

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



TESIS

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN,
AYACUCHO 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

MÉNDEZ PALOMINO, Anet Zully

MENESES ESPINOZA, Lisbet

ASESORA

OCHATOMA PALOMINO, Julia

AYACUCHO- PERÚ

2022

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

RESOLUCIÓN DECANAL N° 804-2022-FCSA-UNSCH-D

BACHILLERES: Anet Zully MÉNDEZ PALOMINO
Lisbet MENESES ESPINOZA

En la ciudad de Ayacucho siendo las nueve con veinte de la mañana del día veintiocho de diciembre de los dos mil veintidós, se reunieron en el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud los docentes miembros jurados de la Escuela Profesional de Enfermería, para el acto de sustentación de trabajo de tesis titulado "**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022**", presentado por las bachilleres: Anet Zully MÉNDEZ PALOMINO y Lisbet MENESES ESPINOZA, para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería y, los miembros del Jurado de Sustentación conformados por:

Presidente : Profesor Manglio Aguirre Andrade (Representante de la Decana)

Miembros : Profesor Indalecio Tenorio Acosta

: Profesora Julia F. Palomino Mayhua

Asesora : Profesora Julia María Ochatoma Palomino

Secretaria Docente: Jhoanna Elya Córdova Cruzatt

Con el quorum de reglamento, se dio por inicio la sustentación de tesis, el presidente de la comisión pide a la secretaria docente dar lectura a los documentos presentados por las recurrentes y, da algunas indicaciones a las sustentantes.

Acto seguido, dan inicio a la exposición las Bachilleres Anet Zully MÉNDEZ PALOMINO y seguida por Lisbet MENESES ESPINOZA. Una vez concluida, el presidente de la comisión solicita a los miembros del jurado evaluador realizar sus respectivas preguntas, las cuales fueron absueltas adecuadamente por las sustentantes.

El presidente invita a las sustentantes abandonar el espacio virtual para que los jurados evaluadores puedan proceder con la calificación.

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN FINAL

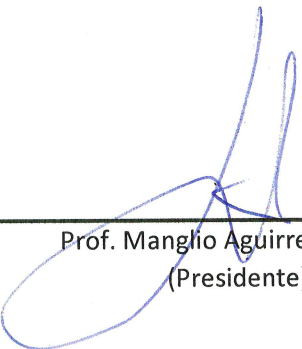
Bachiller: Anet Zully MÉNDEZ PALOMINO

JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Manglio Aguirre Andrade	17	17	17	17
Prof. Indalecio Tenorio Acosta	17	17	17	17
Prof. Julia F. Palomino Mayhua	17	17	17	17
Prof. Julia M. Ochatoma Palomino	17	17	17	17
PROMEDIO FINAL:	17			

Bachiller: Lisbet MENESES ESPINOZA

JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Manglio Aguirre Andrade	17	17	17	17
Prof. Indalecio Tenorio Acosta	17	17	17	17
Prof. Julia F. Palomino Mayhua	17	17	17	17
Prof. Julia M. Ochatoma Palomino	17	17	17	17
PROMEDIO FINAL:	17			

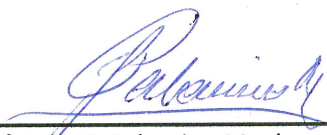
De la evaluación realizada por los miembros del jurado calificador, llegaron al siguiente resultado: Aprobar por unanimidad a las Bachilleres: Anet Zully MÉNDEZ PALOMINO y Lisbet MENESES ESPINOZA, quienes obtuvieron la nota final de Diecisiete (17) en ambos casos, para lo cual, los miembros del jurado evaluador firman al pie del presente, siendo las 10:40 de la mañana se da por concluido el presente acto académico virtual.



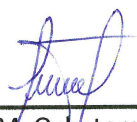
Prof. Manglio Aguirre Andrade
(Presidente)




Prof. Indalecio Tenorio Acosta
(Miembro)



Prof. Julia F. Palomino Mayhua
(Miembro)



Prof. Julia M. Ochatoma Palomino
(Miembro asesor)



Prof. Jhoanna Ely Córdoba Cruzatt
(Secretaria)

DEDICATORIA

Dedico con todo mi amor y cariño primeramente a Dios por permitirme vivir este momento.

A mi familia, por todo su esfuerzo y sacrificio, con quienes luché día a día para lograr mis sueños, objetivos, mi profesión.

A mi compañero de vida y mis amigos quienes siempre me alentaron y fueron mi soporte durante todo este tiempo, con quienes compartimos conocimientos, alegrías y tristezas.

Anet Zully

Primeramente, a Dios, ya que gracias a Él he logrado concluir mi carrera profesional, a mis padres, Antonio y Adela, porque estuvieron incondicionalmente a mi lado brindándome su apoyo, palabras y consejos para hacer de mí una mejor persona. A mi amado esposo Aderlin, por su compañía, confianza, amor y por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente. También a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Lisbet

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirnos tener salud, por guiar nuestro camino y darnos fortaleza para no darnos por vencidas ante las adversidades.

A nuestra Alma Mater, la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, por albergarnos y brindarnos las condiciones necesarias para nuestra profesionalización.

A la Facultad de Ciencias de la Salud, por generar los mecanismos necesarios para garantizar el rigor científico de la presente tesis.

A la Escuela Profesional de Enfermería y a su plana docente, por su dedicación y por brindarnos sus conocimientos y experiencias, promoviendo cualidades éticas y humanistas a lo largo de nuestra formación profesional.

A nuestra asesora, la Maestra Julia. M. Ochatoma Palomino por su apoyo incondicional, y orientar el desarrollo y la ejecución adecuada del proyecto.

Al jefe del CLAS Belén y a todo el personal asistencial por su apertura y predisposición para desarrollar el presente estudio.

A todas las personas que directa e indirectamente, mostraron su apoyo para alcanzar los objetivos del estudio

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022”

MÉNDEZ PALOMINO, ANET ZULLY Y MENESES ESPINOZA, LISBET

RESUMEN

El objetivo del estudio fue: Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral, del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022. **Materiales y métodos:** El estudio responde a un diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal; la población, fueron los profesionales asistenciales que laboran en el CLAS Belén (52); la técnica para recabar la información, fue el cuestionario auto informado. **Resultados:** El mayor porcentaje del personal asistencial (90.4%) muestra un nivel de motivación media, respecto al desempeño laboral, el mayor porcentaje (78.8%) señala un alto nivel de desempeño laboral, mientras el 21.2% un desempeño regular. Debe señalarse que el desempeño laboral es independiente al nivel de motivación (X^2 : 1.803, $P > 0.05$). Los mayores porcentajes con niveles de motivación bajo se evidencia en la dimensión de incentivos con 62.5%, salario con 71.2%; respecto a los niveles de motivación alto, se evidencia en mayor porcentaje en la dimensión de relaciones interpersonales 51.9%. Respecto al desempeño laboral, la dimensión que sobresale, pertenece a la dimensión de trabajo en equipo que asciende al 90.4%, seguido de responsabilidad con 78.8%, y compromiso institucional con 71.2%. **Conclusión:** El nivel de motivación, se relaciona en forma débil con el desempeño del personal asistencial (Ro de Pearson: 0.165, $P > 0.005$), contrastando los resultados, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

Palabra clave: Motivación y desempeño laboral,

**"MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE OF CARE PERSONNEL WHO
WORK AT CLAS BELEN, AYACUCHO 2022".**

MÉNDEZ PALOMINO, ANET ZULLY Y MENESES ESPINOZA, LISBET

ABSTRACT

The objective of the study was: To determine the relationship between motivation and work performance, of the Assistance Personnel who work at CLAS Belén, Ayacucho 2022. Materials and methods: The study responds to a non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design; the population was the care professionals who work in the CLAS Belén, the sample was census type; the technique to collect the information was the self-reported questionnaire. Results: The highest percentage of care staff (90.4%) shows a medium level of motivation, regarding job performance, the highest percentage (78.8%) indicates a high level of job performance, while 21.2% a regular performance. It should be noted that job performance is independent of the level of motivation ($X^2: 1.803, P>0.05$). The highest percentages with low motivation levels are evident in the incentives dimension with 62.5%, salary with 71.2%; Regarding the levels of high motivation, it is evident in a higher percentage in the interpersonal relations dimension 51.9%. Regarding job performance, the dimension that stands out belongs to the dimension of teamwork that amounts to 90.4%, followed by responsibility with 78.8%, and institutional commitment with 71.2%. Conclusion: The level of motivation is weakly related to the job performance of the care staff (Pearson's $R_o: 0.165, P>0.005$), contrasting the results, the research hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted.

Key word: Motivation and work performance

ÍNDICE

DEDICATORIA.	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN.	iv
ABSTRAC.	v
INTRODUCCIÓN.	07
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.	13
1.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.	13
1.2. BASE TEÓRICA.	17
1.3. VARIABLES DE ESTUDIO.	29
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS.	31
2.1. ENFOQUE DE ESTUDIO.	31
2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.	31
2.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	31
2.4. AREA DE ESTUDIO.	32
2.5. POBLACIÓN.	32
2.6. MUESTRA.	32
2.7. TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	32
2.8. RECOLECCIÓN DE DATOS,	34
2.9. PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.	34
CAPITULO III: RESULTADOS.	36
CAPITULO IV: DISCUSIÓN.	40
CONCLUSIONES.	46
RECOMENDACIONES.	47
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA.	48
ANEXOS.	52

INTRODUCCIÓN

La motivación del personal de salud, tiene un gran impacto en el desempeño laboral, por ello el sistema de salud en nuestro país, requiere personal activo y con ideas innovadoras, con la finalidad de mejorar la situación en salud. Según Arce (2017), en las organizaciones, el factor que añade valor agregado al servicio es el capital humano, es así que diversas investigaciones coinciden que la motivación influye directamente en la productividad y eficiencia, además las nuevas formas organizacionales colocan el desempeño como una herramienta para promover el crecimiento del capital humano. (1)

La motivación del personal, tiene gran relevancia en la mayoría de organizaciones, según Morán (2005), los trabajadores motivados buscarán que los servicios o productos ofrecidos al usuario, sean de alta calidad, a diferencia de aquellos desmotivados o indiferentes. Por consiguiente, la motivación se define como el proceso psicológico que genera mayor impulso para actuar y permite mantener la energía necesaria para alcanzar una determinada meta. (2)

Cisneros (2011), sostiene que el éxito de la organización, depende en gran parte del factor humano, siendo la motivación el factor determinante para incrementar la productividad, por ello es importante mejorar las condiciones de trabajo, puesto que la eficiencia y la calidad de atención del recurso humano, dependerán de la motivación y satisfacción que tengan. (3) En efecto es necesario que al interior de las organizaciones se identifiquen aquellas condiciones que desmotivan al personal, asimismo es importante mejorar el desempeño de la gestión del recurso humano, reconocer los logros, promover un clima organizacional adecuado, entre otros.

