



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y desempeño del personal en un establecimiento de
salud en Lima 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Martinez De La Cruz, Lissette Celinda (orcid.org/0009-0005-5312-6429)

ASESORES:

Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (orcid.org/0000-0002-2760-6294)

Dra. Huauya Leuyacc, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-0418-8026)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones de Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios. Por permitirme llegar hasta este punto, haberme dado salud y trabajo para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi Madre. Por haberme forjado como la persona que soy hoy en día; mis logros se los debo a ustedes. Me formaron con reglas y algunas libertades que me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos. Y a Flavio que me ayuda a construir mis sueños

Agradecimiento

A los docentes en general, por su guía y paciencia con cada uno de los maestrantes para culminar nuestra tesis.

A Jesenia por acompañarme en este camino y Rosmeri por alentarme a continuar en este proceso.

A la universidad por permitir cumplir con una meta más como profesional.

Al establecimiento de salud en Lima, que pudo brindarme la información necesaria para obtener mis resultados.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONSLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
Referencias	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de motivación del personal en un establecimiento de salud.	18
Tabla 2. Nivel de desempeño del personal en un establecimiento de salud	19
Tabla 3. Logro y el desempeño del personal en un establecimiento de salud ..	20
Tabla 4. Dimensiones de la motivación y el desempeño del personal	21
Tabla 5. Dimensiones de la motivación y el desempeño del personal.	22
Tabla 6. Motivación y el desempeño del personal	23
Tabla 7. Relación de la motivación y desempeño del personal.....	24
Tabla 8. Relación entre el logro y el desempeño del personal.....	25
Tabla 9. Relación entre el poder de la motivación y el desempeño.	26
Tabla 10. Relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño...	27

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de la investigación correlacional.....	13
--	----

Resumen

En la presente investigación tuvo como objetivo general; determinar la relación que existe entre motivación y desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023, en este estudio se analizó la metodología que fue un tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal correlacional, se basó en una población de 30 profesionales de salud que laboran en un establecimiento de salud de Lima, la muestra fue igual que la población y el muestreo fue no probabilístico ya que no se utilizó un fórmula para poblaciones finitas, en técnicas se utilizó las encuestas y los instrumentos fueron los cuestionarios de los cuales se aplicó para obtener la información correspondiente para pasarlo al SPSS. En los resultados podemos visualizar que en la motivación laboral el 47% se encuentra en un nivel regular, y en el desempeño laboral el 68% es bajo, asimismo en la correlación de las variables el Rho de Spearman fue de 0,537 y la significancia de 0,000, se rechaza H_0 . Por tanto, existe relación directa entre la motivación y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023 en un grado moderado. Es decir, a mayor motivación del personal contribuirá en un mejor desempeño.

Palabras Clave: Motivación, desempeño, situaciones de estrés, trabajo en equipo.

Abstract

In the present investigation, the general objective was; To determine the relationship between motivation and staff performance in a health facility in Lima 2023, this study analyzed the methodology that was a basic type, quantitative approach, non-experimental design of correlational cross-section, was based on a population of 30 health professionals who work in a health establishment in Lima, the sample was the same as the population and the sampling was non-probabilistic since a formula for finite populations was not used, in techniques surveys were used and the instruments were questionnaires of which it was applied to obtain the corresponding information to pass it to the SPSS. In the results we can see that in work motivation 47% is at a regular level, and in work performance 68% is low, likewise in the correlation of the variables Spearman's Rho was 0.537 and the significance of 0.000, H_0 is rejected. Therefore, there is a direct relationship between motivation and staff performance in a health facility in Lima 2023 to a moderate degree. That is, the greater the motivation of the staff, the better performance will contribute.

Keywords: Motivation, performance, stress situations, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Paraskakti, (2020) indica que los trabajadores de la salud necesitan mucha motivación y desempeño para compensar la dolorosa realidad de vivir con el aumento de contagios y muertes, por lo que más de 15 profesionales médicos no están satisfechos con el desempeño porque no solo han perdido su autonomía en su trabajo, solo el 34% experimentó deterioro en su desempeño y conducta personal (Salazar & Bellos, 2021).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) los efectos de la pandemia últimamente han afectado negativamente la presentación, inspiración, perspectivas y lugar de trabajo de los representantes, como han quedado al descubierto durante la pandemia el efecto más común es horrible mostrando consistencia laboral con la mejora de sus ejercicios y trabajos, pérdida de inspiración sólida para lograr objetivos autorizados y tasas de presión expandidas (Guterresa et al. (2020).

En América Latina, la motivación de los trabajadores es una consideración importante para el avance de sus capacidades. No obstante, últimamente esta variable ha disminuido debido al agotamiento, las largas jornadas laborales y la apertura a los juegos de azar (Delgado et al. 2020). Por otra parte, una revisión realizada en México demostró que, en los consultorios médicos de la Localidad de Gobierno, la presentación del personal de enfermería fue normal 53% y los elementos relacionados con ello fueron ausencia de EPPS %, compensación 62%, inspiración 41%. para percibir el trabajo realizado el 37% que la orientación expresa baja ejecución (Das, 2022).

A nivel nacional, el desempeño de los empleados afectados, al tener que trabajar largas jornadas, requiere del soporte de diversas opciones de manejo de emociones, ya que su trabajo personal y profesional se resiente por la baja motivación (Pancasilla et al. 2020). Por lo tanto, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), señala que, durante la pandemia, en el departamento de San Martín hay una enfermera para 30 pacientes, por lo que se genera una sobrecarga de trabajo, entre estos profesionales constantemente estresado debido a la necesidad de atención, rendimiento y bajo rendimiento en el trabajo (Zuta et al. 2019).

Del mismo modo, más de 31 000 trabajadores del bienestar han perdido la inspiración en la mejora de sus actividades diarias debido al escaso reconocimiento de sus logros durante la pandemia (Sudiardhita et al. 2018), este trabajo no estuvo acompañado de metodologías persuasivas donde 54 80 % de los expertos desmotivados no cumplían con las expectativas y daban claros indicios de agotamiento (Ruiz et al. 2021).

