro lado, Granados (2021) afirma que existe relación significativa en un nivel moderado, entre la necesidad de logro y el desempeño laboral del personal asistencial hospitalario.

Acerca de la necesidad de afiliación, Cueva (2018) manifiesta que es el deseo del trabajador por mantener buenas relaciones interpersonales con los demás para disfrutar del entorno en que se desenvuelve. Según Lozano & Barragán (2015) esta dimensión se da cuando los individuos evidencian grandes aspiraciones de conseguir agradarles a los demás para pertenecer a grupos sociales, de manera que prefieren ayudar antes que competir.

Para McClelland (1989) la necesidad de afiliación es impulsada por la satisfacción del individuo de tener buenas relaciones con los demás y disfrutar de la compañía de otros. Los indicadores de esta dimensión son identificación, iniciativa y habilidades. Asimismo, Van der Linden et al. (2019) indican que la necesidad de

afiliación nace de lo afectivo, es decir está marcada por el deseo del individuo de articular amistades y lograr la convivencia social en la organización, por ende, influye en el desempeño laboral del personal. Para Lunn et al. (2020) existen niveles altos de relación entre esta dimensión y el desempeño laboral del personal asistencial hospitalario.

En cuanto a la necesidad de logro Druckman y McGrath (2019) consideran que es una forma de conducta guiada por la necesidad de satisfacer nuevas experiencias. Según Bandura (1986) en esta dimensión el trabajador es atraído por alcanzar metas que se impone a sí mismo, por ello es un aspecto importante que las organizaciones deben tener en cuenta para mejorar el desempeño laboral y en consecuencia la productividad y calidad de servicio. Deci y Ryan (1985) señalan que en la necesidad de logro el trabajador es atraído por alcanzar metas que reflejen un duro trabajo o que requieren de ciertas habilidades y aptitudes para lograrlo.

Para McClelland (1989) la necesidad de logro es impulsada por la satisfacción que obtiene el individuo al alcanzar metas y resultados en diferentes ámbitos de la vida, para cual debe realizar grandes esfuerzos. Los indicadores de esta dimensión son preocupación, interés y certidumbre. En el campo de la salud, a la necesidad del logro se le reconoce como el elemento principal del desarrollo profesional (Chiavenato, 2017). Por lo tanto, el trabajador que cuente con las tres necesidades expuestas obtiene un valor significativo dentro de la organización, ya que ayudan a que se encuentre motivado para desempeñar mejor determinadas actividades en la organización (Lozano y Barragán, 2015). De manera que, Velásquez (2021) señala que relación entre esta dimensión y la variable desempeño laboral del personal asistencial hospitalario es directa.

Además, Quintana y Tarqui (2019) manifiestan que la relación entre las variables es significativa. De igual forma, Córdor y Valencia (2019) afirman que el personal percibe una motivación alta logra un nivel alto de desempeño laboral. Por el

contrario, Granados (2020) indica que existe la relación entre ambas es moderada.

La segunda variable desempeño laboral consiste en el cumplimiento de obligaciones por parte del personal para brindar un servicio de calidad (Robbins, 1999). Para Enríquez (2014) se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, es decir el desenvolvimiento con que actúa. Por tal motivo, Barboza et al. (2021) indica que es el grado en el cual el personal cumple con los requisitos de trabajo inherentes a su profesión y está determinado tanto por sus conocimientos, capacidades, habilidades y aptitudes como por la motivación que percibe en su entorno de trabajo.

En este proyecto se asume el concepto de desempeño laboral de Chiavenato (2007) quien señala que el desempeño laboral en toda organización se evidencia en factores como conocimiento del trabajo, calidad, disciplina, actitud, iniciativa, responsabilidad, habilidad, trabajo en equipo, liderazgo, previamente definidos y valorados. En cuanto a la hipótesis general a demostrar en el proyecto, Granados (2021) afirma que existe relación significativa entre ambas variables.

En el estudio para medir de manera integral el desempeño laboral en la gestión de los servicios de la salud se asumió también el modelo teórico de Campbell (1996), que cuenta con los componentes principales para ayudar a formular estrategias orientadas a cumplir metas organizacionales. Para Campbell (1996) los elementos a partir los cuales se describe la estructura del desempeño son ocho: Dominios de tareas específicas, habilidades en tareas no específicas, comunicación oral y escrita, mantenimiento de la disciplina personal, facilitación del rendimiento en equipo, supervisión y administración.

Debido a la naturaleza del estudio se asumió las dimensiones del desempeño laboral postuladas por Chiavenato (2007) que fueron calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional.

La calidad del trabajo es el proceso en que un trabajador emplea los conocimientos, habilidades y buen juicio, relacionados a la función que desempeña de forma eficaz y eficiente (Stoner et al., 2003). Según el autor la calidad del trabajo del personal asistencial de instituciones hospitalarias se evidencia la capacidad para direccionar y solucionar los problemas que puedan suscitarse para llegar a un bienestar en el trabajo. Para Córdova (2019) en esta dimensión el personal emplea sus conocimientos, habilidades y destrezas para ofrecer una buena atención al cliente. En tal sentido, Abad (2021) manifestó que existe correlación significativa entre la dimensión trabajo en equipo con la variable motivación.

Chiavenato (2007) relaciona la calidad del trabajo con las capacidades de los profesionales que permiten el cumplimiento de sus funciones, de ahí que sus indicadores son capacidad minuciosa e iniciativa. De acuerdo con Corzo (2021) en el sector salud la dimensión calidad del trabajo está referido a responder con rapidez a los requerimientos de los pacientes que buscan recibir un servicio de calidad. Por ello, Dextre (2020) indica que existe relación entre la calidad de trabajo y la motivación. Por el contrario, Rojas (2019) manifiesta que la relación entre la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral del personal asistencial es moderada.

Por otro lado, Chiavenato (2007) menciona que la responsabilidad es una serie de recursos que posee una persona para desempeñar una actividad. Por tal motivo, esta dimensión se vincula con el óptimo desempeño. Sus indicadores son capacidad de solución de problemas, autonomía y eficacia. Además, Safet (2018) manifiesta que la responsabilidad de un trabajador es la actitud que asume para desarrollar las actividades y funciones encomendadas por su empleador. Para Pacheco (2018) esta dimensión es una pieza fundamental para que cada trabajador tenga un desempeño laboral adecuado. En tal sentido, Araujo (2018) manifiesta la relación entre esta dimensión y la motivación es moderada. De igual forma, Rojas (2019) señala que la relación entre ambas es moderada.

El trabajo en equipo es el compromiso asumido por el personal de la institución para cumplir con las actividades y responsabilidades que se distribuyen (Chiavenato, 2007). Por ello, sus indicadores son capacidad de integración y liderazgo. Además, el autor plantea nueve factores que deben estar presentes en todo equipo que son la asesoría, innovación, promoción, el desarrollo, la organización, producción, inspección, el mantenimiento y la vinculación. Según Cubas y Suarez (2021) esta dimensión conlleva tener una tarea en común que logra motivar a sus integrantes a coordinar esfuerzos y cumplir con los objetivos planteados. Por ello, Armanza y Dávila (2019) afirman que existe complementariedad entre las actividades que realiza cada individuo con el objetivo determinado en grupo.