El Ministerio de Salud del Perú (2015), señala que, para lograr exitosamente la consecución de los objetivos institucionales, es importante que el personal de salud esté motivado con su labor asistencial, de esta manera brinde un cuidado holístico de calidad y calidez; así la institución incrementará su rendimiento y productividad con eficiencia y eficacia (4). Asimismo, en el marco de la gestión del recurso humano, es importante evaluar el desempeño, en función a las actividades que realiza, los objetivos y resultados que debe lograr, su desarrollo continuo; ello sirve para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la organización (5); es decir es importante determinar el nivel de desempeño de cada personal, a partir de ello sostener su continuidad en el puesto o promover a otros cargos claves.

Conforme a los antecedentes de estudio, se advierten diversos escenarios en las entidades sanitarias, respecto a la motivación y el desempeño laboral, al respecto Campos (2018), en un estudio realizado en la Ciudad de Lima, determinó que los profesionales de enfermería presentan factores motivacionales de nivel medio en un 60%, asimismo el 65% presenta un desempeño laboral regular; asimismo los profesionales que presentan un factor motivacional bajo tienen un desempeño laboral deficiente 10% (6).

Por otro lado, Llagas (2017), determinó en el Servicio de Neonatología del Hospital Arzobispo Loayza de Lima, que el mayor porcentaje de Profesionales de Enfermería, presentan un nivel de motivación medio y bajo; asimismo el 36.7% presenta un desempeño eficiente, el 50% un nivel regular, mientras el 13.3% presenta un desempeño deficiente; demostrándose que, a mejor motivación, mejora el desempeño laboral (7). Según Castro (2014), una de las condiciones que motivan a los enfermeros del Hospital Pablo Arturo Suarez, es que el 90% considera sentirse a gusto con el trabajo que realiza, el trabajo en equipo, vocación de servicio,

oportunidad de aprender en la organización (8). A la fecha los factores intrínsecos como los relacionados a la persona y las condiciones del entorno, denominado factores extrínsecos, determinan el nivel de motivación del personal.

Linares (2017), en Lima realizó un estudio, cuyo propósito fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el Centro de Salud Huayrona, los resultados muestran que el mayor porcentaje (64,58%) del personal, señala que la motivación en la organización es buena y el 68,75% presenta un desempeño laboral bueno, estableciéndose, una relación significativa, es decir corrobora que a mejor motivación, mejorar el desempeño laboral (9). Debe señalarse, como destaca Chiavenato (5), que existe recurso humano que tiene el deseo personal de satisfacer sus necesidades de desarrollo personal, puede ser mediante el desarrollo profesional, acceso a un centro laboral entre otros, este fenómeno denominado la motivación del logro, es un elemento principal del desarrollo profesional.

A nivel de la Región de Ayacucho, Rodríguez y Villalobos (2014), realizaron un estudio para determinar la relación entre la motivación y nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería, evidenciándose que en el Hospital II Essalud, el 73,3% se encuentra medianamente motivado, mientras en el Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena el 70% (10). Puede ser, que esta condición identificada, motive o influya en el bajo desempeño de la entidad, es decir en la prestación cotidiana se advierte malestar y preocupación diversa por parte de los usuarios, debido a la forma del trato que recibieron del personal asistencial, oportunidad de la atención, entre otros.

La evaluación del desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 prioriza el mejoramiento y sostenibilidad de la productividad para la recuperación de los pacientes; es así que las organizaciones cuyos trabajadores están satisfechos,

probablemente sean más eficaces (11). El desempeño laboral dentro de las organizaciones refleja los comportamientos y resultados de los empleados; y está influenciado por características individuales; ambiente de trabajo, seguridad laboral y educación (12). En efecto el contexto actual sanitario, incrementó la demanda de los servicios de salud, enfrentándose a diversos problemas, como el déficit de recursos, débil gestión de servicios, entre otros; incluyendo la forma de motivación al interior de los establecimientos de salud.

Como resultado de las Practicas Pre profesionales en el Centro de Salud de Belén, se advierte deficiencias en la calidad de atención, debido al nivel de satisfacción laboral, condicionada en parte por la falta de motivación, sobre todo del entorno, repercutiendo en el desempeño del personal asistencial. En ese sentido es muy importante valorar en un contexto de pandemia por COVID 19, la forma como se desarrolla la motivación, así como del desempeño del personal asistencial, en un establecimiento de salud del primer nivel de atención; asimismo no se evidencian antecedentes que explique el comportamiento de este hecho, por ello se plantea el problema de investigación: ¿Cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral, del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022?, los objetivos fueron:

El objetivo general del estudio fue: Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral, del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022; los objetivos específicos fueron:

- a. Determinar el nivel de motivación, según sus dimensiones, del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022.
- b. Evaluar el desempeño laboral, según sus dimensiones, del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022.

- c. Relacionar las dimensiones de la motivación, con el desempeño laboral del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022.

La hipótesis de investigación fue **(Hi)**: El nivel de motivación se relaciona con el desempeño laboral del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022. La hipótesis nula fue **(Ho)**: El nivel de motivación no se relaciona con el desempeño laboral del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022.

Este trabajo tiene como propósito evaluar el nivel de motivación y de desempeño laboral del personal asistencial, en un establecimiento de salud del primer nivel de atención, la finalidad es comprender la magnitud del problema latente, de esta manera generar directivas e iniciativas para mejorar los niveles de motivación desde la gestión sanitaria, así como del desempeño laboral al interior de la organización. Debe destacarse que el trabajo de investigación, es de gran relevancia social, debido que a la fecha se presenta una serie de problemas, que afectan los servicios de salud, como la baja motivación y el nivel de desempeño del personal asistencial, en este sentido es importante evaluar como al interior de una organización sanitaria se implementa estas condiciones, en vista que el recurso más importante, es el recurso humano, de esta manera proponer acciones correctivas, para incrementar el nivel de productividad; asimismo los resultados del estudio servirá de base para nuevos estudios.

El valor teórico del estudio está orientado a contrastar, en qué medida influye la motivación en el desempeño del personal asistencial, por ende, se constituye en un estudio de tipo aplicada, es decir sus resultados permitirán contrastar el fenómeno en una realidad determinada, a partir de ello proponer iniciativas, para mejorar el desempeño de la entidad.

La metodología de estudio, responde a un diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal; la población fue los profesionales asistenciales que laboran en el CLAS Belén, la muestra fue de tipo censal; la técnica para recabar la información, fue el cuestionario auto informado. Resultados: El mayor porcentaje del personal asistencial (90.4%) muestra un nivel de motivación media, respecto al desempeño laboral, el mayor porcentaje (78.8%) señala un alto nivel de desempeño laboral, mientras el 21.2% un desempeño regular. Debe señalarse que el desempeño laboral es independiente al nivel de motivación (X^2 : 1.803, $P > 0.05$). Los mayores porcentajes con niveles de motivación bajo se evidencia en la dimensión de incentivos con 62.5%, salario con 71.2%; respecto a los niveles de motivación alto, se evidencia en mayor porcentaje en la dimensión relaciones interpersonales 51.9%. Respecto al desempeño laboral, la dimensión que sobresale, pertenece a la dimensión de trabajo en equipo que asciende al 90.4%, seguido de responsabilidad con 78.8%, y compromiso institucional 71.2%. **Conclusión:** El nivel de motivación, se relaciona en forma débil con el desempeño del personal asistencial (Ro de Pearson: 0.165, $P > 0.005$), contrastando los resultados, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

El contenido de la presente tesis es: Introducción, Capítulo I: Marco Teórico, Capítulo II: Materiales y Métodos, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.1.1. A nivel internacional

Velásquez C, realizó un estudio cuyo objetivo fue “Identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los colaboradores de un centro de salud, Guayaquil 2021” el estudio pertenece a un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, la muestra fue intencional, por conveniencia, conformado por 33 trabajadores asistenciales y administrativos. Se aplicó una encuesta con una escala tipo Likert, los resultados evidencian que el personal tiene predisposición para realizar tareas de las que se siente orgulloso, pero considera que no tiene información del estado de su área de trabajo; además, refieren que los canales de comunicación interna están destinados solo a recibir indicaciones sobre su trabajo; se concluye que hay falta de motivación, no reciben la información sobre su área de trabajo, tampoco tienen interrelación con las decisiones que se toman en el Centro de Salud. (13)

Veliz F, realizó un estudio cuyo objetivo fue “Determinar si los factores de motivación influyen en el nivel de desempeño laboral en la Gerencia de Salud, La Paz 2020”; el estudio es de tipo descriptivo correlacional, se utilizó cuestionarios de escala tipo Likert para medir el nivel de motivación y desempeño, la muestra fue 65 administrativos de la Gerencia de Salud de “COSSMIL”, los resultados determinaron que los factores de motivación son bajos, pero tienen relación con el nivel de desempeño laboral, por lo que el desempeño es limitado a las necesidades de la organización. Concluyendo que el nivel de motivación que tienen los trabajadores es bajo para su desempeño laboral. (14)

Alvarado C, Pinduisaca E, realizaron un estudio cuyo objetivo “Determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital Materno Infantil Matilde Hidalgo Ecuador, 2019”. El estudio es de tipo descriptivo, cuantitativo, con diseño correlacional de corte transversal, la muestra fue 50 profesionales enfermería; los resultados evidencian que los factores que más afectaron el desempeño laboral fueron las limitaciones de capacitación 52%, el no aseguramiento de su estabilidad laboral 56%, falta de reconocimientos 40%, sobrecarga laboral 52%. Se concluye “que la sobrecarga laboral, las limitaciones de planes motivacionales, influyen de manera negativa en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería”. (15)

Oliveros J., Fandiño J., Torres Y., publicaron un artículo titulado “Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá, 2016”, estudio que pertenece a un diseño descriptivo, la muestra fue 398 personales asistenciales y se aplicó un cuestionario de motivación al trabajo para recabar la información. Resultados: las variables con mayor percepción de interés fueron: “autorrealización, dedicación a la tarea y grupo de trabajo”, y las de menor interés fueron: “logro, expectación y promoción”. “Se concluye que la mayoría de los trabajadores se motivan principalmente a partir de condiciones externas”. (16)

Lucas M., el 2014, realizó el estudio “Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del Hospital Fisco Misional Divina Providencia, Cantón San Lorenzo Provincia de Esmeraldas, 2014”. El diseño de estudio es cualitativa y cuantitativa, se aplicó las técnicas de observación, encuesta y entrevista con preguntas cerradas, abiertas y mixta, dirigida a usuarios, enfermeras, auxiliares y líderes de enfermería del Hospital “Divina Providencia”. Resultados: “el 87.5%, perciben un nivel medio de

motivación, mientras el 62,5% muestra un desempeño medio en los/las Líderes de Enfermería”. (17)

1.1.2. A nivel nacional

Urquiza, K., el 2020, realizó un estudio cuyo objetivo “Relacionar la motivación y el desempeño laboral de los Profesionales de salud en la Microred de Mariano Melgar”. El estudio responde a un diseño descriptivo, de corte transversal; para recabar los datos se utilizó dos instrumentos, un “cuestionario sobre Motivación de Herzberg” y la “Escala de Autoevaluación del Desempeño”; la muestra fue 110 trabajadores de la Microred de Mariano Melgar. Se concluye que “existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los profesionales de la Microred de Mariano Melgar”. (18)