A nivel Regional, se ha visto que los trabajadores del bienestar, en medio de la pandemia, se han enfrentado a circunstancias problemáticas donde se ha ampliado el grado de responsabilidad, pero además se ha reducido la duración de la jornada laboral, donde ha disminuido la ejecución del trabajo, la mentalidad, la inspiración, de igual manera ha sido resuelto que existe fragilidad laboral crítica por la ausencia de estimaciones de bioseguridad en la división de trabajo (Sopla & Gonzales, 2018).

En lo que corresponde a nivel institucional, se observó en un establecimiento de salud de Lima, Sus empleados enfrentan una serie de sobrecargas de trabajo que afecta el desempeño laboral, repercute directamente en la escasez de mano de obra, el aumento de la jornada laboral y la distribución injusta de funciones, lo que repercute directamente en el bajo desempeño laboral y la baja eficiencia laboral. Los trabajadores de la salud pierden la motivación para realizar diversas funciones. Ante ellos podemos formular la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023?

En cuanto a la justificación social del estudio, Al enfocarse en la evaluación de dos variables: motivación y desempeño laboral, donde los profesionales de la salud se ven directamente afectados por la descompensación del ambiente laboral, carecen del apoyo institucional para enfrentarla y mantener los beneficios de la calidad de vida.

En cuanto a la justificación teórica, ya que el estudio realizará un estudio para dos variables, la motivación y el desempeño en el trabajo, con el fin de mejorar los resultados obtenidos relacionados, de igual manera, se relacionarán las recomendaciones para mejorar y fortalecer la Motivación del personal médico para que muestren su eficacia en el desarrollo de cada función.

Sobre la base de la práctica, este estudio puede servir de base para posteriores estudios relacionados con las variables de investigación con el fin de mejorar la eficiencia laboral del personal de salud a través de la motivación positiva en el ambiente de trabajo propio y generar otros estudios que puedan tomar este enfoque en sus respectivas materias de estudio.

En cuanto a la justificación metodológica, para la encuesta se utilizarán herramientas de recolección de datos, las cuales han sido validadas a través del panel técnico, para indicar la aptitud de las preguntas realizadas para la recolección de datos. Nuevamente, este estudio será realizado por Alpha de Cronbach, que trabaja para probar la confiabilidad de la base de datos y agregar teoría relacionada con las variables estudiadas.

Se contó con el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023. Mientras que los objetivos específicos, i) identificar el nivel de motivación del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023. (ii) identificar el nivel de desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023. (iii) Establecer relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023.

Como hipótesis General: se relaciona significativamente la motivación y desempeño del personal en un establecimiento de salud en lima 2023. Entre las hipótesis específicas tenemos: HE1: El nivel de motivación del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023. HE2: el nivel de desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023. HE3: Existe la relación significativamente entre las dimensiones de la motivación y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Asimismo, existen estudios que son similares en la cual indicamos en esta investigación.

Granado (2020) en Trujillo, El objetivo general de su investigación fue establecer la similitud entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Hospital Virú. Los métodos de investigación incluyen investigación correlacional descriptiva, con métodos cuantitativos y diseño no empírico, se aplica encuesta a 58 empleadores para recolectar información. Los resultados muestran que, en cuanto al desempeño laboral, presentan una frecuencia del 57% y un nivel alto del 31%, en cuanto a la similitud entre motivación, logro y desempeño, nivel medio de medio del 48% y alto del 22%, para dinámicas de poder y desempeño, mostrando un promedio de 43% y un máximo de 31%, y para dinámicas de asociación y desempeño frecuente de 40% y un máximo de 22%. Se concluye que se relacionan entre las variables.

Villaverde (2020) en Callao, el objetivo principal de su investigación es establecer los paralelismos entre el desempeño laboral y la gestión pública para los trabajadores de la salud. que su personal se presentó a una progresión de sobrecargas de trabajo, lo que impactó en su presentación y repercutió directamente en la ausencia de personal, la ampliación de la jornada laboral y la deficiente transmisión de capacidades, lo que provocó un efecto inmediato en la desafortunada ejecución del trabajo y la deficiencia de inspiración con respecto a la facultad de bienestar para hacer cada una de sus capacidades.

Anaya (2021) en Chiclayo, el objetivo general de su estudio fue analizar las similitudes entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la salud. El método consistió en una encuesta de línea de base descriptiva con un diseño no experimental en la que se entrevistó a 120 empleados para obtener información. Los resultados mostraron que, en cuanto a la inspiración durante el período de Coronavirus, los miembros mostraron un nivel bajo de 49% y un promedio de 38%; En cuanto a la ejecución del trabajo, los integrantes presentaron un promedio de 55% y el puntaje más reducido fue de 30%. En cuanto a la ejecución de acciones y ocupaciones, la semejanza es de 0,204. En consecuencia, la revisión razonó que existe una conexión indirecta crítica entre

los factores de revisión con un valor de relación de $- .225$ y un valor sigma de 0.000 .

Cárdenas (2020) en Apurímac, su investigación es determinar la relación entre la motivación de los trabajadores de la salud y el desempeño laboral durante el Covid-19. Los resultados muestran que en cuanto a motivación laboral una media del 82%, en cuanto a motivación laboral una media del 65%, en cuanto a motivación laboral una media del 77%, y en cuanto a motivación laboral, llegando a un promedio de 77% 77% de promedio. Además, en cuanto al desempeño laboral la frecuencia es del 51%, para trabajo en equipo y liderazgo la frecuencia es del 55%. La encuesta concluye que, si existe una similitud significativa entre las variables de investigación, el valor de correlación es $0,695$ y el valor p es $0,001$.

Frías (2021) en Chachapoyas, El propósito de su investigación fue determinar la relación entre CO y DL del personal de salud. Fue básico en el que participaron 50 colaboradores a quienes se les entregó un cuestionario. Los resultados muestran que el grado típico de impresión del lugar de trabajo sobre el esfuerzo laboral es del 48%, la similitud entre el esfuerzo laboral y la obligación es del $0,961$ y la cercanía entre el esfuerzo laboral y la obligación es del 56% además compensaciones con una relación de 0.582 . Eso es lo que razonó la revisión asumiendo que hay una gran similitud entre los factores examinados, el valor de conexión es de $0,992$ y el valor de sigma es de $0,000$.