Por otro lado, Barrios et al. (2019) manifiesta que el trabajo en equipo es una actividad en el cual todos los integrantes del grupo se complementan mutuamente. Según el autor la motivación es una variable que afecta al trabajo en equipo y por consiguiente el desempeño en cualquier tipo de organización, sean públicas o privadas. En tal sentido trabajar en equipo llevará a una buena gestión, desempeño laboral del personal y satisfacción del paciente. Asimismo, Velásquez (2021) afirma que la variable motivación y la dimensión trabajo en equipo se relacionan de manera directa. Por tal motivo, Cancha y Yauri (2019) menciona que los factores motivacionales están asociados significativamente al desempeño laboral de los profesionales de salud.

El compromiso institucional son aquellas emociones que poseen los profesionales y se evidencian cada día en el desempeño laboral (Chiavenato, 2007). Por ende, su indicador es el nivel de identificación con la institución. De la Puente (2017), define al compromiso organizacional como el vínculo entre el trabajador y la organización que impacta en la determinación del individuo de seguir en dicha institución. Para Sánchez y Carrasco (2021) el compromiso institucional es la identificación de un individuo con la organización en que labora.

De igual forma, Barrios et al. (2019) considera que el compromiso institucional es el grado en que un trabajador se identifica con los objetivos de la organización en que se desempeña, de manera que desea mantener su relación con ella. Por tal motivo, Montoya (2016) considera que esta dimensión tiene gran importancia para que el personal asistencial hospitalario asuma con responsabilidad sus funciones en la institución, logrando cumplir los objetivos organizacionales. Araujo (2018) menciona que la relación entre el compromiso institucional y la motivación es moderada y significativa. Sin embargo, Rojas (2019) encontró que tal relación es baja.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue básico porque buscó extender el conocimiento y las teorías del fenómeno que se estudió. En cuanto al enfoque fue cuantitativo pues se rigió de un procedimiento secuencial que utilizó como técnica la encuesta y basó sus resultados en un análisis estadístico.

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental y transversal en vista que no se manipularon las variables y los datos se obtuvieron en un tiempo único. En cuanto al alcance de la investigación Arias (2012) señala que es descriptivo correlacional pues buscó detallar las características del fenómeno que se investiga y evaluar la relación entre las variables, para lo se prueban o desaprueban las hipótesis sometidas a prueba y finaliza cuando se establecen sus vinculaciones.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Motivación

Definición conceptual: Para Rubio (2016) es un impulso interior que predispone a una persona a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado al logro de un objetivo determinado en cualquier área de actuación. Según el autor en el entorno laboral, la motivación promueve el desempeño de los trabajadores.

Definición operacional: La motivación se midió por medio de un cuestionario de 15 ítems en el cual se evaluará la percepción del personal asistencial del Hospital I Carlos Alberto Cortez Jiménez en base a tres

dimensiones postuladas en la Teoría de McClelland que fueron necesidad de poder, necesidad de afiliación y necesidad de logro.

Dimensiones / Indicadores:

Dimensión necesidad de poder: Sus indicadores son actitud y esfuerzo.

Dimensión necesidad de afiliación: Sus indicadores son identificación y habilidades.

Dimensión necesidad de logro: Sus indicadores son disposición, preocupación, certidumbre e interés.

La escala de medición de esta variable es ordinal.

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2007) menciona que se evidencia en factores como conocimiento del trabajo, calidad, disciplina, actitud, iniciativa, responsabilidad, habilidad, trabajo en equipo, liderazgo, previamente definidos y valorados.

Definición operacional: El desempeño laboral se medirá será medido a través de un cuestionario de 20 ítems en el cual se evaluará la percepción del personal asistencial del Hospital I Carlos Alberto Cortez Jiménez en base a cuatro dimensiones propuestas por Chiavenato que fueron calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional.

Dimensiones / Indicadores:

Dimensión calidad del trabajo: Sus indicadores son capacidad minuciosa e iniciativa.

Dimensión responsabilidad: Sus indicadores son capacidad de solución de problemas, autonomía y eficacia.

Dimensión trabajo en equipo: Sus indicadores son capacidad de integración y liderazgo.

Dimensión compromiso institucional: Su indicador es nivel de identificación con la institución.

La escala de medición de esta variable es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es un conjunto de personas o elementos que contienen ciertas características en común que se pretenden estudiar (Hernández et al., 2014). Por tal motivo, la población considerada para el estudio es todo el personal asistencial del Hospital I Carlos Alberto Cortez Jiménez, está conformado por 60 profesionales asistenciales.

Criterios de inclusión

- Enfermero(a) que labore más de 6 meses o con nombramiento y contrato en la institución.
- Médicos residentes con más de 6 meses laborando.
- Personal asistencial con nombramiento y contrato.

Criterios de exclusión

- Enfermeras de vacaciones.
- Enfermera con permiso por maternidad.
- Médico en periodo de lactancia.
- Auxiliares en enfermería.

La muestra es un subgrupo de la población de interés de los cuales se recopilará información, de manera que se debe delimitar de forma precisa. Por ello, el número de personal asistencial considerado la muestra es 60, que oscilan

edades de 28 a 55 años de distintas ciudades del Perú, tipo de contrato CAS 728, CAS REGULAR Y CAS COVID y con años de servicio que oscilan desde 1 a 25 años.

El muestreo empleado fue no probabilístico por conveniencia, según Abanto (2013) en este tipo de muestreo los elementos se seleccionan en base a las causas vinculadas con las características del estudio y objetivos del investigador. Por otro lado, la unidad de análisis del proyecto está conformada por el personal asistencial del Hospital I Carlos Alberto Cortez Jiménez.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es un proceso que se lleva a cabo para lograr un objetivo en base de pasos normativos que permiten desarrollar la investigación (Hernández et al., 2014). En la investigación se trabajó con la técnica de la encuesta. De acuerdo con los autores esta técnica posibilita la recopilación de información de los integrantes de la muestra, para conocer sus puntos de vista u otros aspectos. De modo que, la encuesta permitió recolectar datos acerca de las variables y se aplicó al personal asistencial del Hospital I Carlos Alberto Cortez Jiménez.

En el estudio se utilizó el cuestionario como instrumento, pues según Hernández et al. (2014) está determinado por una serie de interrogantes planteadas para recabar datos suficientes para cumplir con los objetivos del estudio.

Por tal motivo, para evaluar la motivación se utilizó un cuestionario de 15 ítems con las tres dimensiones de la variable independiente adaptadas a una escala ordinal siguiendo el modelo teórico de McClelland (1989).

Para evaluar el desempeño laboral se empleó un cuestionario conformado por 20 ítems de las cuatro dimensiones de la variable dependiente adaptadas a la escala ordinal siguiendo el modelo teórico de Campbell (1996).