Marmanillo, R., el 2018 realizó el estudio “Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco” el estudio pertenece a un diseño correlacional, la muestra fue 51 profesionales de salud, para el instrumento de recolección de datos se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral, donde demostró relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa. (19)

Inca J., el 2017, realizó un estudio cuyo objetivo “Establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara”. El estudio pertenece a un diseño correlacional, de corte transversal. La muestra fue 73 colaboradores, integrados por médicos, enfermeros y técnicos de enfermería. Los instrumentos utilizados fueron la escala de motivación laboral (Steers R. y Braunstein D.) y la ficha de evaluación del desempeño laboral. Resultados:

“existe relación positiva y débil entre motivación y desempeño laboral, mientras para las necesidades de logro y afiliación, existe relación positiva y moderada”. (20)

Dávila L., realizó un estudio cuyo objetivo “Establecer la influencia de la motivación en el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Militar Rímac”. El estudio responde a un diseño explicativo, de tipo correlacional causal. La población fue 60 trabajadores civiles y militares del Centro de Salud Militar Rímac; para obtener la información se usaron dos encuestas para la evaluación de la motivación y el desempeño laboral. Los resultados muestran que no existe influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Militar Rímac. (21)

Llagas, M., publicó un estudio cuyo objetivo “Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología en el ya mencionado hospital”. El estudio responde a un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal. La población fue 30 profesionales de enfermería del servicio de neonatología; se utilizó la técnica de la encuesta y la observación y el instrumento fue un cuestionario tipo Likert. Resultados: el 30% del personal presentan motivación alta, un 46.67% medio y un 23.3% bajo; respecto al desempeño laboral, el 36.67% del personal presentan un nivel eficiente, el 50% un nivel regular y el 13.3% un nivel deficiente. Se concluye que existe relación directa con las variables. (7)

1.1.3. A nivel local

Quispe, L. realizó un estudio titulado cuyo objetivo “Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga”. El estudio pertenece a un diseño descriptivo, transversal; la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento fue el cuestionario estructurado de Olvera. La muestra fue 120 trabajadores. Resultados: el 56,6% perciben un nivel de

motivación medio, mientras que el 36,1% deficiente, y solo el 7,2% considera que es excelente, asimismo, el 51,3% sostiene que el desempeño laboral es regular mientras que el 31,3% sostiene que es deficiente y solo el 4,8% considera que es excelente. Se concluye que “existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga”. (22)

Rodríguez, J. y Villalobos, P., realizaron un estudio titulado: “La motivación y su relación con el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Hospitales II Essalud y Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2014”; el estudio responde a un diseño descriptivo, comparativo de corte transversal. La muestra fue 30 profesionales de enfermería de cada hospital. La técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento fue el cuestionario. Resultados: En el “Hospital II Essalud” 73,3% del personal se encuentra medianamente motivado, 70% tienen satisfacción laboral medio; el 23,3% está altamente motivado, de las cuales el 13,3% tienen nivel alto de satisfacción laboral. En el “Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena”, 70% se encuentran medianamente motivados, 56,6% tienen un nivel de satisfacción laboral medio y el 13,3% bajo; el 26,7% se muestra desmotivado, 20% señala un nivel de satisfacción laboral bajo y 6,6 % medio. (10)

1.2. BASE TEÓRICA

1.2.1. MOTIVACIÓN

A. Definición

El término motivación proviene del latín “motivus”, que significa movimiento, lo que indica que es un proceso de inicio para una acción consciente y voluntaria (23). Es un impulso, encargado de dirigir y mantener la conducta de una persona para lograr determinadas metas y fines. También es la acción y efecto de motivar, dar o explicar la razón que se ha tenido para hacer algo y disponer del ánimo de alguien para que

proceda de un determinado modo. Asimismo, es el ensayo mental preparatorio de una acción para animar y animarse a ejecutarla con interés y diligencia. (24)

La motivación es la causa de una acción, considerado como un proceso psicológico que orienta a la persona a satisfacer una necesidad. Por consiguiente, la motivación laboral es el esfuerzo por lograr metas de la organización; Morán, C. (2005) hace referencia a que los gestores de una entidad prefieren a empleados motivados porque ponen mayor esfuerzo en realizar de la mejor manera el trabajo asignado. (2)

Para Robbins, S. (2004), la motivación es “el resultado de la interacción de los individuos con la situación”, es decir son procesos de intensidad, dirección y persistencia que las personas ponen para obtener determinados objetivos. El primer elemento, es la intensidad refiere a la energía que pone complementado con la dirección, es decir, canaliza el esfuerzo hacia determinado objetivo. Y la persistencia es el tiempo que mantiene el esfuerzo en alcanzar determinado fin. (25)

Por otro lado, Chiavenato, I. (1999), define a la motivación como el origen de un determinado comportamiento, dirigido por estímulos externos o internos hacia un objetivo. Establece el ciclo motivacional que inicia con una necesidad, ya que este rompe el equilibrio y provoca una tensión, para compensarlo se realiza una acción para librar dicho desequilibrio. Una vez satisfecha la necesidad, deja de ser una motivación (26). En síntesis, la motivación es todo proceso cognitivo que conlleva a acciones para lograr la satisfacción de una necesidad y en el ámbito laboral, la consecución de objetivos organizacionales.

B. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

B.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades

Planteada por Abraham Maslow en 1943, se basa en la jerarquía de necesidades dentro de cada persona, que influyen en el comportamiento humano. A continuación, mencionamos las 05 necesidades en orden jerárquico: (25)

- **Necesidades fisiológicas:** Son innatas, biológicas, básicas para mantener la vida, su principal característica es la premura porque si no se satisfacen, dominarán el comportamiento de la persona. En ellas se encuentra la alimentación, respiración, descanso, relaciones sexuales, etc. (25)
- **Necesidades de seguridad:** Están relacionadas con protegerse del peligro real o imaginario, físico o abstracto. En ellas se encuentra, la seguridad física, de empleo, de salud, de propiedad, etc. (25)
- **Necesidades sociales:** Están relacionadas con la vida de la persona conforme a la sociedad. Es decir, la asociación, participación y aceptación por sus colegas y amistades. Este nivel surge cuando los dos primeros están relativamente satisfechos. (25)
- **Necesidades de autoestima:** Está relacionada en cómo evalúa la persona, incluye seguridad y confianza en sí mismo, aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio y reputación. La carencia se refleja en un complejo de inferioridad, y el exceso puede ser origen de graves psicopatologías. (25)
- **Necesidades de autorrealización:** Es el impulso de superarse más para desarrollar potencialidades humanas. Es así que, las necesidades anteriores se satisfacen con recompensas externas, ésta solo puede satisfacerse con recompensas internas. (25) Las necesidades fisiológicas nacen con el individuo y el resto surgen con el tiempo, mientras se satisfacen se desarrollarán gradualmente otras de mayor nivel, originando diferencias jerárquicas en cada persona (27) . Si bien ninguna necesidad se satisface por completo, aquella que se cubre en lo sustancial deja de motivar. (25)

B.2. Teorías X y Y

Propuesta por Douglas McGregor, quien refiere que existen dos visiones, una teoría X negativa y una teoría Y positiva. Ambas basadas en como los gerentes perciben a las personas frente al trabajo. En la teoría X, se cree que a los colaboradores les disgusta el trabajo, no les gusta la responsabilidad, son perezosos, e incluso es necesario forzarlos a realizar algo, por ello los líderes deben ser autoritarios. Mientras la teoría Y, supone que los colaboradores perciben al trabajo como algo natural, igual al descanso o al juego y su compromiso se asocia a compensaciones; por ello la tarea de la dirección es crear condiciones para que los trabajadores se desenvuelvan de la mejor manera. (28)

Esta teoría, se puede relacionar con la teoría de Maslow, quien plantea que la teoría Y tiene un orden superior que la teoría X, y propuso ideas como toma de decisiones participativas, trabajos responsables, buenas relaciones grupales de manera que se maximice la motivación del trabajador. Pero estas carecen de bases empíricas. (25)

B.3. Teoría de los dos factores

Conocida como la teoría de motivación e higiene, propuesta por Frederik Herzberg, en una investigación titulada "The motivation to work" en 1959. Está basada en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, refiere que la motivación depende de dos factores. (29)

- **Factores higiénicos o extrínsecos:** Son condiciones y retribuciones externas que rodean a una persona cuando trabaja, están destinados a evitar fuentes de insatisfacción o amenazas potenciales. Su fin no es la satisfacción personal sino la recompensa en sí. (30) Incluyen: el salario, seguridad y condiciones en el trabajo, calidad de supervisión y relaciones interpersonales,

reglamentos empresariales, estatus, si se cumplen es satisfactorio, mas no motivador, si estos no existiesen produciría insatisfacción. (31)

- **Factores motivacionales o intrínsecos:** Proviene del interior de una persona y actúan como motivadores. Es buscar retos nuevos para mejorar la capacidad de uno mismo, adquirir nuevos conocimientos o mejorar los existentes, son retribuciones internas que recibe una persona al realizar una tarea, por ello existe una relación directa e inmediata entre el trabajo y la retribución. (30) Incluyen: la delegación de responsabilidad; libertad de decidir sobre un trabajo; ascensos; utilización de habilidades personales; formulación de objetivos y evaluación de éstos; ampliación o enriquecimiento del cargo, estos se evidencian en la calidad de trabajo. (31)

Por lo que se entiende de esta teoría dual, la satisfacción en el cargo depende de los factores motivadores, mientras que la insatisfacción depende del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto en general del cargo, es decir de los factores higiénicos.

B.4. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

Desarrollada por David McClelland, se centra en 03 necesidades que están estrechamente relacionadas con el aprendizaje. El autor considera que cuando una necesidad se va intensificando motiva a la persona a adoptar un comportamiento que conlleva a satisfacerla (32). Las 03 necesidades que se mencionan son:

- **Necesidad de logro (nLog):** Es el impulso por sobresalir, obtención de metas, esforzarse por tener éxito. Las personas la tienen esta necesidad muy alta, desean intensamente el éxito y temen fracasar, asumen responsabilidades y riesgos. En general, son personas aplicadas cuando saben que van a ser recompensadas por su esfuerzo. (32)

- **Necesidad de poder (nPod):** Es la necesidad de ejercer liderazgo. Se le atribuye conductas de dominio, control, influencia sobre otros para conseguir objetivos, sin embargo, este será constructivo si se enfoca en los objetivos de la organización y será destructiva si se busca objetivos personales. (32)
- **Necesidad de afiliación (nAfi):** Es la necesidad de ser apreciado en un grupo social y mantener relaciones amicales. Las personas que experimentan este impulso trabajan mejor cuando se les reconoce sus actitudes positivas de colaboración. (32)

B.5. Teoría de la evaluación cognitiva

Propone que introducir premios extrínsecos por un trabajo que antes daba recompensas intrínsecas por el placer a la labor, modifica la motivación, debido a que se experimenta pérdida de control sobre sí mismo, es decir, cuando se utilizan recompensas como medios de pago para obtener un mejor desempeño, disminuyen el interés hacia dicho trabajo (25). En resumen, una mayor autonomía y capacidad de decisión refuerzan la motivación hacia el trabajo.