Tuesta y Torrejón (2020) en Chachapoyas, el objetivo principal de su investigación fue establecer paralelismos entre las habilidades generales y el desempeño de los empleados de la Red de Salud. La básico de enfoque cuantitativo, con un rango de correlación descriptivo, se aplicó un cuestionario a 23 participantes. Los resultados muestran que el 52% de los empleados se desempeñó bien en habilidades básicas, el 65% se desempeñó bien en habilidades específicas, el 60% se desempeñó bien en habilidades generales y el 51% se desempeñó en un nivel medio. % la conclusión del estudio es si existe una similitud significativa entre las variables.

Bernales (2020) en Lima, construido en su estudio como objetivo común establecer relación entre la M y DL de los trabajadores de la salud. Las técnicas incorporan una revisión con una metodología cuantitativa con un plan transversal

no exploratorio, conexión inequívoca y una visión general aplicada a 70 trabajadores. Los resultados muestran que en cuanto a la inspiración muestran un grado de solidez del 60%, en factores externos muestran un grado de fortaleza del 63%, en factores internos muestran un elevado grado de seguridad estable del 57% y el nivel adecuado es 39%. De esta forma, así razonó el examen, asumiendo que existe similitud entre los factores persuasivos y la ejecución de la ocupación, con un coeficiente de conexión de 0.730 y un valor sigma de 0.000.

Popa (2022) en Rumania, Propusieron en su concentrado como objetivo general examinar el efecto de la pandemia de coronavirus y cómo los impactos en la ejecución del trabajo de los trabajadores de bienestar. La estrategia se basa en un estudio de examen inequívoco con un plan no de prueba en el que se mencionaron datos de 343 parejas sanas. Mostraron que el 59% de los miembros eran mujeres, el 42% eran hombres, el 33% tenía un lugar con el área pública y el 67% tenía un lugar con el área confidencial. Además, un componente afectado por el coronavirus fue la felicidad. prosperidad y ejecución de la ocupación. En consecuencia, la revisión razonó que el efecto del Coronavirus impactó en la exhibición de los representantes, ya que el grado de estrés y la presión laboral se expandieron en conjunto.

Robles et al. (2021) en México, tuvo como objetivo determinar CO y DL del personal de salud. El método se basa en un estudio correlacional, para lo cual se recolectó información mediante cuestionarios entre 285 colaboradores. Los resultados mostraron que los participantes obtuvieron un puntaje promedio de 76% en compromiso organizacional, 95% en confianza y 60% en desempeño laboral. % Para ello, el estudio concluyó que el compromiso organizacional influye en el desempeño de los trabajadores de la salud.

Chávez (2021) en Ecuador, En su estudio, el objetivo principal fue analizar las similitudes entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el Hospital IESS de La Tronca. La técnica dada es una revisión de una metodología cuantitativa, representación correlacional, plan transversal no exploratorio, se aplicaron encuestas a 62 trabajadores para la recolección de datos. Los resultados mostraron que en cuanto al cansancio cercano al hogar tenían un grado bajo del 18% en un ámbito del 1 al 20, un grado bajo de personalización

del 4% y un grado de realización individual del 33%. a los 48 años el mayor es 37%, así mismo en cuanto a ejecución de la ocupación tienen un puntaje aceptable de 4.37. Eso es lo que supuso la revisión, aunque hubo similitudes entre los factores de revisión, el estrés también reflejó niveles bajos.

Mina (2021) en Ecuador, el objetivo general de su investigación es determinar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la salud en San Lorenzo en la era de Covid-19. El método se basa en un estudio cuyos métodos fueron cuantitativos, con un diseño transversal, con alcance descriptivo, para lo cual se obtuvieron datos a través de una encuesta por cuestionario entre el personal de 23 centros de salud. Los resultados mostraron que en cuanto a las relaciones interpersonales y la participación, el 114% de las personas dijeron ser competentes o inadecuadas; en cuanto a promoción, formación y remuneración, el 98% se mostró insatisfecho; estaban insatisfechos con la agenda. El 60% estaba insatisfecho o insatisfecho. Por tanto, el estudio concluye que la motivación laboral es suficiente.

De esta manera se investigó teorías que relacionadas a cada una de las variables.

La motivación es el proceso por el cual los individuos logran ciertas metas, objetivos o funciones en un ambiente de trabajo que brinda un servicio relacionado con el esfuerzo de cada individuo (Baljoon et al. 2018).

La motivación es la capacidad de permitir que los individuos logren sus objetivos y logren cada objetivo propuesto. También se trata de la inspiración y la obligación de seguir adelante con algo, esto se ve como un sentimiento externo e interior que tenemos las personas, los mismos sentimientos que hacen que las personas se pongan al día e intenten diversas actividades, ya sean sociales, familiares o laborales. En el ambiente laboral, la inspiración se refleja en la forma de comportarse de los trabajadores para cumplir con sus compromisos (Razak et al. 2018).

Por otra parte, las personas deben tener una buena inspiración, ya que esto les permitirá cumplir conscientemente con cada proyecto establecido, sin embargo, la inspiración también depende del entorno laboral y el lugar de trabajo en el que los sujetos entran en contacto. Además, cuando un representante se

sienta estimulado, su exhibición será convincente y reflejará una presentación consistente en el entorno de trabajo en el que se desempeña de manera experta (Paais & Pattiruhu, 2020)

Entre las dimensiones de la motivación tenemos; de logro, relacionado con el comportamiento que refleja cada persona para alcanzar las metas y objetivos establecidos, Este tipo está relacionada con la inspiración inherente que ciertas personas necesitan para fomentar objetivos en su propia meta expresada. En consecuencia, las personas con este tipo de inspiración siempre estarán interesadas en hacer las cosas de la manera más efectiva (Breaugh et al. 2018).