Para verificar la validez que es al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (Hernández et al., 2014), se sometieron a juicio de expertos ambos cuestionarios, de modo que fueron evaluados por tres especialistas del tema de estudio que son el Magister en ciencias de la salud Rodolfo Felrrod Arredondo Nontol, la Magister en Educación Narcisa Elizabeth Reto Otero de Arredondo y la Magister en Educación Marisol Mañuca Namay Espinoza, quienes determinaron su validez.

Tabla 1.

Validez

Apellidos y nombres	Grado Académico	Evaluación
Rodolfo Felrrod Arredondo Nontol	Magister	Aprobado
Narcisa Elizabeth Reto Otero	Magister	Aprobado
Marisol Mañuca Namay Espinoza	Magister	Aprobado

Nota: Certificado de validación Juicio de expertos

Por otro lado, la confiabilidad de un instrumento se determina cuando los resultados en tiempos diferentes no varían mucho si se aplican a otras personas o elementos, caso contrario se determina que el instrumento no es confiable para la medición. El resultado obtenido con el método de Alfa de Cronbach corrobora que los instrumentos tienen una buena confiabilidad.

Tabla 2.

Coefficiente de confiabilidad de la escala de motivación del personal.

Variable/Dimensión	N° ítems	N	M	DE	α
Motivación	15	6	4.53	.376	.718
Necesidad de poder	5	6	4.63	.273	.795
Necesidad de Afilación	5	6	4.33	.533	.640
Necesidad de logro	5	6	4.63	.260	.637

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; α : alfa de Cronbach.

En la tabla 2. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de motivación del personal asistencial de un hospital de tumbes mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 6 usuarios, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de motivación ($\alpha = .718$), como en las dimensión necesidad de poder ($\alpha = .795$), necesidad de afiliación ($\alpha = .640$) y necesidad de logro ($\alpha = .637$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Tabla 3.

Coeficiente de confiabilidad de la escala del desempeño laboral del personal.

Variable/Dimensión	N° ítems	N	M	DE	α
Desempeño laboral	20	6	4.53	.356	.895
Calidad de Trabajo	6	6	4.08	.850	.628
Responsabilidad	4	6	4.54	.375	.758
Trabajo en equipo	6	6	4.50	.278	.801
Compromiso	4	6	4.29	.525	.644
Institucional					

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; α : alfa de Cronbach.

En la tabla 3. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de motivación del personal asistencial de un hospital de tumbes mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 6 usuarios, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global del desempeño laboral ($\alpha = .895$), como en las dimensión calidad de trabajo ($\alpha = .628$), responsabilidad ($\alpha = .758$), trabajo en equipo ($\alpha = .801$) y compromiso institucional ($\alpha = .644$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

3.5. Procedimiento

En la investigación primero se ha solicitado permiso al director del Hospital I Carlos Alberto Cortez Jiménez para desarrollar el estudio, de modo que una vez se obtenga se realizarán las coordinaciones con el jefe de personal para establecer los horarios en que se aplicarán los instrumentos.

3.6. Métodos y análisis de datos

En la investigación se utilizó el análisis estadístico y el coeficiente de correlación Rho Spearman para interpretar los datos y comprobar las hipótesis planteadas en el estudio. Para tal fin, con la información recogida con los dos cuestionarios se creó una base de datos en Excel que luego se importó al programa SPSS-23 para ser procesada y a partir de ello se construyeron tablas y figuras porcentuales que permitieron comprobar la hipótesis general y específicas.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se realizó bajo principios éticos y morales de esta casa de estudios como la honestidad, respeto y veracidad de información. También, se citó los autores y referenció de acuerdo con las indicaciones de la norma de APA Séptima edición. Del mismo modo, se consideró el principio de autonomía pues los encuestados se comprometieron voluntariamente a participar, en tal sentido se utilizó el consentimiento informado. Asimismo, se cumplió el principio de justicia, ya que cada participante recibió un trato digno y cortés y se respetó la confidencialidad de la información utilizada.

IV. RESULTADOS

En la investigación se buscó establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital I Carlos Alberto Cortez Jiménez, por ello se utilizó el análisis estadístico inferencial encontrándose los siguientes resultados:

Tabla 1.

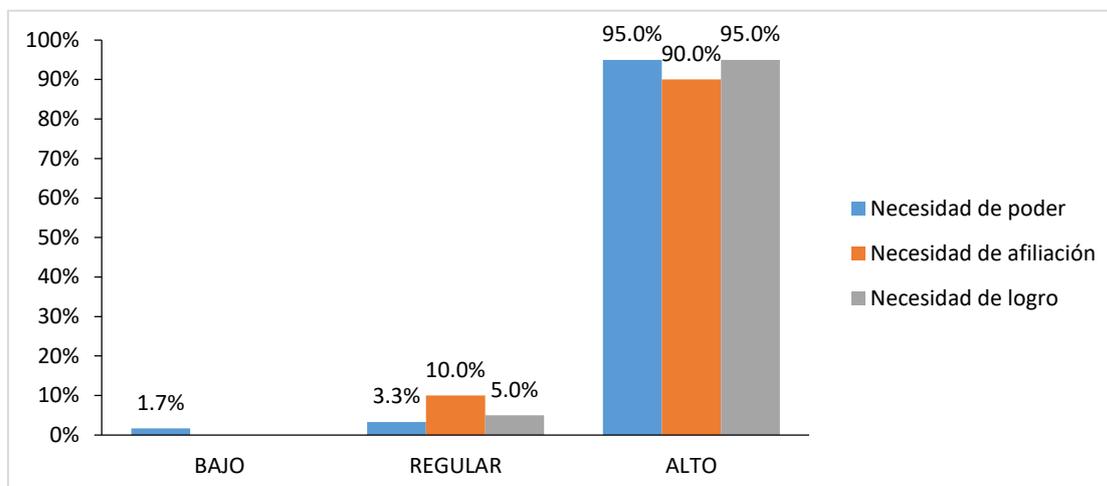
Nivel de la variable motivación y sus dimensiones del personal asistencial de salud.

Variable / dimensiones	Baja		Regular		Alta	
	N°	%	N°	%	N°	%
Motivación	0	0.0	4	6.7	56	93.3
Necesidad de poder	1	1.7	2	3.3	57	95.0
Necesidad de afiliación	0	0.0	6	10	54	90.0
Necesidad de logro	0	0.0	3	5.0	57	95.0

Nota. Instrumento de motivación aplicado al personal asistencial. n = 60

Figura 1.

Niveles de las dimensiones de la motivación del personal asistencial.



Los resultados de la tabla 1 y figura N°1 muestran una tendencia alta con 93.3% en la motivación. Respecto a las dimensiones de la variable se puede evidenciar que la necesidad de poder, la necesidad de afiliación y la necesidad de logro tuvieron la misma calificación que la variable general, es decir nivel alto con porcentajes de 95%, 90% y 95% respectivamente. De manera general, podemos señalar que la motivación es considerada como alta por la mayoría del personal de salud.

Tabla 2.