B.6. Teoría del establecimiento de metas

Propuesta por Latan y Locke en 1968, manifiestan que el trabajo dirigido hacia una meta es estímulo interno de motivación, que depende de la especificidad y grado de dificultad de los objetivos (33). Se infiere que cuando existen metas establecidas junto a los trabajadores, ellos las interiorizarán y aumentarán su nivel de rendimiento, además de que una meta más difícil motivará más que una más fácil.

B.7. Teoría de la eficacia personal

Conocida también como teoría cognitiva social o del aprendizaje social. Propuesta por Albert Bandura, refiere a la convicción de una persona para realizar una tarea. Si tiene baja eficacia personal menor será su rendimiento; si la eficacia es alta lo

motivará a realizar de la mejor manera la tarea. Algunos estudios demuestran que mientras se fijan metas más difíciles se transmite mayor confianza, la persona se cree con mayor capacidad. (25)

B.8. Teoría del reforzamiento

Es contraparte de la teoría del establecimiento de metas, en esta Skinner plantea que el reforzamiento condiciona al comportamiento, con un enfoque conductista donde el entorno, como el salario, influye en el comportamiento sin tomar en cuenta los sentimientos o actitudes de la persona (25). Indica que una conducta reforzada se repetirá; si a una persona se le aumenta el salario por un buen desempeño, lo más probable es que se esfuerce aún más para mejorar su rendimiento.

B.9. Teoría de la equidad

Propuesta por Adams en 1963, refiere que una persona siempre buscará la forma de encontrar estabilidad en sus ideas y pensamientos. Establece que el colaborador compara la contribución y la retribución en el lugar donde labora, asimismo lo compara con los de sus colegas y verifica si son adecuadas y justas. (34)

B.10 Teoría de las expectativas

Propuesta por Víctor Vroom, quien afirma que la motivación depende de la expectativa con que se espera un resultado. La persona estará motivada, en función a un propósito de ello dependerá su participación, en cuanto al beneficio que obtenga. Por ende, estará más motivado si cree que obtendrá un mejor desempeño y un premio por su esfuerzo (31). La motivación se determina por los resultados de una acción multiplicada y por la fuerza de expectativa del logro de la meta.

$$\text{Fuerza} = V (E)$$

- Fuerza: Intensidad de la motivación
- Valencia (V): intensidad de la preferencia

- Expectativa (E): probabilidad de lograr el resultado previsto

Este modelo explica que la motivación depende de la valencia o el interés que se le ponga en lograr un resultado previsto, es decir, si hay una indiferencia, que equivale a una valencia negativa o de cero, tendrá como resultado una falta de motivación.

C. DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN

Para ocupar un puesto se debe reunir 5 dimensiones que enriquecen el crecimiento y realización personal, si una de ellas falta la motivación puede disminuir. (35)

- **Variedad:** Refiere a diversas habilidades teóricas y prácticas que requiere un trabajador para laborar, se sentirán aliviados de la monotonía si hay más variedad de tareas, ya que pondrán en práctica distintas destrezas. (35)
- **Identidad de tarea:** Refiere al grado de identidad que requiere un puesto para hacer el trabajo de inicio a fin con un resultado esperado y visible. (35)
- **Importancia de tarea:** Refiere al impacto del trabajo de una persona en otros trabajadores u organizaciones, teniendo como punto clave creer que hace un trabajo indispensable para la organización. (35)
- **Autonomía:** Es el grado en que un trabajador se siente independiente para tomar decisiones en la organización y ejecución de tareas. (35)
- **Retroalimentación:** Refiere a que la organización proporcione información clara y directa a sus trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento, que conozcan el resultado de su trabajo, porque ello les dará mayor confianza y comprenderán también lo que deben mejorar. (35)

D. CICLO MOTIVACIONAL

Chiavenato, I. (1999) indica que este ciclo inicia cuando surge una necesidad, el cual interrumpe el equilibrio de una persona y genera tensión, y se crean conductas que

pueden liberar tensión, cuando es efectivo se satisface la necesidad y vuelve al equilibrio anterior. Este ciclo cuenta con 6 etapas: (26)

- **Homeostasis:** es el equilibrio de un organismo en un tiempo determinado.
- **Estímulo:** es la causa de una necesidad.
- **Necesidad:** es lo que produce la tensión, como una necesidad insatisfecha.
- **Estado de tensión:** es la fuerza desencadenante de un comportamiento.
- **Comportamiento:** es la conducta activada para satisfacer la necesidad.
- **Satisfacción:** retorno a la situación de equilibrio y armonía, se libera la tensión después de una necesidad satisfecha.

1.2.2. DESEMPEÑO

A. DEFINICIÓN

Es el “resultado expresado por la dedicación, capacidad y esfuerzo individual o colectivo, siendo medible para observar lo realizado, como positivo o negativo”, en este marco se identifica que condiciones afecta o mejora el desempeño laboral. (36)

Chiavenato, I. (2007), afirma que la eficacia del personal en una organización, está determinado por “factores actitudinales como la disciplina, cooperación, iniciativa, responsabilidad, seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización”, además de factores operativos como el conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo. (37)

Para Robbins y Judge (2013) el desempeño son métodos que desarrollan los trabajadores para lograr los propósitos de una entidad. Explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información (38). Según Campbell (1990) son conductas que

conlleven al logro de metas trazadas y por ende al crecimiento de la institución (39). Por otro lado, Milkovich y Boudreau (1994) indican que son cualidades, capacidades y habilidades necesarias dentro de la organización, porque puede afectar los resultados o el logro de objetivos. (40)

B. TEORÍAS DEL DESEMPEÑO

B.1. Teoría de la acción del Hacker

Está basado en el sentido cognitivo, donde la información está conectada a la conducta, especializada en entornos laborales objetivos y resultado de trabajos objetivos, además la acción se puede interpretar desde dos puntos de vista, la primera es que inicia desde una meta, un plan, ejecución y el feedback posterior, la segunda está determinada por cogniciones que se dan de forma consciente. (41)

B.2. Teorías de las conductas de las organizaciones

Hace referencia de que las personas tienen un acumulo de energía que reparten en ciertas actividades que pueden ser productivas, por lo que cada acción genera una conducta específica, que es importante para la organización. (42)

C. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO

- **Comportamiento del trabajador:** En una organización el colaborador cumple un papel importante si es productivo y con buena actitud, ayudará al logro de metas institucionales. Si la actitud es contraria, se generará hostilidad y perjudicará la organización. (37)
- **Rendimiento del trabajador:** Los trabajadores se desempeñarán de acuerdo a lo que reciban de la empresa; es decir mejores incentivos, mejores resultados. Chiavenato, explica que los incentivos monetarios o emocionales los conlleven a brindar lo mejor de sí para el logro de metas. (37)

- **Actitudes del trabajador:** Actitud frente al trabajo, compañeros y clientes juegan un papel importante en la productividad y satisfacción. La actitud positiva, dispuesto a trabajar tendrá mejor resultado para la empresa. (37)

D. ELEMENTOS DEL DESEMPEÑO LABORAL (43)

- **Calidad del trabajo:** “Es el cuidado que determina el servicio prestado en el desempeño de reglas técnicas”.
- **Disciplina laboral:** “Calcula el comportamiento del trabajador en cuanto al beneficio de la expedición laboral”.
- **Iniciativa y Creatividad:** “Calcula el nivel de independencia con el que se aportan opiniones, juicios e incorporación de mejorar la labor”.
- **Superación personal:** “Calcula el desempeño de las acciones de capacitación y desarrollo personal al igual que los resultados aprehendidos en las mismas”.
- **Cumplimiento del plan de trabajo:** “Calcula logros que han sido asignados al empleado en cuanto a tiempo, conocimientos, acciones y ejecución de tareas en el puesto de trabajo”.

E. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

“Es un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial desarrollo a futuro”. “Son pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización con la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas... “. (37)

Chiavenato, refiere que la “evaluación del desempeño, permite la medición del potencial humano de cada empleado con respecto a un puesto, así mismo fortalece el tratamiento del potencial humano como una ventaja competitiva...”. (37)

F. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Según Dessier y Verela (2011) presenta los siguientes métodos (44):

- **Ensayos críticos:** “Es la descripción de las fortalezas, debilidades, desempeño anterior y potencial del colaborador, así como hacer sugerencias para transcribir un documento, ya que no necesita formatos complejos, ni una capacitación”. “Sin embargo, es posible que este método sea conveniente y este dominado tanto por las habilidades de escritura del evaluador como por el nivel de desempeño real del empleado”. (44)
- **Incidentes críticos:** “Concentran la atención y evaluación, es la diferencia entre realizar un trabajo con eficacia y un trabajo sin ella”, el evaluador describirá acciones del trabajador, si fueron eficientes o ineficientes, y mencionará únicamente conductas específicas por medio de una lista de incidentes críticos, y propone ejemplos para mostrar comportamientos deseables y al mismo tiempo para identificar a quienes necesita mejorar sus fortalezas. (44)
- **Escala grafica de calificación:** Es un método antiguo, donde “el evaluador contempla un conjunto de factores de desempeño, los cuales son la cantidad y calidad de trabajo, la profundidad de los conocimientos, la cooperación .. “. (44)
- **Escala de calificación basada en el comportamiento:** “Combina elementos fundamentales de los métodos de calificación por incidentes críticos y de escalas gráficas”. “El evaluador califica con base en conductas reales en el trabajo que se encuentran a lo largo de un continuo proceso”. (44)
- **Comparación forzada:** “Evalúan al empleado, con respecto al desempeño de otro u otros compañeros”. (44)
- **Comparación por pares:** “Es realizar una lista del personal, buscando comparar a cada trabajador con los integrantes de su grupo y señalando quién

posee mejor desempeño”; considerando mejor quien resulte con mayor número de marcas en relación con sus compañeros. Aunque este método es muy sencillo, tiene como principal inconveniente el tiempo pues aumenta considerablemente el número de las comparaciones por cada persona incluida.

G. BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Chiavenato (2007) explica que un programa de evaluación del desempeño se ha planteado, coordinado y entendido bien, este trae beneficios a corto mediano y largo plazo, son: (37)

- **Beneficios para el gerente:** “Proporciona medidas para mejorar el estándar de desempeño”; “tener comunicación, con el propósito de hacerles saber que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, que permite saber cómo está su desempeño”. (37)
- **Beneficios para el subordinado:** “Conoce las formas del comportamiento y del desempeño de los trabajadores que la empresa valora, conoce las expectativas del jefe en cuanto al desempeño, conforme a la evaluación, cuáles son sus puntos fuertes y débiles” (37).
- **Beneficios para la organización:** “Evalúa el potencial humano, a mediano y largo plazo, asimismo define la contribución de cada empleado”. “Identifica a los empleados que necesitan reforzarse y perfeccionarse en determinadas áreas y selecciona a los empleados en los aspectos de promociones, crecimiento y desarrollo personal”. (37)

1.3. VARIABLES DE ESTUDIO

1.3.1. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES:

Variable 01: Nivel de motivación en el Personal Asistencial.