Del mismo modo, se centra en el lugar de trabajo y permite a los representantes mostrar una ejecución exitosa del trabajo ante el entorno laboral, donde se centran en lograr y lograr grandes resultados al cumplir con cada responsabilidad asignada. Una vez más, esta inspiración se relaciona con las formas de actuar y los discernimientos que los socios reflexionan para lograr un objetivo (Nagrath, 2019).

Sin embargo, esta motivación en el sector salud accede que los empleadores de la salud puedan realizar con eficacia cada una de las actividades que tienen asignadas. La motivación de logro es cuando las personas buscan incentivos personales o el estímulo de otros para lograr cualquier tarea, meta o meta establecida (Davidescu et al. 2020)).

Los motivos de poder tienen que ver con el impacto y la búsqueda de poder que ciertos individuos necesitan más que otros. Este tipo de inspiración incorpora el impacto que algunas personas ejercen sobre una reunión de otras, para asumir el mando sobre la dirección independiente y hacer un movimiento, o para mostrar a otros cómo promover cada disposición de objetivos y metas (Lorincova et al. 2019).

Por otra parte, este tipo está relacionado con la confrontación, impacto y control de eventos o condiciones a las que están expuestos los trabajadores en su lugar de trabajo, quienes practican y fomentan este tipo de inspiración, esta inspiración les permite aplicar impacto y además agregar a la prosperidad y alegría de los demás (Van der Kolk, et al. 2019).

En esta dimensión de afiliación se refiere a los comportamientos sociales que exhiben ciertas personas para asociarse con otras y desarrollar relaciones recíprocas y amistosas con ellas. Esta inspiración es también la necesidad que tienen ciertas personas de intentar tener un lugar con otra reunión o grupo de trabajo, por lo que esta inspiración está relacionada con la consistencia cercana al hogar y las conexiones relacionales (Olafsen et al. 2018).

Asimismo, esta dinámica en el lugar de trabajo lleva a los empleados a enfocarse en crear grupos de trabajo con otros miembros o integrantes con los que se vinculan en el lugar de trabajo a través del desempeño de cada función de su capacidad. Por tal motivo, algunos colaboradores, Siendo importante para un grupo de trabajo, durante la mejora de su capacidad discutieron cuestiones irrelevantes para la capacidad del concierto que realizaron (Eliyana & Maarif, 2019)

Por otro lado, es importante en el ambiente laboral tener buenas relaciones y comunicación entre todos los colaboradores para que de esta manera se logre desarrollar un ambiente efectivo entre todos los integrantes, esto también permite y contribuye a aumentar su motivación para realizar con eficacia cada tarea asignada en la instalación (Kertiriasih et al. 2018).

En 1985, los autores Deci y Ryan descubrieron en su teoría de la motivación que la motivación se refiere a un conjunto de factores que tienen las personas, tanto internos como externos, que hacen que las personas muestren una actitud positiva. El comportamiento también es negativo en cualquier situación en la que se encuentren. También en el trabajo, una buena motivación puede conducir a un desempeño eficaz en cada actividad (Kawiana et al. 2018)

Por otro lado, la variable desempeño laboral se refiere al contenido de un empleado para relacionarse con las actividades a su cargo en un determinado lugar de trabajo. Al fin y al cabo, ejecución es cada actividad que realizan los representantes para lograr los objetivos de la asociación, esto se relaciona con el giro de los acontecimientos y cumplimiento de los compromisos que toda autoridad tiene ante la organización o asociación a la que ofrece sus tipos. de asistencia (Kim et al. 2018).

Asimismo, el desempeño laboral es el comportamiento y actitud de cada colaborador para desempeñar sus respectivas funciones. Por lo tanto, el desempeño son todas las actividades que los empleados de la institución realizan para lograr los objetivos de la organización (Heyns & Kerr, 2018).

De esta manera, el desempeño también está conectado a cada forma trascendental de comportamiento que un trabajador puede adoptar para avanzar en el desarrollo de la asociación donde trabaja. Por lo tanto, es fundamental que la organización brinde a los representantes un clima satisfactorio y los recursos fundamentales para que los representantes trabajen con éxito y puedan desempeñar cada tarea de acuerdo con las necesidades de su situación (Ramli, 2018).

Las habilidades cognitivas son habilidades que una persona debe aprender, recordar, enfocar, evaluar, comprender o participar en una actividad específica sin desempeñarse en ninguna situación laboral. Sin embargo, la organización también debe proporcionar la información importante para que esto suceda con precisión (Haider et al. 2018).

Además, estas características admiten a los colaboradores prestar toda su atención a cada usuario con el que están conectados en el lugar de trabajo. Por lo tanto, estas habilidades están relacionadas con las habilidades de cuidado, razón y percepción de los empleados (Buil et al. 2019).

Por lo tanto, es significativo que las organizaciones informen a los empleados sobre estas oportunidades a través de campañas competitivas o mensajes obligatorios. Estas funcionalidades permiten a los empleados brindar un soporte integral, tareas administrativas, de gestión, etc., en función de su propio comportamiento (Tran et al. 2018).

Las competencias afectivas estas se convierten en habilidades que las personas necesitan para sentir y percibir las emociones de los demás (Purwanto et al. 2020). Hace que las personas discutan mejor con todos los que les rodean, además, esta capacidad está conectada con la simpatía que ciertos individuos tienen por la forma de comportarse de los demás (Arif et al., 2019).

De igual manera, Esta habilidad en los asociados de una asociación se refleja en la consideración que muestran hacia los representantes tanto internos

como externos, además les permite cumplir con una de las obligaciones que tienen con deferencia a cada capacidad y empresa relacionada con su puesto de trabajo (Beltran & Bou, 2018).

Por otro lado, esta habilidad tiene que ver con la empatía de los empleados y la comunicación con las acciones y actitudes de otras personas. (44). En el lugar de trabajo, estas capacidades permiten a los trabajadores establecer buenas y benévolas relaciones con sus compañeros y con los usuarios a los que prestan servicios (Trogakos et al. 2020)

Las habilidades psicomotoras de los profesionales de la salud capacitan a las personas para brindar una atención adecuada a cada paciente o usuario con el que se relacionan (Lahite et al. 2020). Una vez más, estas habilidades están relacionadas con la participación de la pareja en el cuidado del paciente (Manzoor et al. 2019).