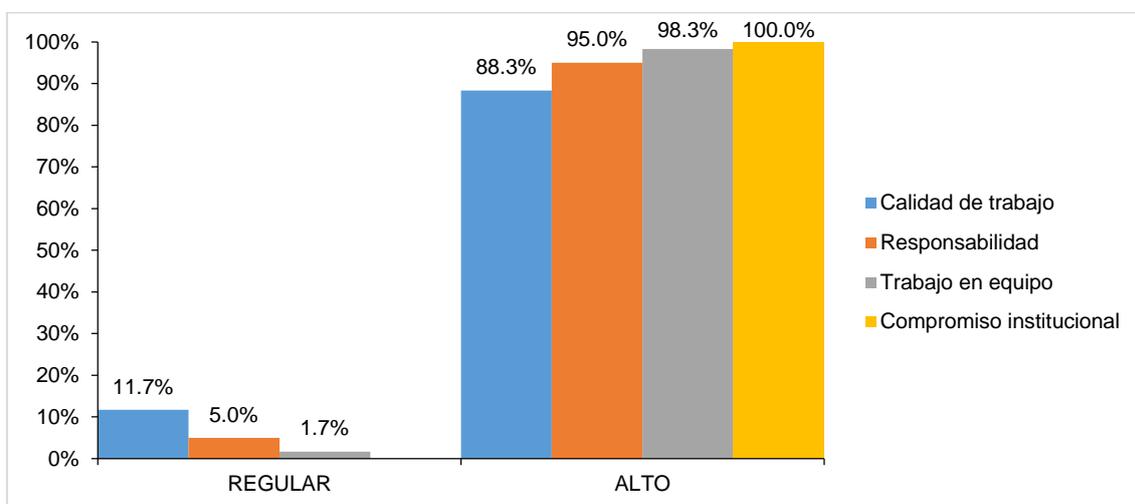
Nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones del personal asistencial de salud.

Variable / dimensiones	Baja		Regular		Alta	
	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño laboral	0	0.0	0	0.0	60	100.0
Calidad de trabajo	0	0.0	7	11.7	53	88.3
Responsabilidad	0	0.0	3	5.0	57	95.0
Trabajo en equipo	0	0.0	1	1.7	59	98.3
Compromiso institucional	0	0.0	0	0.0	60	100.0

Nota. Instrumento de desempeño laboral aplicado al personal asistencial. n = 60

Figura 2.

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral del personal asistencial.



Los resultados de la tabla 2 y figura N°2 muestran una tendencia alta con 100% en el desempeño laboral. Respecto a las dimensiones de la variable se puede evidenciar que la calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional tuvieron la misma calificación que la variable general, es decir nivel alto con porcentajes de 88.3%, 95%, 98.3% y 100% respectivamente. De manera general, podemos señalar que el desempeño laboral es considerado como alto por la mayoría del personal de salud.

Prueba de Normalidad

Tabla 3.

Prueba de Normalidad de las puntuaciones de motivación y desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Motivación	,234	60	,000
Necesidad de poder	,239	60	,000
Necesidad de afiliación	,196	60	,000
Necesidad de logro	,264	60	,000
Desempeño laboral	,150	60	,002
Calidad de trabajo	,120	60	,030
Responsabilidad	,130	60	,013
Trabajo en equipo	,195	60	,000
Compromiso institucional	,265	60	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

* p es menor 0.05 los datos no provienen de una distribución normal.

Ho= Los datos provienen de una distribución normal

Decisión estadística: Se rechaza la Ho. Se asume que los datos tienen una distribución no normal.

Interpretación:

En el análisis inferencial de la prueba de Normalidad mediante Coeficiente Kolgomorov Smirnov de las puntuaciones de motivación y desempeño laboral, se halló p -valor $<$.05; por lo que se rechaza la Ho; y se asume que los datos siguen una distribución no normal, lo que conlleva utilizar el estadígrafo no paramétrico de Coeficiente de Correlación de rangos de Spearman.

Comprobación de hipótesis

Objetivo general:

Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial.

Tabla 4.

Coeficiente de Correlación entre motivación y el desempeño laboral en personal asistencial de salud.

		Desempeño laboral
	Coeficiente Rho Spearman	,697**
Motivación	Sig.	,000
	N	60

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; $p < 0.1$

Prueba de hipótesis

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Interpretación

En el análisis inferencial del Coeficiente de Correlación de Spearman entre las variables, se halló $p\text{-valor} < .01$; por lo que se rechaza la Ho y se acepta la Hi, lo que significa que la relación entre ambas fue alta, estadísticamente significativa y directa ($Rho = ,697$; $p < .01$), de manera que a mayor motivación mejor será el desempeño laboral.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre la motivación y la calidad de trabajo del personal asistencial.

Tabla 5.

Coeficiente de Correlación entre la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral del personal asistencial de salud.

		Motivación
	Coeficiente Rho Spearman	,560**
Calidad de trabajo	Sig.	,000
	N	60

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; $p < 0.1$

Prueba de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral.

Ho: No Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral.

Interpretación

En el análisis inferencial del Coeficiente de Correlación de Spearman entre la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral, se halló p -valor $< .01$; por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa que la relación entre ambas fue moderada, estadísticamente significativa y directa ($Rho = ,560$; $p < .01$), de modo que a mayor motivación mejor será la calidad de trabajo dentro del desempeño laboral.

Objetivo específico 2:

Demostrar la relación entre la motivación y la responsabilidad del personal asistencial.

Tabla 6.

Coeficiente de Correlación entre la motivación y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal asistencial de salud.

		Motivación
	Coeficiente Rho Spearman	,542**
Responsabilidad	Sig.	,000
	N	60

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; $p < 0.1$

Prueba de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral.

Ho: No Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral.

Interpretación

En el análisis inferencial del Coeficiente de Correlación de Spearman entre la motivación y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral, se halló p -valor $< .01$; por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa que la relación entre ambas fue moderada, estadísticamente significativa y directa ($Rho = ,542$; $p < .01$), de ahí que a mayor motivación mejor será la responsabilidad dentro del desempeño laboral.

Objetivo específico 3:

Identificar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo del personal asistencial.

Tabla 7.

Coeficiente de Correlación entre la motivación y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del personal asistencial de salud.

		Motivación
	Coeficiente Rho Spearman	,489**
Trabajo en equipo	Sig.	,000
	N	60

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; $p < 0.1$

Prueba de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral.

Ho: No Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral.

Interpretación

En el análisis inferencial del Coeficiente de Correlación de Spearman entre la motivación y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral, se halló p -valor $< .01$; por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa que la relación entre ambas fue moderada, estadísticamente significativa y directa ($Rho = ,489$; $p < .01$), por ende, a mayor motivación mejor será el trabajo en equipo dentro del desempeño laboral.

Objetivo específico 4:

Establecer la relación entre la motivación y compromiso institucional del personal asistencial.

Tabla 8.

Coeficiente de Correlación entre la motivación y la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral del personal asistencial de salud.

		Motivación
Compromiso institucional	Coeficiente Rho Spearman	,430**
	Sig.	,001
	N	60

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; $p < 0.1$

Prueba de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral.