Variable 02: Desempeño laboral del Personal Asistencial.

CAPÍTULO II MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio responde a un enfoque cuantitativo, porque la evaluación de variables se fundamenta en la medición y el uso de indicadores, asimismo la investigación sigue un patrón estructurado con búsqueda de datos en la realidad externa del individuo.

(Hernández, Fernández y Batista)

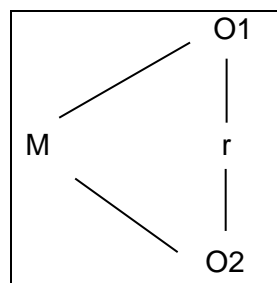
2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Aplicada, porque se desarrolla en las ciencias aplicadas, dentro de ellas se encuentra las ciencias de la salud, de acuerdo a CONCYTEC, está orientado a la solución de un problema práctico.

2.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio responde a un diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal. Porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es transversal o transeccional porque el abordaje de la unidad de análisis se realiza en un solo momento, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

Esquema de un diseño correlacional:



Donde:

M: Muestra 1

O1: Variable 1.

O2: Variable 2.

R: Relación de las variables de estudio

2.4. ÁREA DE ESTUDIO

El estudio se realizó en el CLAS Belén, jurisdicción de la Red de Salud de Huamanga, en el distrito de Ayacucho, Provincia de Huamanga, Región Ayacucho.

2.5. POBLACIÓN DE ESTUDIO

Fueron todos los profesionales asistenciales que laboran en el CLAS Belén, que ascienden a un total de 52, para el efecto se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

2.5.1. CRITERIO DE INCLUSIÓN:

- Personal Profesional y Técnico que labora en el área asistencial del establecimiento de salud, que cuenta con el consentimiento informado.
- Personal asistencial de condición nombrado y contratado.
- Personal asistencial con más de 02 meses de experiencia laboral en la entidad.

2.5.2. CRITERIO DE EXCLUSIÓN:

- Personal administrativo y de servicio, tanto Profesional y Técnico, que labora en la entidad.
- Internos, estudiantes que realizan prácticas pre profesionales.
- Personal asistencial con menos de 02 meses de experiencia laboral en la entidad.

2.6. MUESTRA POBLACIONAL

La muestra fue censal.

2.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica para recabar la información, respecto a las variables abordadas, fue el cuestionario auto informado. Los instrumentos de recolección de datos son: Para el desempeño se utilizará el cuestionario para evaluar el desempeño laboral, para la

motivación, fue el cuestionario sobre motivación del personal. A continuación de describe los componentes más importantes de cada instrumento:

INSTRUMENTOS	PROPÓSITO DEL INSTRUMENTO	COMPONENTES DEL INSTRUMENTO	CRITERIO DE EVALUACIÓN, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
<p>MOTIVACIÓN: El instrumento a utilizarse fue un cuestionario que consta de diversos ítems que responde a la variable de estudio.</p>	<p>Medir el nivel de motivación intrínseca y extrínseca en el personal asistencial.</p>	<p>Este cuestionario consta de 6 dimensiones con 25 ítems:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos: 3 ítems • Salario y beneficios económicos: 5 ítems • Capacitaciones: 4 ítems • Ambiente laboral: 3 ítems • Relaciones interpersonales: 5 ítems • Aspectos intrínsecos: 5 ítems 	<p>Para la evaluación de la motivación, respecto a cada ítem, tendrá 5 opciones con su respectivo puntaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1) Totalmente de acuerdo • (2) De acuerdo • (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo • (4) En desacuerdo • (5) Totalmente en desacuerdo <p>Los cuales al sumarse obtendrán una escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo (25 - 57) • Medio (58 - 91) • Alto (92 - 125)
<p>DESEMPEÑO El instrumento fue un cuestionario, que consta de diversos ítems.</p>	<p>Verificar el desempeño del personal asistencial</p>	<p>Esta lista consta de 04 dimensiones con 31 ítems:</p> <ul style="list-style-type: none"> • calidad del trabajo: 11 ítems • responsabilidad laboral: 6 ítems • trabajo en equipo: 9 ítems • compromiso institucional: 5 ítems 	<p>En este test, cada ítem tendrá opciones y su puntaje se valora en la forma siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1) Siempre • (2) Casi siempre • (3) A veces • (4) Casi nunca • (5) Nunca <p>De acuerdo a ello se sumarán dichos puntajes dando como resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deficiente (31 - 72) • Regular (73 - 114) • Eficiente (115 - 155)

Ambos instrumentos fueron adaptados de estudios anteriores, luego fue sometido a una prueba de fiabilidad, obteniéndose lo siguiente:

Cuestionario para evaluar motivación:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,850	25

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,958	31

Ambos resultados evidencian que los instrumentos son altamente fiables.

2.8. RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos se realizó en la forma siguiente:

- Primer momento: Se realizó una gestión para obtener una carta de presentación de la decanatura, luego se solicitó la autorización al Gerente del CLAS Belén.
- En el segundo momento se tuvo una reunión de coordinación con el representante del establecimiento de salud, a fin de explicar el alcance del estudio.
- En el tercer momento: Se identificó al Personal Asistencial que labora en el establecimiento de salud, de esta manera organizar y establecer las estrategias para recabar la información.
- Cuarto momento: Se procedió con la administración de los instrumentos, previo consentimiento autoinformado.

2.9. PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Una vez que se administró los instrumentos de recolección de datos, se procedió a realizar lo siguiente:

- Control de calidad de los cuestionarios.
- Codificación del instrumento.
- Elaboración de la base de datos en SPSS versión 26.
- Cálculo y recodificación de las variables.
- Alimentación de la información.

Concluido con el procesamiento de datos, se realizó la organización y presentación de los resultados en tabla simples y de doble entrada, para contrastar la hipótesis se hizo uso de una prueba no paramétrica de chí cuadrado y Ro de Spearman.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

TABLA 01: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO, 2022.

MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL					
	REGULAR		ALTO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
BAJA	1	1.9	1	1.9	2	3.8
MEDIA	10	19.2	37	71.2	47	90.4
ALTA	0	0	3	5.8	3	5.8
TOTAL	11	21.2	41	78.8	52	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de salud.

Chi-cuadrado de Pearson	Valor	gl	p
	1, 803a	2	0,406

En la tabla 01, se observa la motivación y el desempeño laboral, del personal asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022, evidenciando que el 90.4% del total, muestra un nivel de motivación media, 5.8% muestra un nivel de motivación alto y el 3.8% muestra un nivel de motivación baja; respecto al desempeño laboral, el 78.8% señala un alto nivel de desempeño laboral, mientras el 21.2% muestra un desempeño regular. Debe señalarse que los niveles de desempeño laboral se manifiestan independiente a los niveles de motivación (X^2 : 1.803, $P > 0.05$)

TABLA 02: NIVEL DE MOTIVACIÓN, SEGÚN SUS DIMENSIONES, DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022.

DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
INCENTIVO	32	61.5	19	36.5	1	1.9	52	100
SALARIO	37	71.2	15	28.8	0	0	52	100
CAPACITACIÓN	6	11.5	38	73.1	8	15.4	52	100
AMBIENTE	12	23.1	35	67.3	5	9.6	52	100
RELACIONES INTERPER.	3	5.8	22	42.3	27	51.9	52	100
INTRINSECO	2	3.8	30	57.7	20	38.5	52	100
MOTIVACIÓN	2	3.8	47	90.4	3	5.8	52	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de salud.

En la tabla 02, se observa el nivel de motivación según dimensiones, del personal asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022, al respecto los mayores porcentajes con niveles de motivación bajo se evidencia en la dimensión de incentivos con 61.5%, salario con 71.2%; con niveles de motivación regular se evidencia en la dimensión capacitación con 73.1%, ambiente laboral 67.3%, condición intrínseca con 57.7%; respecto a los niveles de motivación alto, se evidencia en mayor porcentaje en la dimensión relaciones 51.9%, seguido de condiciones intrínsecos con 38.5% .

TABLA 03: DESEMPEÑO LABORAL, SEGÚN SUS DIMENSIONES, DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022.

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO	BAJO		REGULAR		ALTO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
CALIDAD TRABAJO	0	0	21	40.4	31	59.6	52	100
RESPONSABILIDAD	0	0	11	21.2	41	78.8	52	100
TRABAJO EN EQUIPO	0	0	5	9.6	47	90.4	52	100
COMPROMISO INSTITUC.	1	1.9	14	26.9	37	71.2	52	100
DESEMPEÑO LABORAL			11	21.2	41	78.8	52	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de salud.

En la tabla 03, se observa el nivel de desempeño según dimensiones, del personal asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022, al respecto la dimensión que sobresale, pertenece a la dimensión de trabajo en equipo que asciende al 90.4%, seguido de responsabilidad con 78.8%, compromiso institucional 71.2%; mientras el desempeño regular sobresale en la dimensión calidad de trabajo que alcanza el 40.4%.

TABLA 04: RELACIÓN DE MOTIVACIÓN, CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO, 2022.

VARIABLES	CATEGORIAS	MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO
MOTIVACIÓN	Correl. de Pearson	1	,165
	Sig. (bilateral)		,243
	N	52	52
DESEMPEÑO	Correl. de Pearson	,165	1
	Sig. (bilateral)	,243	
	N	52	52

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de salud.

En la tabla 04, se observa la relación de la motivación con el desempeño laboral, en el personal asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022, al respecto aplicando la prueba paramétrica de Ro de Pearson se obtiene un valor de 0.165 ($P>0.005$), demostrándose un nivel de relación débil, es decir el desempeño laboral es independiente al nivel de motivación que presenta el personal.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

Conforme a los antecedentes teóricos, un mejor nivel de motivación en los trabajadores puede influir en la mejora del desempeño laboral, por ende, se incrementa la productividad, asimismo los servicios o productos ofrecidos serán de mejor calidad, a diferencia de empleados desmotivados o apáticos (2); en esta perspectiva el Ministerio de Salud, sostiene que, para alcanzar los objetivos institucionales, es importante que el personal de salud esté motivado con su labor asistencial y así mejore su desempeño (4). Teniendo en consideración lo señalado, es importante a su vez comprender el comportamiento de estas variables, en diferentes escenarios y a lo largo del tiempo.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral, del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022; conforme a los resultados de la tabla 04, el 90.4% del total del personal, muestra un nivel de motivación media, 5.8% muestra un nivel de motivación alto y el 3.8% muestra un nivel de motivación baja; respecto al desempeño laboral, el 78.8% señala un alto nivel de desempeño laboral, mientras el 21.2% muestra un desempeño regular. Debe señalarse que los niveles de desempeño laboral se manifiestan independiente a los niveles de motivación (X^2 : 1.803, $P > 0.05$).