De manera similar, este límite alude a la consideración que los peritos clínicos brindan no exclusivamente a los pacientes con los que se comunican, sino además a sus asociados en circunstancias en que necesitan asistencia. Esta construcción de límites permite a los representantes mostrar una gran ejecución en cada movimiento para el que son capaces (Ozcelik & Barsale, 2018).

Por otro lado, los usuarios que han desarrollado esta opción en la práctica, brindarán a los usuarios una atención eficaz para las diversas enfermedades o condiciones que experimentan, También están de acuerdo en que los profesionales de la salud pueden ayudar a prevenir infecciones u otras enfermedades. Cada paciente puede cambiar de opinión (Parke et al. 2018).

La teoría del desempeño laboral de Chiavenato 2000 establece que es el comportamiento del capital humano dentro de una institución, cuyo fin es alcanzar sus metas, cumplir con sus compromisos y/o responsabilidades (Jerome et al. 2020). Además, depende de la forma en que la estimación de la ejecución en las asociaciones es elaborada por los gerentes o supervisores directos y su objetivo es contribuir al progreso de los trabajadores comunitarios, distinguiendo las dos deficiencias y cualidades para desarrollar aún más la utilidad (Labrague y de los Santos, 2020)

Chiavenato también expresó que la presentación debe ser dinámica y las asociaciones deben tener evaluaciones consistentes para garantizar un lugar de trabajo a la luz del compromiso, el respeto, la confianza, donde el recurso humano se demuestre comprometido, además de desarrollarse personalmente y como experto (Mansaray & Hassam, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue el básico, según la clasificación del objetivo de búsqueda, en el que se ha intentado aumentar el nivel de conocimiento adquirido sobre las variables analíticas y resolver un problema determinado según su valoración (CONCYTEC, 2018).

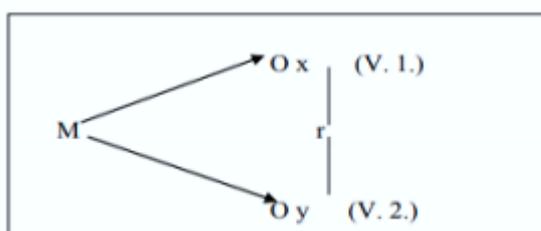
De enfoque cuantitativo; porque se basó en datos numéricos para obtener una base de información para completar los resultados estadísticos del problema del objeto del estudio. Hernández et al. (2018), se define como indagación que se enfoca en la evaluación de una realidad específica, refiriéndose a ella para aumentar la comprensión del proceso de investigación o del objeto de investigación.

3.1.2 Diseño de investigación

Así mismo, se contó con diseño no experimental, correlacional y transversal, donde no es experimental porque las variables de estudio no se modifican en absoluto, sino que se analizan en un contexto definido del mundo real. Además, se utilizó un diseño de correlación para exponer las tasas de ocurrencia entre las variables cuando se aplicaron ciertas herramientas de recolección de datos. Sin embargo, se realizó un diseño transversal con el objetivo de aplicar la herramienta de recolección de datos en una sola ocasión, no contando el tiempo como una variable más de estudio (Miranda, 2017).

Figura 1

Diseño de la investigación correlacional



Donde:

M = La muestra de investigación

O x = Motivación

O y = Desempeño laboral

r = Relación entre variable

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición conceptual: Se define como el entusiasmo que desarrolla una persona al realizar una determinada actividad, en consecuencia, impactando el curso y el apoyo de la conducta en un entorno dado (Kawiana et al. 2018).

Definición operacional: Se ha destacado el análisis de factores que inciden directamente en el nivel de motivación laboral, recogida de datos a través de cuestionarios.

Indicadores: ejecución de obra; trabajo en lugares difíciles, objetivos razonables, rivalidad, circunstancias perturbadoras, conflicto, problemas laborales, asociaciones con socios y cooperación.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Se considera una expresión de la capacidad de trabajo, donde los colaboradores deben demostrar su capacidad cognitiva, emocional y psicomotriz para mantener las orientaciones en una estructura de trabajo asignada (Kim et al. 2018).

Definición operacional; Se evaluaron las diferentes competencias de los colaboradores en un entorno laboral específico y se recopiló información mediante cuestionarios.

Indicadores: Apoyo administrativo, comunicación, empatía, respeto, atención al paciente, participación en el tratamiento, prevención.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Existe un grupo poblacional representado por un total de 30 profesionales médicos que laboran en un establecimiento en Lima. Hernández et al. (2018), consideran que la población estuvo compuesta por una amplia gama de individuos que esperan la oportunidad de notificar en un estudio.

Criterios de inclusión

Quienes hayan trabajado durante más de un año en cualquier tipo de trabajo que voluntariamente accedan a participar en el estudio.

Personal de ambos géneros.

Criterios de exclusión

Personal administrativo.

Personal que no deseen participar.

Personal asistencial que labora menor de un año.

3.3.2. Muestra: compuesta por un total de 30 profesionales sanitarios que trabajan en el centro analizado. Hernández et al. (2018), definen este tipo de muestra es apropiada para toda la población.

3.3.3. Muestreo: no probabilístico existe porque todos los individuos que pertenecen a la población tienen el potencial de notificar en el asunto de recolección de datos. Hernández et al. (2018) Recomendando que este tipo de análisis no esté grabado en piedra por los analistas de campo.

3.3.4. Unidad de análisis: personal en un establecimiento de salud en Lima

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta como técnicas.

Instrumento: La herramienta utiliza un cuestionario sobre la variable "motivación" con 15 preguntas, cada una dividida en niveles (5-12 puntos para nivel bajo, 13-19 puntos para nivel medio y 20-25 puntos para nivel alto) dimensión de la investigación.