Ho: No Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral.

Interpretación

En el análisis inferencial del Coeficiente de Correlación de Spearman entre la motivación y la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral, se halló $p\text{-valor} < .01$; por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa que la relación entre ambas fue moderada, estadísticamente significativa y directa ($Rho = ,430$; $p < .01$), entonces a mayor motivación mejor será el compromiso institucional dentro del desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

La importancia de conocer la motivación y los factores determinantes del desempeño laboral del personal asistencial radica en que son el principal recurso con que cuentan las instituciones hospitalarias para enfrentar los desafíos del sistema de prestaciones de salud de forma eficaz y eficiente, de modo que se pueda garantizar una atención de calidad.

En lo concerniente al objetivo general, los resultados establecieron que la relación de la motivación con el desempeño laboral del personal asistencial del hospital en estudio fue alta, significativa y directa. Esto podría deberse a que existe realmente una buena comunicación y coordinación entre todo el personal, ya que todos pueden expresar y compartir ideas para así mantenerse firme ante las adversidades que podrían existir en la institución para el beneficio de todos los asegurados.

Los hallazgos muestran similitud con el estudio de Abad (2021), donde los resultados mostraron que la correlación de la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial fue significativa, lo cual guarda relación con los resultados obtenidos en este estudio. También guarda relación con la investigación de Quintana y Tarqui (2019), donde los resultados indicaron que el personal se encuentra suficientemente motivado y la relación con el desempeño laboral es significativa. Del mismo modo, se encontró una semejanza con el estudio de Córdor y Valencia (2019), en el que el personal percibe una motivación alta y un nivel alto de desempeño laboral. Por otro lado, esta investigación difiere con el estudio de Granados (2020), donde las variables presentaron un nivel de relación moderada.

Los resultados concuerdan con la teoría de McClelland (1989) quien señala que el personal motivado contribuye a que toda institución funcione organizadamente y a mejorar el desempeño laboral, para lograrlo en el sector salud es importante que los directivos de los hospitales asuman el compromiso de

motivar al personal para lograr un buen desempeño que posibilite el logro de los objetivos de los establecimientos de salud. Además, los resultados concuerdan con el modelo teórico de Campbell (1996) que se enfoca en como el desempeño del personal influye en la obtención de resultados óptimos.

En relación a los resultados del primer objetivo específico, los resultados determinaron que la relación de la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral fue moderada, significativa y directa. Esto podría deberse a que el personal demuestra sus competencias profesionales y habilidades interpersonales que conllevan a alcanzar las metas trazadas por la institución para el beneficio de todos los asegurados.

Se encontró una semejanza con el estudio de Dextre (2020), donde los resultados indicaron que existe relación moderada entre la calidad de trabajo y la motivación, lo cual guarda relación con los resultados obtenidos en este estudio debido a que se identificó que existe una relación moderada, estadísticamente significativa y directa entre la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral. En relación a lo especificado, se encontró una semejanza también con el estudio de Rojas (2019), donde los resultados mostraron que la relación entre la motivación y la dimensión calidad de trabajo es moderada.

De igual forma los resultados concuerdan con la revisión de Corzo (2021) quien manifiesta que en el sector salud la dimensión calidad del trabajo está referido a responder con rapidez a los requerimientos de los pacientes que buscan recibir un servicio de calidad. De igual forma, se sustentan en lo postulado por Stoner et al. (2003) quien menciona que la calidad del trabajo del personal asistencial de instituciones hospitalarias se evidencia en la capacidad para direccionar y solucionar los problemas, por ende, demanda conocimientos y habilidades para desempeñarse de forma eficaz y eficiente, esto se refuerza en el modelo teórico de desempeño laboral de Campbell (1996) donde uno de los

elementos a partir de los cuales se describe la estructura del desempeño está referido al dominio de tareas específicas y habilidades en tareas no específicas.

Respecto a los resultados del segundo objetivo específico, los resultados demostraron que la relación de la motivación y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral fue moderada, estadísticamente significativa y directa. Esto podría deberse a que el personal labora por un objetivo común, a beneficio de todos los asegurados de la institución.

Se encontró una similitud con la investigación de Araujo (2018), donde los resultados mostraron que existe una correlación significativamente moderada entre la responsabilidad y la motivación. Por otro lado, se encontró una diferencia con el estudio de Rojas (2019), donde los resultados demostraron que la relación entre la motivación y dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal asistencial es moderada.

Igualmente, los resultados concuerdan con la revisión de Pacheco (2018) quien manifiesta que esta dimensión es una pieza fundamental para que cada trabajador del establecimiento de salud tenga un desempeño laboral adecuado. También concuerdan con Salazar (2020) quien afirma que la motivación es un componente clave para lograr una mejor responsabilidad dentro del desempeño del personal asistencial y que la atención sea de calidad.

En lo concerniente a los resultados del tercer objetivo específico, los resultados identificaron que la relación de la motivación y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral fue moderada, significativa y directa. Esto podría deberse a que cuanto el personal asistencial de salud tiene un impulso que los conduzca a actuar de determinada manera, demostraran un mejor trabajo en equipo y por ende se incrementará el nivel de desempeño de sus funciones.

Se encontró una similitud con el estudio de Cancha y Yauri (2019), donde los resultados mostraron que los factores motivacionales están asociados significativamente al desempeño laboral de los profesionales de salud, entre estos factores se han considerado el trabajo en equipo. Además, concuerdan con el estudio de Fernández et al. (2019) quien estableció existe una asociación significativa entre la variable y la dimensión, de manera que la motivación juega un rol crucial para obtener un mejor trabajo en equipo del personal asistencial para el logro de un desempeño de calidad, su bienestar y el de la organización.

De igual forma los resultados concuerdan con la revisión de Velásquez (2021) quién afirma que la variable motivación y la dimensión trabajo en equipo se relacionan de manera directa, esto se refuerza también en el modelo teórico de Campbell (1996) que describe uno de los elementos a partir de los cuales se describe la estructura del desempeño está referido a la capacidad del trabajador para mantener la disciplina personal.

En relación al cuarto objetivo específico, los resultados establecieron que la relación de la motivación y la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral fue moderada, significativa y directa. Esto podría deberse a que el personal busca aprobación social y estima por parte de los asegurados, por sus esfuerzos personales y laborales, ya que ellos tienen que buscar prestigio personal, profesional e institucional, estos mismos desean que los asegurados den la aprobación y el reconocimiento a la institución.

Se encontró una similitud con el estudio de Araujo (2018), donde se demostró que existe una correlación significativamente moderada entre el compromiso institucional y la motivación. Por otro lado, se encontró una diferencia con el estudio de Rojas (2019) quien demostró que la relación entre ambas fue de nivel bajo.