La técnica empleada para evaluar el desempeño fue la autoevaluación, los criterios o indicadores fueron tamizados con cuidado, de manera que el personal asistencial realice una evaluación adecuada; por otro lado desde hace buen tiempo el MINSA, ha definido una serie de criterios para evaluar el desempeño de la organización, entre ellos se encuentra el cumplimiento de los indicadores de acuerdos de gestión; bajo ese enfoque, el personal de salud, puede demostrar que efectivamente cumple con

su desempeño. Para el presente estudio las dimensiones abordadas fueron: trabajo en equipo, responsabilidad, compromiso institucional, calidad de trabajo.

Teniendo en consideración los resultados, el mayor porcentaje del personal de salud, muestra un alto nivel de desempeño laboral, pero la quinta parte del total muestra un desempeño regular, pero se destaca el primero, es decir se cuenta con personal comprometido, responsable en el cumplimiento de sus funciones, más aún en un contexto de pandemia por COVID 19, donde los miembros de las organizaciones sanitarias, tienen que cumplir con sus obligaciones, incluso doblar esfuerzos para lograr mitigar el impacto del problema, pero el nivel de desempeño puede mermar a futuro cuando no se abordan otras condiciones, como el de la motivación.

De hecho, una de las condiciones que interviene con fuerza, para el desarrollo de la organización es la motivación, pero se evidencia que el mayor porcentaje del personal asistencial muestra un nivel de motivación regular, tampoco se evidencia una proporción elevada de desmotivación; al respecto, los componentes abordados fueron: incentivos, salario, capacitación, ambiente laboral, condiciones intrínsecas. Debe señalarse que la entidad en general no genera mecanismos que favorezcan la motivación del personal, debido probablemente en parte por una débil gestión del recurso humano, factores del ambiente, cultura organizacional, clima laboral, entre otros.

Contrastando los resultados se evidencia estudios diferentes a los identificados, es así que en el estudio de Urquiza, K., el 2020, titulado: "Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de salud en la Microred de Mariano Melgar", demostró que existe relación altamente significativa entre la motivación laboral a nivel general y el desempeño laboral en los profesionales de Salud de la Microred de Mariano Melgar (18); así mismo Marmanillo, R., el 2018 en el Centro de

Salud Belenpampa, Cusco, se demostró una relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa (19). En estos antecedentes la motivación juega un papel importante en el desempeño laboral.

Por otro lado, se han identificado estudios que se asemejan a los resultados obtenidos, es así que, Inca J., 2017, en su estudio titulado: "Motivación y desempeño laboral en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016", demostró que existe relación positiva y débil entre la motivación y el desempeño laboral. (20), asimismo Dávila L., en su estudio titulado: "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Militar Rímac. Lima 2016", demuestra que no existe influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Militar Rímac. (21)

Entonces se evidencia del análisis de los antecedentes diversos escenarios, en unos una fuerte relación entre la motivación y el desempeño laboral, mientras en otras se evidencia una relación débil. Esto demuestra que cada organización de salud es un sistema complejo, donde la forma de la gestión sanitaria define el nivel de motivación y el desempeño del personal de salud.

Uno de los objetivos específicos fue determinar el nivel de motivación, según sus dimensiones, del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022, al respecto en la tabla 01, evidencian que los mayores porcentajes con niveles de motivación bajo se evidencia en la dimensión de incentivos con 62.5%, salario con 71.2%; con niveles de motivación regular se evidencia en la dimensión capacitación con 73.1%, ambiente laboral 67.3%, condición intrínseca con 57.7%; respecto a los niveles de motivación alto, se evidencia en mayor porcentaje en la dimensión relaciones 51.9%, seguido de condiciones intrínsecos con 38.5%.

De acuerdo al análisis se evidencia que las condiciones que más afecta la motivación del personal asistencial, es que el mayor porcentaje no percibe un incentivo adecuado, asimismo el mayor porcentaje sostiene que su salario no genera una motivación necesaria para realizar mejor su labor. Lo que sí impacta en forma adecuada en los niveles de motivación del Personal Asistencial, son las relaciones interpersonales entre el personal de salud, seguido de las condiciones intrínsecas. Debe señalarse que la motivación es el ensayo mental preparatorio de una acción para animar y animarse a ejecutarla con interés y diligencia (24). Proceso psicológico que orienta la conducta de la persona a satisfacer una necesidad. Ahora, la motivación laboral se refiere al esfuerzo por lograr metas de la organización. (2)

De hecho, existe una serie de teorías que sustentan la motivación, una de ellas es la teoría de la jerarquía de las necesidades, formulado por Maslow quien planteó necesidades que orientan la motivación (25). La teoría X y Y, sustentado por McGregor, donde precisa, que mediante la teoría X, a los trabajadores les disgusta el trabajo, son perezosos y no les gusta la responsabilidad, a comparación de la teoría Y, todo ello genera un impulso a lograr la meta. (28)

Mediante la teoría de los dos factores, propuesto por Frederik Herzberg (29), sostiene que existen factores higiénicos o factores extrínsecos, que repercuten en el logro de una meta (30), incluyen: el salario, seguridad e el trabajo, condiciones de trabajo, calidad de relaciones interpersonales entre iguales, con superiores y subordinados, calidad de supervisión, reglamentos empresariales, estatus, cuando se cumplen estas condiciones es satisfactorio, mas no motivador, pues si estos no existiesen produciría una insatisfacción (31). Los factores intrínsecos provienen del interior de una persona y actúan como motivadores. "Se refiere a la tendencia de buscar cosas y retos nuevos para así mejorar la capacidad de uno mismo, es decir que la recompensa está en

uno mismo, en su desarrollo a través de la adquisición de nuevos conocimientos o mejorando los ya existentes”. (30)

En general los resultados del estudio, evidencia que en la organización prima los factores extrínsecos, a diferencia de los factores intrínsecos.

Un segundo objetivo específico fue evaluar el desempeño laboral, según sus dimensiones, del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022, al respecto en la tabla 02, la dimensión que sobresale, pertenece a la dimensión de trabajo en equipo que asciende al 90.4%, seguido de responsabilidad con 78.8%, compromiso institucional 71.2%; mientras el desempeño regular sobresale en la dimensión calidad de trabajo que alcanza el 40.4%. Respecto al desempeño laboral, las dimensiones que más sobresalen, son el trabajo en equipo, nivel de responsabilidad y el compromiso institucional. En general se advierte que el personal de salud es consciente de su labor, muchos de ellos cumplen sus funciones, teniendo en cuenta las limitaciones y dificultades que se encuentran en la entidad.

Chiavenato, I. (2007), señala al desempeño laboral, como la eficacia del personal dentro de una organización, está determinado por factores actitudinales de la persona como la disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización, entre otros (37). Indican que es el conjunto de cualidades, capacidades y habilidades que son necesarias dentro del trabajo u organización, ya que puede afectar en los resultados o logro de los objetivos. (40)

Existe diversas dimensiones que debe reflejar el desempeño laboral, una relacionada con el comportamiento del trabajador, (37), otra es el rendimiento del trabajador: Esta indica que los trabajadores se desempeñarán de acuerdo a lo que recibe por

parte de la empresa, es decir, mejores incentivos, mejores resultados como un sistema de intercambio (37). También la actitud del trabajador frente al trabajo, ya que, si tiene una actitud positiva, está dispuesto a trabajar profesionalmente tendrá un mejor resultado para la empresa. (37)

Finalmente, el último objetivo específico fue relacionar las dimensiones de la motivación, con el desempeño laboral del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022, al respecto en la tabla 03, se evidencia que aplicando la prueba paramétrica de Ro de Pearson se obtiene un valor de 0.165 ($P > 0.005$), demostrándose un nivel de relación débil, es decir el desempeño laboral es independiente al nivel de motivación que presenta el personal, de hecho eso demuestra que el desempeño laboral en una entidad sanitaria puede estar condicionado a otros factores como el clima organizacional, el desempeño de la gestión, la gestión de recursos humanos, el compromiso institucional entre otros.

Contrastando los resultados, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, es decir el nivel de motivación no se relaciona con el desempeño laboral del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho 2022.

CONCLUSIONES

- 1) El mayor porcentaje del personal asistencial (90.4%) muestra un nivel de motivación media, respecto al desempeño laboral, el mayor porcentaje (78.8%) expresa un alto nivel de desempeño laboral, mientras el 21.2% un desempeño regular. Debe señalarse que el desempeño laboral es independiente al nivel de motivación (X^2 : 1.803, $P>0.05$).
- 2) Los mayores porcentajes con niveles de motivación bajo se evidencia en la dimensión de incentivos con 62.5%, salario con 71.2%; respecto a los niveles de motivación alto, se evidencia en mayor porcentaje en la dimensión relaciones interpersonales 51.9%.
- 3) Respecto al desempeño laboral, la dimensión que sobresale, pertenece a la dimensión de trabajo en equipo que asciende al 90.4%, seguido de responsabilidad con 78.8%, y compromiso institucional 71.2%.
- 4) El nivel de motivación, se relaciona en forma débil con el desempeño laboral del personal asistencial (Ro de Pearson: 0.165, $P>0.005$), contrastando los resultados, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades del CLAS Belén, a fin de que la Unidad de Recursos Humanos, realice programas para fortalecer la motivación laboral, de esta manera optimizar el desempeño de los profesionales de salud.
2. Para sostener el desempeño laboral del Personal Asistencial, identificar puntos críticos de la organización, asimismo generar estrategias para mejorar la gestión por procesos.
3. Se recomienda a la Red de Salud de Huamanga a fin de fortalecer capacidades en la formulación de planes de mejora en el CLAS, de esta manera mejorar la gestión de recursos humanos.
4. La Gerencia del CLAS, debe generar técnicas y herramientas para monitorear el desempeño del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Arce L. El Comercio. [Online].; 2017 [cited 2019 Diciembre 7. Available from: www.elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/negocios/claves-disenaroficina-que-eleve-productividad-noticia-1969185.
2. Morán C. Psicología del trabajo: Nociones Introdutorias Málaga: Ediciones Aljibe; 2005.
3. Cisneros C. Satisfacción laboral del personal de enfermería en relación con las condiciones al trabajo hospitalario. Tesis para obtener título de maestra en administración de la atención de enfermería. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Facultad de Enfermería; 2011.
4. Ministerio de Salud de Perú. Motivación y desempeño laboral en el profesional asistencial de enfermería. Lima: MINSA; 2105.
5. Chiavenato I. Administración recursos humanos México: McGraw-Hill; 2017.
6. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. Tesis para optar Grado de Maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
7. Llagas M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015. Tesis para optar Grado de Magíster. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
8. Castro C. Satisfacción lanoral de los profesionales de Enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez, periodo agosto - noviembre2013. Tesis para optar título. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Enfermería; 2014.
9. Linares J. Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017. Tesis. Lima: UCV; 2017.
10. Rodríguez J, Villalobos P. La motivación y su relación con el nivel de satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería en los hospitales Essalud y Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2014. Tesis para obtener licenciatura. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Facultad de Enfemería; 2014.
11. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales). 2020.
12. Davidescu A, Simona A, Paul A, Casuneanu I. Work Flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees—implications for sustainable human resource management. Sustainability. 2020; 12 (1), 106p.