En tanto, para la variable “Desempeño laboral”, hay un total de 24 preguntas, con la división por nivel de la siguiente manera:

Pobre (24-56 puntos), Regular (57-88 puntos), Bueno (89-120 puntos)

En la representación del Alfa de Cronbach con un valor de 0,793 para la variable1, de 0,968 para la variable 2

3.5. Procedimientos

En cuanto al procedimiento de recolección de información, existen solicitudes administrativas y de autorización de los representantes del titular de la institución científica, con el fin de poder recolectar información de cada uno de sus participantes, donde la recolección de datos se realiza mediante cuestionarios físicos. Medios para la creación de una base de datos en Excel, exportando datos a SPSS V 25.00, donde puede proporcionar respuestas para cada objetivo establecido.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó estadística descriptiva e inferencial, donde la primera estadística mencionada es capaz de mostrar cada variable de prueba en porcentaje y frecuencia, para describir y analizar cada variable.

De manera similar, utilizando estadísticas inferenciales, se suman tres coeficientes estadísticos, por ejemplo:

Coeficiente alfa de Cronbach, coeficiente normal (Shapiro-Wilk). En términos del coeficiente alfa de Cronbach, los valores de confiabilidad superiores a 0,70 indican una alta confiabilidad para cada herramienta de recolección de datos. Además, en el caso del coeficiente de correlación (Rho de Spearman).

Considerando que, tratándose de una prueba de normalidad, si el valor de la muestra es menor o igual a 50, se utiliza la determinación de la prueba de wilk shapiro; donde hay un valor clave < 0.050 , con confirmación para determinar la correlación entre variables, en el cual todo el procesamiento de la información se realiza a través del programa SPSS V 25.00.

3.7. Aspectos éticos

Fernández (2020) enfatizó en su informe Belmont de 1979 sobre los principios éticos en la investigación.

Respeto a las personas: Se incluyeron dos creencias éticas. La primera es que todos los individuos son considerados autónomos, y la segunda es que todas las personas con autonomía reducida tienen derecho a la protección.

Beneficencia y No Maleficencia es no crear daños físicos o psicosociales adicionales a los trabajadores de la salud durante el desafío, protegiendo el derecho a la salud. El beneficio de la investigación para los participantes no económicos, será para los sectores privado y profesional, para orientar planes de mejora.

En cuanto al precepto de autonomía, Los empleados que participan en la encuesta no están coaccionados y son libres de decidir si participan o no en la encuesta sin represalias de ningún tipo.

Finalmente, el principio de justicia protege que todos los participantes tengan igual derecho a un trato honesto, además de que ningún participante debe ser discriminado de ninguna forma ni por ningún medio, por respeto al derecho a ser justo y equitativo.

IV.RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de motivación del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023.

	N	%
Bajo	11	36,7
Regular	15	50,0
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

La tabla 1, indica que el 50,0% del personal de un establecimiento de Lima presentó un nivel de motivación regular, el 36,7% un nivel bajo y el 13,3% con una motivación de nivel alto.

Entonces, el personal no encuentra motivador todas las veces realizar su labora en el establecimiento, debido a la poca afiliación que sienten por su trabajo y han conseguido los logros deseados.

Tabla 2

Nivel de desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023.

	N	%
Bajo	20	66,7
Regular	7	23,3
Alto	3	10,0
Total	30	100,0

La tabla 2, muestra que el 66,7% del personal tenían un nivel de desempeño bajo, el 23,3% en un nivel regular y sólo un 10,0% presentó un nivel de desempeño alto.

El desempeño en el personal es bajo, el cual se manifiesta en el bajo cumplimiento de las funciones, las actividades se realizan sin una adecuada planificación y coordinación, además hay una deficiente comunicación con los usuarios situación que afecta en la percepción de la atención.

Tabla 3*Logro y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023.*

	Variable desempeño laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Logro								
Bajo	6	20,0%	1	3,3%	0	0,0%	7	23,3%
Regular	14	46,7%	5	16,7%	0	0,0%	19	63,3%
Alto	0	0,0%	1	3,3%	3	10,0%	4	13,3%
Total	20	66.7%	7	23,3%	3	10,0%	30	100,0%

En la tabla 3, el 63,3% del personal presentó un nivel de logro regular, el 23,3% en un nivel bajo y el 13,3% en un nivel alto. El 20% tenía un nivel de logro y desempeño laboral bajo y el 10% un logro y desempeño laboral de nivel alto.

Tabla 4

Dimensiones de la motivación y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023.

	Variable desempeño laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Poder								
Bajo	15	50,0%	2	6,7%	0	0,0%	17	56,7%
Regular	5	16,7%	4	13,3%	0	0,0%	9	30,0%
Alto	0	0,0%	1	3,3%	3	10,0%	4	13,3%
Total	20	66.7%	7	23,3%	3	10,0%	30	100,0%

En la tabla 4, el 56,7% del personal presentó un nivel de poder, el 30,0% en un nivel regular y el 13,3% en un nivel alto. El 50% tenía un nivel de poder y desempeño laboral bajo y el 10% un poder y desempeño laboral de nivel alto.

Tabla 5

Dimensiones de la motivación y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023.

	Variable desempeño laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Afiliación								
Bajo	11	36,7%	1	3,3%	0	0,0%	12	40,0%
Regular	9	30,0%	5	16,7%	0	0,0%	14	46,7%
Alto	0	0,0%	1	3,3%	3	10,0%	4	13,3%
Total	20	66.7%	7	23,3%	3	10,0%	30	100,0%

En la tabla 5, el 46,7% del personal presentó un nivel de afiliación regular, el 40,0% en un nivel bajo y el 13,3% en un nivel alto. El 36,7% tenía un nivel de afiliación y desempeño laboral bajo y el 10% una afiliación y desempeño laboral de nivel alto.

Tabla 6

Motivación y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023.

			Desempeño laboral			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Motivación	Bajo	N	11	0	0	11
		%	36,7%	0,0%	0,0%	36,7%
	Regular	N	9	6	0	15
		%	30,0%	20,0%	0,0%	50,0%
	Alto	N	0	1	3	4
		%	0,0%	3,3%	10,0%	13,3%
Total	N	20	7	3	30	
	%	66,7%	23,3%	10,0%	100,0%	

En la tabla 6, el 50,0% del personal presentó un nivel de motivación regular, el 36,7% en un nivel bajo y el 13,3% en un nivel alto. El 66,7% con un nivel de desempeño bajo, el 23,3% un nivel regular y el 10,0% un nivel alto.