Los resultados concuerdan con lo postulado por Montoya (2016) quién menciona que esta dimensión tiene gran importancia para que el personal asistencial hospitalario asuma con responsabilidad sus funciones en la institución, logrando cumplir los objetivos organizacionales. También se refuerzan en lo manifestado por Soledad (2018) quien considera que el compromiso depende en gran medida de la motivación.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: La relación de la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral fue moderada, significativa y directa ($Rho=,560$; $p<.01$), de modo que a mayor motivación mejor será la calidad de trabajo dentro del desempeño laboral.

SEGUNDO: La relación de la motivación y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral fue moderada, estadísticamente significativa y directa ($Rho=,542$; $p<.01$), de ahí que a mayor motivación mejor será la responsabilidad dentro del desempeño laboral.

TERCERO: La relación de la motivación y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral fue moderada, significativa y directa ($Rho=,489$; $p<.01$), por ende, a mayor motivación mejor será el trabajo en equipo

CUARTO: La relación de la motivación y la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral fue moderada, significativa y directa ($Rho=,430$; $p<.01$), entonces a mayor motivación mejor será el compromiso institucional dentro del desempeño laboral.

QUINTO: La relación de la motivación y el desempeño laboral fue alta, significativa y directa ($Rho=,697$; $p<.01$).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda a las autoridades de la institución hospitalaria realizar capacitaciones semestrales que potencien los conocimientos y habilidades del personal asistencial relacionados a la función que desempeñan.

SEGUNDO: Se recomienda a las autoridades de la institución hospitalaria desarrollar actividades semestrales orientadas a mejorar la capacidad de solución de problemas, autonomía y eficacia del personal pues son las herramientas que utilizan para un óptimo desempeño.

TERCERO: Se recomienda a las autoridades de la institución hospitalaria promover campañas de sensibilización semestrales para motivar al personal de salud a una buena disposición en la realización de los trabajos con otros compañeros para garantizar la calidad de atención brindada.

CUARTO: Se recomienda a las autoridades de la institución hospitalaria realizar capacitaciones semestrales diseñadas para aumentar el compromiso institucional del personal y optimizar la calidad de su atención que incluyan incentivos laborales.

QUINTO: Se recomienda a las autoridades de la institución hospitalaria realizar intervenciones semestrales diseñadas para aumentar la motivación e impulsar al personal de salud a desempeñarse mejor.

REFERENCIAS

- Abanto, M. (2013). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Alarcón N., Ganga F., Pedraja L. y Monteverde A. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave*, 20(4), 2-7. <http://dx.doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación (6ª ed.). <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Armanza, J. y Dávila, M. (2019). Relación entre la motivación laboral y la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Caxamarca Gas S.A. en el año 2017 (tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte). Repositorio institucional. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22370>
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Barboza, S., Rivera, R., y Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 92-101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y. y Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Bisquerra, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona, España: CISSPRAXIS.
- Campbell, J. P, McCloy, R.A, Oppler, S.H & Sager, C.E (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70 <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Campos P., Gutiérrez H. y Matzumura J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2), 1-14. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, C. y Castagnola, C. La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of Business and entrepreneurial*, 4(3), 80-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Bandura, A. (1977). Self.efficacy: Toward aunifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 91-215.
- Córdova, D. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 (tesis de maestría, Universidad César Vallejo)*. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
- Corzo, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima, 2021 (tesis de segunda especialización, Universidad Peruana Unión)*. Repositorio institucional. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4588/Jaqueli na_Trabajo_Especialidad_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cubas, Y. y Suarez, N. (2021). *La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal administrativo de la gerencia del ambiente y saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020 (tesis de titulación, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo)*. Repositorio institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1500/TESIS.pdf?s equence=1&isAllowed=y>

- Cueva, S. (2018). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bombos de Javier Prado, 2018. (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Archivo digital. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- De la Puente Ruíz, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo (tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/298>
- Deci E y Ryan R. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. (1992). The relation of interest to the motivation of behaviour: A selfdetermination theory perspective. En K. A. Renninger, S. Hidi, y A. Krapp (Eds.), *The role of interest in learning and development* (pp.43-60). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Delgado, V., Castillo, C., Delgado, G., Valdivia, E. y Becerra, L. (2018). Síndrome de burnout y desempeño laboral del usuario interno del servicio de farmacia del Hospital Regional de Cajamarca. *Cajamarca*, 17(1-2), 49-61. <http://190.116.36.87/index.php/Cajamarca/article/view/55>
- Díaz C., Gutiérrez H. y Amancio A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-87. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Druckman J y McGrath M. (2019). La evidencia del razonamiento motivado en la formación de frecuencias de cambio climático. *Nat. Clim. Chang* 9, 111-119
- Enríquez, P. (2014) Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. México Universidad de Morelos, facultad de Ciencias administrativas.
- Granados, L. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020 (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47589>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2010). Metodología de la investigación (5ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2007). Liderazgo: Cómo aprovechas las lecciones de la experiencia. McGrawHill.
- Legarde, M., Huicho, L., & Papanicolas, I. (2019). Motivating provision of high quality care: it is not all about the money. *BMJ*, 366(15210), 1-5. <https://doi.org/10.1136/bmj.15210>
- Lozano, D., & Barragán, J. (2015). La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre las necesidades humanas. *Innovaciones de negocios*, 12(24), 295-326. <https://doi.org/10.29105/rinn12.24-7>
- Lozano, D., y Barragán, J. (2015). La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre las necesidades humanas. *Innovaciones de negocios*, 12(24), 295-326.
- Lunn, P., Belton, C., Lavin, C., McGowan, F., Timmons, S. y Robertson, D. (2020). Usar la ciencia del comportamiento para ayudar a combatir el coronavirus. Documento de trabajo de ESRI No. 656 de marzo de 2020. <http://aei.pitt.edu/102644/>.
- Magee J y Smith P. (2013). The social distance theory of power. *Personality and social psychology. Review*, 17,158-186. Doi: 10.1177/1088868312472732.
- McClelland, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid, España: Narcea.
- Mendelson, A., Kondo, K., Damberg, C., Low, A., Motúapuaka, M., Freeman, M. & Kansagara, D. (2017). The Effects of Pay-for-Performance Programs on Health, Health Care Use, and Processes of Care. *Annals of Internal Medicine*, 166(5), 53-341. <https://doi.org/10.7326/M16-1881>
- Montoya, E. (2016). Validación de la escala de compromiso organizacional del Meyer y Allen en trabajadores de un contact center, (tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Repositorio institucional. [http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESI S+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESI%20S+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf)

- Morales, D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Revista científica de enfermería*, 16(103), 2-8 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=21890>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones. *Revista Educación*, 153-170.
- Pacheco, J. (2018). ¿Cuáles Son Las Responsabilidades Laborales? Web y empresas. <https://www.webyempresas.com/responsabilidades-laborales/>
- Pieró, J. y. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo*. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid, España.
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med*, 20(1), 123-2. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Prentice Hall.
- Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro.
- Ryan, R., & Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 30(30), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Safet. (2018). Tipos de responsabilidad del empleador en accidente de trabajo. Pixel Group Net. <https://safetya.co/tipos-de-responsabilidad-accidente-trabajo/>
- Salazar Marcatoma, L. (2021). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina*, 5(3), 3677-3700. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558
- Salazar, L. (2021). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3677-3700. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558