13. Velásquez Guerrero CM. Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil. Tesis de grado. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Sistema de Posgrado; 2021.
14. Veliz Rodríguez F. Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación con el nivel de desempeño laboral, del personal de la gerencia de salud COSSMIL de la ciudad de la Paz. Tesis de Grado. La Paz Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés , Unidad de Posgrado; 2020.
15. Alvarado Mendieta CG, Pinduisaca Torres EL. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de Enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hídalgo de Procel mayo-agosto 2019. Tesis para obtener el grado de licenciada en Enfermería. Guayaquil: Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias médicas - Carrera de Enfermería; 2019.
16. Oliveros J, Fandiño J, Torres Y. Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repertorio de Medicina y Cirugía*. 2016; XXV(2): p. 118-125.
17. Lucas M. Desempeño de los líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del Hospital Fisco Misional Divina Providencia Cantón San Lorenzo Provincia de Esmeraldas durante los meses Abril Junio. rTesis para optar título de licenciatura. Esmeraldas: Pontificia universidad católica de Ecuador, sede Esmeraldas, Escuela de Enfermería; 2014.
18. Urquiza K. Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de salud en la microred de Mariano Melgar. Tesis para obtener título de Segunda especialidad. Arequipa: Universidad Católica de Santa María, Facultad de Medicina Humana; 2020.
19. Marmanillo R. Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. Tesis para optar maestría. Cusco: Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado; 2018.
20. Inca J. Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irgoyen, Lima 2016. Tesis para optar maestría. Lima: Unniversidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
21. Dávila L. Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Militar Rímac. Lima, 2016. Tesis para optar maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2016.
22. Quispe L. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017. Tesis para optar Maestría. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
23. Significados.com. [Online]. [cited 2021 Diciembre 12. Available from: <https://www.significados.com/motivacion/>.

24. Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. [Online].; 2020 [cited 2021 Noviembre 15. Available from: <https://dle.rae.es/motivar#PwDQ7LY>.
25. Robbins S. Comportamiento organizacional. Décimotercera ed. Guerrero P, editor. México: Pearson Educación; 2009.
26. Chiavenato I. Administración de los recursos humanos. Quinta ed. Islas N, editor. México: Mc Graw Hill; 1999.
27. García-Allen J. Psicología y mente. [Online].; 2018 [cited 2021 Octubre 19. Available from: <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>.
28. Divulgación dinámica. The education club. [Online].; 2019 [cited 2021 Noviembre 11. Available from: <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/teoria-x-teoria-y-mcgregor-que-es/>.
29. Herzberg F, Mausner B, Bloch-Snyderman B. The Motivation To Work; 1959.
30. Cárdenas M. Lifereder. [Online]. [cited 2019 Diciembre 8. Available from: <https://www.lifereder.com/motivacion-intrinseca-extrinseca/>.
31. Balderas MdL. Administración de los servicios de Enfermería. Quinta ed. México: Mc Graw Hill Companies; 2009.
32. McMlelland D. Estudio de la motivación humana Madrid: Narcea; 1989.
33. Ruiz L. Psicología y Mente. [Online]. [cited 2021 Noviembre 15. Available from: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>.
34. Aiteco. [Online]. [cited 2021 Diciembre 12. Available from: <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>.
35. Hellriegel D, Slocum J. Comportamiento organizacional. Décimosegundo ed. Reyes J, editor. México: Cengage Learning Editores; 2009.
36. Estévez Á. Significado. [Online].; 2019 [cited 2021 Noviembre 22. Available from: <https://significado.com/desempeno/>.
37. Chiavenato I. Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones Interamericana E, editor. México: McGraw Hill; 2007.
38. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional México: Pearson Educacion; 2013.
39. Campbell J, McHenry J, Wise L. Modeling job performance in a population of jobs. Personnel Psychology. 1990; XCIII(2).
40. Milkovich G, Boudreau J. Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia. Sexta ed.: Addison-Weasley Iberoamericana; 1994.

41. López M. Clima laboral y desempeño laboral en vendedores de una empresa financiera del distrito de Miraflores. Tesis de grado. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado; 2012.
42. Peiro J. Introducción a la psicología del trabajo Valencia: CEF; 2013.
43. Mantilla E, Vargas A. Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020. Tesis para optar título profesional de enfermera. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Escuela Profesional de Enfermería; 2020.
44. Dessier G, Verela , R. Administración de recursos humanos: un enfoque latinoamericano México: Pearson educacion; 2011.
45. OMS. Micronutrientes multiples en polvo para el enriquecimiento domestico de los alimentos consumidos por niños de 6 a 23 meses. ; Abril-2019.
46. MINSA. plan nacional para la reduccion de desnutricion cronicaa infantil y la prevalencia de la anemia en el pais 2014-2016. Lima:, Lima; 2014.
47. Elizabeth MDY. Conocimientos, actitudes y practicas de las madres sobre la prevencion de la anemia ferropenica en niños menores de 5 años de edad que asisten a la MICRO RED Jae- Puno, Setiembre - Octubre del 2017. Tesis para obter el titulo profesional de licenciada en Nutricion Humana. puno: Universidad Nacional del Antiplano Facultad de CIENCIAS de la Salud Escuela Profesional de Nutricion Humana; 2017.
48. Caceda PE YRK. Nivel de conocimiento y practicas del uso de multimicronutrientes administrados por madres a lactantes que acuden al Centro de Salud Union - Trujillo 2017. Tesis para obter el título profesional de licenciada en enfermería. Trujillo: Universidad privada Antenor Orrego Facultad de Ciencias de la salud Escuela Profesional de Enfermeria ; 2017.

ANEXOS

ANEXO N° 1
CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

Presentación:

Somos egresados de la Escuela Profesional de Enfermería, quienes venimos realizando el estudio, el propósito del instrumento, es recabar información para determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral, del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho, 2022.

ASPECTOS GENERALES:

- Servicio al que pertenece
- Grupo ocupacional: 01. Medico () 02. Lic. Enf () 03. Obst. () 04. Tec Enf (). 05. Otros ().
- Edad:años
- Sexo: 1. Masculino () 2. Femenino ()
- Tiempo de servicios en el área donde actualmente labora años
- Condición laboral: Nombrado 1.() Contratado 2.()

Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

ESTA ENCUESTA SE VALORARÁ CON UN GRADIENTE DE 1 A 5 EN EL QUE 1 CORRESPONDERIA A “NADA DE ACUERDO” Y 5 “TOTALMENTE DE ACUERDO”

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	INCENTIVOS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1	“Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien, en su entidad”.					
2	“Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial”.					
3	“La pensión que percibiré en este trabajo me da seguridad en el futuro”.					
	SALARIO Y/O BENEFICIOS ECONÓMICOS DEL TRABAJO					
4	“Estoy satisfecho con mi sueldo”.					
5	“El pago de viáticos es equitativo”					
6	“La remuneración que percibo, responde al trabajo realizado”.					
7	“Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución”.					
8	“Se da pago de horas extras”.					

CAPACITACIONES						
9	“Ha recibido capacitaciones en el último año, en los nuevos procesos de la institución”.					
10	“Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional”.					
11	“Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo”.					
12	“Con la formación que recibo cumplo metas”.					
AMBIENTE LABORAL						
13	“Estoy satisfecho con mi horario de trabajo”.					
14	“No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo”.					
15	“Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo”.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
16	“Me siento parte de un equipo de trabajo”.					
17	“Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para el cumplimiento de las tareas”.					
18	“Entre el personal existe una comunicación fluida”.					
19	“Existe un trato adecuado entre Ud. y su Jefe inmediato”.					
20	“Existe una relación cordial, entre Ud. y sus compañeros de trabajo”.					
INTRINSECO						
21	“Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo”.					
22	“Este trabajo me satisface todas mis necesidades”.					
23	“El laborar para esta institución es de satisfacción personal”.					
24	“El trabajo que desempeño es digno para mi persona”.					
25	“Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional”					

Fuente: Adaptado de Inca J., el 2017, realizó su estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016”.

Nivel de motivación:

- a. Baja: 25 - 57
- b. Media: 58 - 91
- c. Alta: 92 - 125

ANEXO 02
CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

El presente documento sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones del desempeño laboral del personal asistencial, y tiene por propósito recabar información para realizar el presente estudio: **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022”**.

A continuación, lea con cuidado cada ítem y responda en función a ello la frecuencia con que cumple con lo señalado.

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

CALIDAD DE TRABAJO	SIEMPRE	CAS. SIEM.	A VEC.	CASI NUN.	NUNCA
1. “Produce o realiza un trabajo sin errores”.					
2. “Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades”.					
3. “Realiza un trabajo adecuado”.					
4. “Realiza un trabajo en los tiempos establecidos”.					
5. “Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo”.					
6. “Produce o realiza un trabajo metódico”.					
7. “Se anticipa a las necesidades o problemas futuros”.					
8. “Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor”.					
9. “Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo”.					
10. “Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal”.					
11. “Puede trabajar independientemente”.					
RESPONSABILIDAD					
12. “Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y ganas de mejorar”.					
13. “Mantiene a la jefa encargada del servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse”.					
14. “Transmite la información en forma oportuna”.					
15. “Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del servicio”.					
16. “Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades”.					
17. “Es eficaz al afrontar situaciones y problemas					

infrecuentes”.					
TRABAJO EN EQUIPO					
18. “Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio”.					
19. “Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores”.					
20. “Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio”.					
21. “Colabora activamente con sus compañeros de servicio”.					
22. “Suma al equipo en función a la misión y visión del servicio”.					
23. “Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías”.					
24. “Resuelve los problemas en forma armoniosa al interior del equipo”.					
25. “Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente”.					
26. “Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo”.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL					
27. “Se preocupa por el desarrollo de la entidad”.					
28. “Cuando solicitan su colaboración por la entidad, acude inmediatamente”.					
29. “Participa por propia iniciativa en las diversas actividades que organiza la entidad”.					
30. “Se identifica en forma plena con la entidad”.					
31. “No escatima esfuerzos para responder por la entidad”.					

Fuente: Adaptado de Inca J., el 2017, realizó su estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016”.

- Deficiente (31-72)
- Regular (73-114)
- Eficiente (115-155)

ANEXO 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....

MANIFIESTO:

Que he sido informado por Anet Zully Méndez Palomino y Lisbet Meneses Espinoza, del estudio **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022**, así como de la importancia de mi colaboración no suponiendo riesgo alguno para mi salud.

ACEPTO:

Participar en el estudio colaborando en cada uno de los puntos expuestos a continuación:

Las personas que realizan el estudio garantizan que, en cada momento, la información recogida a los participantes será confidencial y sus datos serán tratados de forma anónima.

Después de ser debidamente informado, me comprometo a colaborar en todo lo anteriormente expuesto.

.....