El 36,7% presentó un nivel de motivación y desempeño laboral bajo. El 20,0% un nivel regular en ambas variables y el 10% con un nivel de motivación y desempeño laboral alto.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H1; Se relaciona significativamente la Motivación y desempeño del personal

H0; No relaciona significativamente la Motivación y desempeño del personal

Tabla 7

Relación de la motivación y desempeño del personal en un establecimiento de salud en lima 2023

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,529*
		Sig. (bilateral)	,003
		N	30

La tabla 7, muestra el valor de Rho de Spearman de 0,529 y la significancia de 0,003; se rechaza Ho. Por tanto, existe relación directa entre la motivación y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023 en un grado moderado. Es decir, a mayor motivación del personal contribuirá en un mejor desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

H0. No existe relación entre el logro de la motivación y el desempeño

Ha. Existe relación entre el logro de la motivación y el desempeño

Tabla 8

Relación entre el logro de la motivación y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Logro	Coeficiente de correlación	,396
		Sig. (bilateral)	,031
		N	30

La tabla 8, muestra un Rho de Spearman de 0,396 y la significancia de 0,031. Por tanto, hay relación directa de la dimensión logro y el desempeño, en un grado bajo.

Hipótesis específica 2

H0. No existe relación entre el poder de la motivación y el desempeño

Ha. Existe relación entre el poder de la motivación y el desempeño

Tabla 9

Relación entre el poder de la motivación y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023.

			Desempeño laboral
		Coeficiente de correlación	,472
Rho de Spearman	Poder	Sig. (bilateral)	,008
		N	30

La tabla 9, hay un Rho de Spearman de 0,472 y la significancia de 0,008, confirma la relación directa de la dimensión poder y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023 en un grado moderado.

Hipótesis específica 3

H0. No existe relación entre la afiliación de la motivación y el desempeño

Ha. Existe relación entre la afiliación de la motivación y el desempeño

Tabla 10

Relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Afiliación	Coeficiente de correlación	,482
		Sig. (bilateral)	,007
		N	30

La tabla 10, el Rho de Spearman fue de 0,482 y la significancia de 0,007, Por tanto, hay relación directa de la dimensión afiliación y el desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023 en un grado moderado.

V. DISCUSIÓN

En el análisis del primer objetivo específico, con respecto al nivel de motivación, se ha puesto en evidencia que el 47% se encuentra en un nivel regular, el 41% en nivel bajo y el 12% de los encuestados en un nivel alto. Estos hallazgos se contrastan con Granados (2020) señala que en su estudio se concluye que el 54% existe un nivel medio en este dicho nivel, en términos de su motivación y satisfacción laboral, promoción y abandono del trabajo, interacción interpersonal en el trabajo e identificar áreas para la mejora sostenible de los servicios de atención médica que brindan proporcionar.

Los resultados no mostraron diferencias estadísticas entre el personal de salud y los ejecutivos de lo que los motiva en la organización de atención médica como lugar de trabajo e iluminaron los factores que disminuyen y aumentan la motivación entre ellos. La motivación disminuye, cuando los profesionales de salud no son empoderados ni autónomos en la actividad; aumenta cuando colaboran con los médicos; la profesión de salud es respetada y reconocida como autónoma y valorada por ellos mismos y por otros especialistas de la salud; la comunicación interpersonal es efectiva y los conflictos se resuelven constructivamente.

Davidescu et al (2020) señala que La industria de la salud requiere mucha mano de obra, en la que la calidad de los servicios está relacionada en última instancia con la productividad, las habilidades, la motivación y la satisfacción de los proveedores de atención médica. Debido a la creciente demanda social de servicios de salud efectivos, se ha convertido en un desafío para el administrador del hospital motivar a los empleados y al mismo tiempo cumplir con las expectativas de los pacientes. La investigación ha resaltado bien la importancia de políticas efectivas de recursos humanos para mejorar el desempeño del sistema de salud. La motivación es la clave para el logro exitoso de las metas personales y/u organizacionales. Este es también un hecho de que uno no puede motivar directamente a otros; sin embargo, todavía se puede crear un entorno de trabajo en el que las personas mismas se sientan motivadas.

El comportamiento motivacional de los empleados podría explicarse a la luz de las teorías de contenido, proceso y refuerzo. La teoría del contenido de la motivación se centra en "qué" motiva a una persona. La teoría del proceso

analiza todo el proceso de motivación y se centra en "cómo" una persona está motivada y centrada en torno al proceso cognitivo racional y argumenta que la importancia y la ubicación de necesidades similares es diferente para cada individuo con un elemento incorporado de alta subjetividad. La teoría del reforzamiento enfatiza el hecho de que el comportamiento actual de una persona está influenciado por acciones pasadas. Bennett y Franco (1999) encontró que la motivación está influenciada no solo por esquemas de incentivos específicos dirigidos a los trabajadores, sino también por toda la gama de reformas del sector salud que potencialmente afectan la cultura organizacional, las estructuras de información, los canales de rendición de cuentas, etc. Se observó varios factores responsables de la motivación laboral y en orden de preferencia, las variables de motivación anotadas fueron salario, estabilidad laboral, trabajo interesante, ambiente laboral y relación profesional con los compañeros de trabajo. Por lo tanto fuertes vínculos entre las actividades de la organización y las consecuencias externas de tales actividades para la motivación de los empleados (Baljoon et al. 2018).

Lorincová et al. (2019) sostiene que la motivación se está convirtiendo cada vez más en un área importante de interés dentro del campo de la educación de las profesiones de la salud, ya que se ha sugerido que tiene un papel fundamental para el éxito y el bienestar de las personas y para los resultados de los pacientes. Entre las diversas teorías motivacionales, la teoría de la autodeterminación (SDT) ha atraído especial atención en los últimos años, generando evidencia en numerosos dominios, como la educación, la salud y la psicología.