- Sánchez, J. y Carrasco, F. (2021). Efectos de la motivación hacia el servicio público en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Puno, 2019. SEMESTRE ECONÓMICO, 10(1), 18-27. <http://revistas.unap.edu.pe/seconomico/index.php/SECONOMICO/article/view/426>
- Sawaoka, T., Hughes B. y Ambady, N. (2015). Power heightens sensitivity to unfairness against the self. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 41, 1023-1035. Doi: 10.1177/01461672155888755.
- Soto, M. (2018). Estudio de la Motivación Laboral en el personal del Centro de Salud la Esperanza 2018. *Revista Médica Hospital Hipólito Unanue*, 11(2), 27-31. <https://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/60>
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2003). *Administración*. 6ta edición. México: Pearson. Educación. strategies affect achievement: Mediated by effort management and moderated by intelligence. *Learning and individual differences*, 19, 621-627
- Van der Linden S, Leiserowitz A y Maibach E. (2019). El modelo de creencia de puerta de enlace: una replicación a gran escala. *Psychol*, 62, 49– 58.
- Velásquez, C. (2021). Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil (tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Repositorio institucional. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15937>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION		
			VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021?	Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021.	Hipótesis general: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021.	INDEPENDIENTE Motivación	Necesidad de poder	Actitud Esfuerzo
				Necesidad de afiliación	Identificación Habilidades
				Necesidad de logro	Disposición Preocupación Certidumbre Interés
Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la calidad del trabajo del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021? ¿Cuál es la relación entre la motivación y la responsabilidad del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021? ¿Cuál es la relación entre la motivación y el trabajo en equipo del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021? ¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso institucional del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021?	Objetivos específicos: Analizar la relación entre la motivación y la calidad de trabajo del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021. Determinar la relación entre la motivación y la responsabilidad del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021. Identificar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021. Establecer la relación entre la motivación y compromiso institucional del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021.	Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la motivación y la calidad de trabajo del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021. Existe relación significativa entre la motivación y la responsabilidad del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021. Existe relación significativa entre la motivación y el trabajo en equipo del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021. Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso institucional del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021.	DEPENDIENTE Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Capacidad minuciosa. Iniciativa.
				Responsabilidad	Capacidad de solución de problemas. Autonomía Eficacia
				Trabajo en quipo	Capacidad de integración. Liderazgo.
				Compromiso institucional	Nivel de identificación con la institución.

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Título: Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021				
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V.I. Motivación	Necesidad de poder	Actitud Esfuerzo	¿Te alegra saber que aprendes en el día a día del trabajo?	1.NUNCA 2.POCAS VECES 3.ALGUNAS VECES 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE
			¿Tienes una actitud óptima frente al trabajo?	
			¿Tu buena disposición para las actividades influye en tu trabajo?	
			¿Te preocupas de manera constante por mejorar en el trabajo?	
			¿Cuándo el trabajo es difícil te esfuerzas por superarte?	
	Necesidad de afiliación	Identificación Habilidades	¿Si en el trabajo logran buenos resultados te identificas con tu organización?	
			¿Tu conocimiento nuevo hace que estés más cercano a tu organización?	
			¿Tiendes a construir relaciones cercanas con tus compañeros de trabajo?	
			¿Cuándo culminas tu jornada diaria te sientes parte del equipo?	
			¿Sientes que aportas a la organización con lo que haces bien?	
	Necesidad de logro	Disposición Preocupación Certidumbre Interés	¿Te interesas por los conocimientos que recibes de tu centro de trabajo?	
			¿Te preocupas por incrementar tus conocimientos?	
			¿Cuándo dudas de algo, te impulsas a averiguar y aprender?	
			¿Te sientes satisfecho cuando se logran resultados óptimos?	
			¿Al término de la jornada averiguas algo que desconoces?	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V.D. Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa	¿Efectúa su trabajo de forma ordenada?	1.NUNCA 2.POCAS VECES 3.ALGUNAS VECES 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE
			¿Efectúa su trabajo en los tiempos establecidos?	
			¿Efectúa su trabajo sin errores?	
			¿Demuestra originalidad a la hora de manejar situaciones de trabajo?	
			¿Se anticipa a las necesidades o problemas futuros?	
			¿Puede trabajar independientemente?	
	Responsabilidad	Capacidad de solución de problemas Autonomía Eficacia	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones demostrando compromiso y deseos de mejorar?	
			¿Mantiene informado a sus superiores del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse?	
			¿Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del hospital?	
			¿Afrontar situaciones y problemas infrecuentes con eficacia?	
	Trabajo en equipo	Capacidad de integración Liderazgo	¿Respeto las ideas de todo el equipo de trabajo?	
			¿Colabora con utilización de tecnologías para optimizar los procesos de trabajo dentro del hospital?	
			¿Muestra buena disposición en la realización de trabajos encomendados por sus superiores?	
			¿Colabora con otros compañeros armoniosamente sin considerar a su raza, religión, sexo, edad o discapacidad?	
			¿Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?	
			¿Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo?	
	Compromiso institucional	Nivel de identificación con la institución	¿Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas?	
			¿Muestra respeto hacia los pacientes?	
¿Muestra respeto hacia sus superiores?				
¿Muestra respeto a sus colegas?				

Anexo 3. Instrumento

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Chirinos Horny Carmen Cecilia (2019)

Adaptado por Donayre García Moisés Armando

Instrucciones: Estimado(a) participante el siguiente cuestionario será aplicado solo al personal asistencial del Hospital I Carlos Alberto Cortez Jiménez, con fines de procesar los datos para un estudio de maestría. Agradeceré responder las preguntas con un aspa (x) indicando el número según el nivel que considere.

NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Motivación		1	2	3	4	5
Ítem	Necesidad de poder					
1	¿Te alegra saber que aprendes en el día a día del trabajo?					
2	¿Tienes una actitud óptima frente al trabajo?					
3	¿Tu buena disposición para las actividades influye en tu trabajo?					
4	¿Te preocupas de manera constante por mejorar en el trabajo?					
5	¿Cuándo el trabajo es difícil te esfuerzas por superarte?					
	Necesidad de afiliación					
6	¿Si en el trabajo logran buenos resultados te identificas con tu organización?					
7	¿Tu conocimiento nuevo hace que estés más cercano a tu organización?					
8	¿Tiendes a construir relaciones cercanas con tus compañeros de trabajo?					
9	¿Cuándo culminas tu jornada diaria te sientes parte del equipo?					
10	¿Sientes que aportas a la organización con lo que haces bien?					
	Necesidad de logro					
11	¿Te interesas por los conocimientos que recibes de tu centro de trabajo?					
12	¿Te preocupas por incrementar tus conocimientos?					
13	¿Cuándo dudas de algo, te impulsas a averiguar y aprender?					
14	¿Te sientes satisfecho cuando se logran resultados óptimos?					
15	¿Al término de la jornada averiguas algo que desconoces?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Quispe Delgado Yordane (2019)

Adaptado por Donayre García Moisés Armando

Instrucciones: Estimado(a) participante el siguiente cuestionario será aplicado para evaluar el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital I Carlos Alberto Cortez Jiménez, con fines de procesar los datos para un estudio de maestría. Agradeceré responder las preguntas con un aspa (x) indicando el número según el nivel que considere.

NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
Ítem	Calidad de trabajo					
1	¿Efectúa su trabajo de forma ordenada?					
2	¿Efectúa su trabajo en los tiempos establecidos?					
3	¿Efectúa su trabajo sin errores?					
4	¿Demuestra originalidad a la hora de manejar situaciones de trabajo?					
5	¿Se anticipa a las necesidades o problemas futuros?					
6	¿Puede trabajar independientemente?					
	Responsabilidad					
7	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones demostrando compromiso y deseos de mejorar?					
8	¿Mantiene informado a sus superiores del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse?					
9	¿Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del hospital?					
10	¿Afronta situaciones y problemas infrecuentes con eficacia?					
	Trabajo en quipo					
11	¿Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?					
12	¿Colabora con utilización de tecnologías para optimizar los procesos de trabajo dentro del hospital?					
13	¿Muestra buena disposición en la realización de trabajos encomendados por sus superiores?					
14	¿Colabora con otros compañeros armoniosamente sin considerar a su raza, religión, sexo, edad o discapacidad?					
15	¿Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?					

16	¿Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo?					
	Compromiso institucional					
17	¿Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas?					
18	¿Muestra respeto hacia los pacientes?					
19	¿Muestra respeto hacia sus superiores?					
20	¿Muestra respeto a sus colegas?					



FICHA DE EXPERTO

Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓

Anexo N°4: Validaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓

Anexo 5. Procesos de confiabilidad

Confiabilidad por Consistencia interna

Tabla 1.

Coeficiente de confiabilidad de la escala de motivación del personal asistencial de un hospital de tumbes.

Dimensión	N° ítems	N	M	DE	α
Motivación	15	6	4.53	.376	.718
Necesidad de poder	5	6	4.63	.273	.795
Necesidad de Afiliación	5	6	4.33	.533	.640
Necesidad de logro	5	6	4.63	.260	.637

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; α : alfa de Cronbach.

En la tabla 1. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de motivación del personal asistencial de un hospital de tumbes mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 6 usuarios, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de motivación ($\alpha = .718$), como en las dimensión necesidad de poder ($\alpha = .795$), necesidad de afiliación ($\alpha = .640$) y necesidad de logro ($\alpha = .637$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Confiabilidad por Consistencia interna

Tabla 2.

Coeficiente de confiabilidad de la escala del desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de tumbes.

Dimensión	N° ítems	N	M	DE	α
Desempeño laboral	20	6	4.53	.356	.895
Calidad de Trabajo	6	6	4.08	.850	.628
Responsabilidad	4	6	4.54	.375	.758
Trabajo en equipo	6	6	4.50	.278	.801
Compromiso Institucional	4	6	4.29	.525	.644

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; α : alfa de Cronbach.

En la tabla 2. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de motivación del personal asistencial de un hospital de tumbes mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 6 usuarios, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global del desempeño laboral ($\alpha = .895$), como en las dimensión calidad de trabajo ($\alpha = .628$), responsabilidad ($\alpha = .758$), trabajo en equipo ($\alpha = .801$) y compromiso institucional ($\alpha = .644$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Anexo 6. Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título: Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021

Investigador Principal: Moisés Amando Donayre García

Estimado(a) profesional de la salud:

Me dirijo a usted para solicitar su participación para determinar la «Relación existente entre la motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021». Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo de Piura en Perú como parte del Posgrado en Gestión de los Servicios de la Salud. En la actualidad, pueden existir problemas en los profesionales sanitarios y esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados de cómo funcionan y cómo perciben estos profesionales. Sin duda, será un punto de partida para tomar las medidas necesarias.

El estudio consta de dos encuestas anónimas de datos generales e información sanitaria. Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar, no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por participar del mismo. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051-9446559951 o también dirigirse al correo electrónico upg.piura@ucv.edu.pe.

Si decide participar del estudio, esto les tomará aproximadamente 30 minutos, realizados en la reunión efectuándose en las instalaciones del hospital y de forma libre en sus horarios de trabajo y se tomará una fotografía solo si usted lo autoriza. Para que los datos obtenidos sean de máxima fiabilidad, le solicitamos cumplimente de la forma más completa posible el cuestionario adjunto. Si al momento de estar participando, se desanima y desea no continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.

Entendemos que las personas que devuelvan cumplimentado el cuestionario adjunto, dan su consentimiento para la utilización de los datos en los términos detallados previamente. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración

Declaración de la Investigadora:

Yo, Moisés Amando Donayre García, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.



Firma del Investigador

Perú, 15-11- 2021

País y Fecha

Anexo 7. Autorización de aplicación del instrumento

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**


09 NOV 2021
Tumbes, 09 de noviembre del 2021

Nombre: ROS Fechas:
Firma: [Firma]

Roberto Ramos Meneses
Director de la Red Asistencial Tumbes

Reciba un cordial saludo de quienes formamos parte de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. En calidad de tutora de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud para el ciclo 2021 - 1, me dirijo a usted de la manera más comedida, para solicitarle su apoyo y autorización para que el aspirante a maestría

Donayre Garcia Moisés Armando, DNI: 44885968

Pueda realizar la investigación titulada: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL DE TUMBES, 2021"**. El trabajo a desarrollar consiste en la aplicación de instrumentos al personal de enfermería en el periodo 2021, es importante indicar que se guardarán los datos y solo serán usados para el proceso de la investigación del maestrante.
Con sentimientos de distinguida consideración y con la seguridad de que Usted brindará las facilidades para la ejecución del estudio, me despido.

Atentamente,


Dra. Maribel Díaz Espinoza, Msc.
Docente de la escuela de Posgrados de UCV
ORCID: 0000-0001-5208-8380


Moisés A. Donayre García
QUÍMICO FARMACÉUTICO
C. Q.F.P. 16073
Q.F. Moisés Armando Donayre García
Estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud.
ORCID: 0000-0002-6404-4817

Anexo 8. Sábana de datos

N	MOTIVACION														
	Necesidad de Poder					Necesidad de Afiliación					Necesidad de Logro				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
3	5	5	2	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5
6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
8	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5
9	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
10	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
12	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
13	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
14	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
15	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4
16	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3
21	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3
22	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
23	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
25	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
27	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
28	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
30	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4
31	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
32	5	5	1	5	5	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5
33	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4
34	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
37	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
38	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5
39	2	5	4	5	3	3	3	3	5	4	2	1	3	3	1
40	4	2	4	2	2	1	2	1	3	4	4	5	3	4	2
41	2	1	2	2	3	1	1	4	4	2	3	5	4	2	3
42	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4
44	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4
45	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
46	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
49	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
50	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
51	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
52	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5
53	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
54	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
55	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
58	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
59	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
60	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5

Anexo 9. Evidencias