FIRMA DEL COLABORADOR

DNI:

ANEXO 04

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE
LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo la motivación se relaciona, con el desempeño laboral, del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es el nivel de motivación del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho, 2022? ¿Cómo es el desempeño laboral del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho, 2022? ¿Cómo las dimensiones de la motivación, se relaciona con el desempeño laboral del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral, del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar el nivel de motivación del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén Ayacucho, 2022. Evaluar el desempeño laboral del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho, 2022. Relacionar las dimensiones de la motivación, con el desempeño laboral del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho, 2022.</p>	<p>Hi: El nivel de motivación se relaciona de forma directa con el desempeño laboral del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho, 2022.</p> <p>Ho: El nivel de motivación no se relaciona de forma directa con el desempeño laboral del Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho, 2022.</p>	<p>VARIABLE 01 Nivel de motivación.</p> <p>VARIABLE 02 Desempeño laboral.</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Aplicativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION No experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal.</p> <p>POBLACION Todos el Personal Asistencial que labora en el CLAS Belén, Ayacucho, 2022.</p> <p>TECNICA El cuestionario auto informado.</p> <p>INSTRUMENTO Un cuestionario sobre motivación del personal. Un cuestionario sobre el desempeño laboral.</p>

ANEXO 05
FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto:
- 1.2. Grado académico del experto:
- 1.3. Profesión del experto:
- 1.4. Institución donde labora el experto:
- 1.5. Cargo que desempeña.....
- 1.6 Denominación del Instrumento:
- 1.7. Autor del instrumento:
- 1.8. Título de la tesis:

II.CRITERIOS DE VALIDACIÓN

Marcar con X, en la columna de SI o NO, previa evaluación del instrumento conforme a los indicadores que se plantea.

CRITERIOS	INDICADORES Sobre los ítems del instrumento	SI	NO
1.CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.		
2.OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.		
3.CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.		
4.COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable		
5.PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.		
6.SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.		
SUMATORIA PARCIAL			
SUMATORIA TOTAL			

Observaciones:

.....

.....

.....

Ayacucho, del 2021.

ANEXO 06 EVIDENCIAS

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dr. Manglio Aguirre ASndrade
 1.2. Grado académico del experto: Dr. En Salud Pública
 1.3. Profesión del experto: Lic. En Enfermería.
 1.4. Institución donde labora el experto: UNSCH
 1.5. Cargo que desempeña: Docente
 1.6. Denominación del Instrumento:

- CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN
- CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

1.7. Autor del instrumento:
 MÉNDEZ PALOMINO, Anet Zully
 MENESES ESPINOZA, Lisbet

1.8. Título de la tesis:
 "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE
 LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

Marcar con X, en la columna de SI o NO, previa evaluación del instrumento conforme a los indicadores que se plantea.

CRITERIOS	INDICADORES Sobre los ítems del instrumento	SI	NO
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X	
SUMATORIA PARCIAL			
SUMATORIA TOTAL			

Observaciones:

Ayacucho, enero del 2022.



Firmado digitalmente por
 MANGLIO
 AGUIRRE
 ANDRADE
 Fecha: 2022.05.03
 13:44:39 -05'00'

DR. MANGLIO AGUIRRE ANDRADE
 DNI: 28445164

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Soto Meca Luis
- 1.2. Grado académico del experto: lic. en Enfermería
- 1.3. Profesión del experto: lic. en Enfermería
- 1.4. Institución donde labora el experto: Hospital Regional de Ayacucho
- 1.5. Cargo que desempeña: Jefe de Consultorios Externos
- 1.6. Denominación del Instrumento: - Cuestionario para evaluar la motivación
- Cuestionario para evaluar desempeño laboral
- 1.7. Autor del instrumento: Mendez Palomino, Anit y Mercedes Espinoza, Lisbet
Adaptado de Hernández, J. (2017).
- 1.8. Título de la tesis: Motivación y desempeño laboral del personal
asistencial que labora en el C.D. Belén, Ayacucho 2022

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

Marcar con X, en la columna de SI o NO, previa evaluación del instrumento conforme a los indicadores que se plantea.

CRITERIOS	INDICADORES	SI	NO
	Sobre los ítems del instrumento		
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X	
SUMATORIA PARCIAL			
SUMATORIA TOTAL			

Observaciones:

.....

.....

.....

Ayacucho, 04 de abril del 2022.


HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
 Servicio de Enfermería
 Consultorio Externo

Luis Soto Meca
 CEP. N° 50314
 Jefe de Servicio

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: EUTIERREZ MALCA KATY
- 1.2. Grado académico del experto: SUPERIOR COMPLETA
- 1.3. Profesión del experto: LIC. EN ENFERMERIA
- 1.4. Institución donde labora el experto: HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
- 1.5. Cargo que desempeña: COORDINADORA DE MANEJO DIFERENCIADO SVS - EMERGENCIAS
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO AUTOGUBERNAO
- 1.7. Autor del instrumento: ADAPTA DE JINKA J, EL 2017 "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL 2DO DEO DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENDRA ZRJOOPYN, LIMA 2016"
- 1.8. Título de la tesis: "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CIAS BELEN, AYACUCHO 2022"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

Marcar con X, en la columna de SI o NO, previa evaluación del instrumento conforme a los indicadores que se plantea.

CRITERIOS	INDICADORES Sobre los ítems del instrumento	SI	NO
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X	
SUMATORIA PARCIAL			
SUMATORIA TOTAL			

Observaciones:

.....

.....

.....

Ayacucho, 27 DE AGOSTO del 2022.


 Katy Gutierrez Malca
 LICENCIADA EN ENFERMERIA
 CEP 71792



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS EN EL PERSONAL DE SALUD CLAS BELEN.

SEÑOR GERENTE DEL CENTRO DE SALUD CLAS BELEN

MENESES ESPINOZA, Lisbet, identificada con DNI N° 70020331, domiciliada en AAHH Pueblo Libre Mz O Lte 4A y MÉNDEZ PALOMINO, Anet Zully con DNI N° 72326284, domiciliada en Jirón Progreso N° 290 Carmen Alto, en calidad de egresadas de la escuela de Enfermería de la universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, ante usted nos presentamos con el debido respeto y exponemos:

Que, habiendo culminado con el desarrollo de nuestro proyecto de tesis titulado "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022" solicitamos autorización para ejecutar nuestro proyecto de tesis al personal de salud del CLAS BELEN con la finalidad de complementar y culminar nuestro trabajo de investigación y así obtener la licenciatura en Enfermería.

POR LO EXPUESTO: Ruego a usted señor gerente, acceder a mi solicitud por considerarlo justo.

Ajuntó:

- Dictamen favorable

Ayacucho, 07 de febrero de 2022

MENESES ESPINOZA, Lisbet
DNI N° 70020331

MENDEZ PALOMINO, Anet Zully
DNI N° 72326284

MINISTERIO DE SALUD
CORPORACIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
CLAS BELEN
Resp. de RR.HH.
Su atención, otorgar
las habedades del caso.
Ayacucho, 07 de 02 de 2022

MINISTERIO DE SALUD
CORPORACIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
CLAS BELEN
07 de 02 de 2022

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
RED DE SALUD HUMANA
MICRO RED CLAS BELEN

Obst. Mirta Guadalupe Vivanco
GERENTE

Se le autoriza la ejecución
de su proyecto "Motivación y
desempeño laboral en el personal de
salud."

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
RED DE SALUD HUMANA
MICRO RED CLAS BELEN

TAP. Yan René López Ramírez
RESP. RECURSOS HUMANOS

Ayacucho 10-02-2022

MELENDES ESPINOZA, Isabel
DNI N° 70020321

MELENDES ESPINOZA, Isabel
DNI N° 70020321



UNSCH

**COMISIÓN ANTIPLAGIO DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD SIN DEPÓSITO DE TESIS

Recibido el documento vía correo institucional, los que suscriben docentes instructores responsables de verificar y controlar la originalidad de tesis en primera instancia de la Escuela profesional de Enfermería, deja constancia que la tesis titulada:

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022”

AUTORAS:

BACHILLER : MÉNDEZ PALOMINO, ANET ZULLY

BACHILLER : MENESES ESPINOZA, LISBET

ASESORA : Mg. JULIA M. OCHATOMA PALOMINO

Presidente Jurado Evaluador: Mg. INDALECIO TENORIO ACOSTA

Ha sido verificado y sometido al análisis **SIN DEPÓSITO** mediante el sistema **TURNITIN** concluyendo que presenta un porcentaje de **11% de similitud**.

Por lo que, de acuerdo con el porcentaje establecido en el Artículo 13 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y amparado por el Artículo 17, la comisión dictamina **procedente** conceder la Constancia de Originalidad con Deposito.

Ayacucho, 26 de enero de 2023

Firmado digitalmente por
Mercedes Gallardo
Gutiérrez
Fecha: 2023.01.27
08:00:42 -05'00'

Dra. Mercedes Gallardo Gutiérrez

Dra. Angélica Ramírez Espinoza

Firmado digitalmente por
Angélica Ramírez Espinoza
Fecha: 2023.01.26 22:33:40
-05'00'

Dra. Angélica Ramírez Espinoza

C. c.
Archivo



UNSCH

FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE TESIS CON DEPÓSITO

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA; (segunda instancia de verificación de la originalidad de los trabajos de investigación y de tesis (borrador final antes de la sustentación), en el marco del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, aprobado por Resolución N.º 039-2021-UNSCH-CU),

DEJA CONSTANCIA:

Que:

Bach. MÉNDEZ PALOMINO, ANET ZULLY

Bach. MENESES ESPINOZA, LISBET

con el informe de tesis titulado: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022"**; ha sido verificado y sometido al sistema de análisis *TURNITIN CON DEPÓSITO* mediante el cual se concluye que presenta un porcentaje de *15% de similitud*.

Por lo que, se concede la Constancia de Originalidad con Deposito.

Ayacucho, 27 de enero de 2023.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Dra. Luz Elina Quiroga Loayza
DIRECTORA

Escuela Profesional ENFERMERÍA Av.
Independencia S/N. Ayacucho Ciudad
Universitaria - Pab. "U"
Telf. 066-780992
Correo: ep.enfermeria@unsch.edu.pe

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022”

por Méndez Palomino, Anet Zully - Meneses Espinoza, Lisbet

Fecha de entrega: 27-ene-2023 09:53p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2000931235

Nombre del archivo: TESIS..docx (6.04M)

Total de palabras: 13502

Total de caracteres: 76124

"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN EL CLAS BELEN, AYACUCHO 2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 5%
Trabajo del estudiante

2 repositorio.ucv.edu.pe 3%
Fuente de Internet

3 repositorio.unsch.edu.pe 1%
Fuente de Internet

4 hdl.handle.net 1%
Fuente de Internet

5 Submitted to Universidad Cesar Vallejo 1%
Trabajo del estudiante

6 repositorio.autonomadeica.edu.pe 1%
Fuente de Internet

7 www.slideshare.net <1%
Fuente de Internet

8 repositorio.unac.edu.pe <1%
Fuente de Internet

9	medisur.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Politécnica de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
14	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	mintznes.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	<1 %