Van et al. (2019) opinan que muchos ministerios de salud están tratando de mejorar el funcionamiento de su sistema de atención de la salud introduciendo cambios en la asignación de recursos, una mejor gestión y cambios en el papel del gobierno, como una mayor responsabilidad en los niveles inferiores a través de la descentralización. Un requisito previo para que un sistema funcione bien es una fuerza laboral bien motivada. En el ámbito laboral, la inspiración se puede caracterizar como el nivel de capacidad de una persona para aplicar y mantener un trabajo hacia objetivos jerárquicos.

En el segundo análisis del objetivo específico 2; con respecto al desempeño laboral, se observa que el 68% de los encuestados opinan tener un nivel bajo, el 23% en un nivel regular y el 9% un nivel alto. Estos coinciden con Villaverde (2020) se concluye en su estudio que el 71% afirman que se encuentran en un nivel bajo, de esta manera, Granado (2020) donde manifiesta que se demostró en su estudio que tuvo un nivel regular de 58% lo cual señala que el desempeño laboral refiere a la capacidad que tiene el personal de salud frente a las tareas que tienen a su cargo en el lugar donde trabajan.

Bernales (2020) Continúa que en su reseña habían tomado parte en sus presentaciones, la exploración muestra que la exhibición muchas veces está ligada a dos factores: la devoción y consideración del personal es pieza básica de los ejercicios que se dan en su lugar de trabajo a través de los cuales esto aborda un nivel promedio de más del 45% de los colegas, se ha relacionado directamente con la declaración de responsabilidad de dichos expertos en salud.

Anaya (2021) manifiesta que basado en el desempeño de un individuo está determinado por una combinación de sus atributos personales, esfuerzo de trabajo gastado en un trabajo, y nivel de apoyo de la organización y atributos personales, que indican la capacidad de desempeño de un individuo se componen de tres categorías: características demográficas, características de competencia y características psicológicas. Una revisión de la literatura identificó tres demográficas características que pueden influir en el desempeño de la salud personal. Estos fueron: sexo, experiencia laboral y puesto administrativo. Las características de competencia fueron: comprensión de la política organizacional, capacitación y conocimiento adecuado. La actitud hacia el trabajo fue la principal característica psicológica que se identifica en la literatura. La contribución del esfuerzo de trabajo a un el desempeño del individuo, que indica su estado psicológico impulso, se puede medir a través de la voluntad de realizar el trabajo o la voluntad de aceptar la responsabilidad del trabajo.

Se puede concluir que el autor está de acuerdo con estas declaraciones y decisiones sobre temas de investigación, sepa en qué se basa el desempeño de cada colaborador los tres elementos básicos del campo que están desarrollando son habilidades cognitivas a partir de las cuales se determina el comportamiento donde residen el conocimiento, la competencia emocional y los

valores profesionales el estado de ánimo interno y externo y la capacidad del entorno de trabajo En psicomotricidad, con énfasis en la participación en el cuidado del paciente profesionales.

En el tercer objetivo específico, concerniente a la relación de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral, manifiesto que en la dimensión logro se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,404 obteniendo relación directa en un grado bajo; dimensión poder se obtuvo de igual manera un 0,429 indicando una relación directa con un grado moderado; en la última dimensión que es la afiliación fue la correlación de 0,474 existe relación directa con un grado moderado. Estos datos son corroborados por Nagrath (2019) señala que en su estudio que en la dimensión de logro alcanzo una valoración de 0,399 lo cual significo la correlación positiva media. Asimismo, el mismo autor menciona que esta dimensión se enfoca en al ámbito laboral lo cual permitió que el personal de salud muestra un eficiente desempeño en el lugar donde laboran, es donde se enfocan a conseguir buenos resultados y cumplir con sus asignaciones. Por lo tanto, esta motivación se asocia en el comportamiento y realización del personal de salud por lo que reflejan con el logro objetivo. Asimismo, Villaverde (2020) Se mantuvo al tanto de que el individuo ha sido una ocurrencia en el nivel de inspiración según el límite de rendimiento de un compañero de equipo.

De acuerdo con los resultados analizados, se entiende que la motivación en términos de realización, a partir de la necesidad del empleado de estar en un ambiente productivo, puede concordar en la relación para trabajar en diferentes situaciones que lo lleven al estrés. afectar el rendimiento laboral.

Por lo tanto, en el estudio de Lorincová et al (2019), en su estudio se evidencio que la relación entre la dimensión poder y la variable, alcanzo a valorar una relación positiva media donde se visualiza que fue el 0,523, manifestando que comportamiento fue directo proporcional.

Sin embargo, Bernales (2020) confirmó lo dicho anteriormente, cuando el valor de significancia registrado era 0.000, era se revelan los factores motivacionales extrínsecos que deben estar presentes relacionado con las condiciones de potencia ofrecidas en situaciones de alto nivel del desempeño que corresponde directamente a la capacidad de satisfacer los objetivos

estratégicos establecidos en el estudio. De tal manera, Cardenas (2020) este estudio ha encontrado que, en general, la motivación podría mejorarse mediante cambios en el entorno de la organización y mediante una detección temprana de las características de los estudiantes. Si lo hace, puede apoyar la motivación auto determinada de los futuros profesionales de la salud e influir positivamente en cómo procesan la información y sus emociones y cómo abordan sus actividades de aprendizaje.

Frías (2021) en su estudio menciona la correlación que existe en la dimensión afiliación y la variable donde se pudo demostrar que fue de 0,666 es positiva considerable, se logró obtener un 89% de los profesionales que tuvieron un desempeño bueno, y con la dimensión estudiada fue medio, de acuerdo a Razak et al (2018) menciona que los comportamientos sociales que muestran aquellos individuos para relacionarse con otras personas en la cual se desea mantener una relación amigable. De ahí que este tipo de inspiración se deba a la necesidad que tienen ciertos individuos de buscar incorporarse a otros grupos de trabajo, razón por la cual la inspiración se relaciona con la asociación de sentimientos y conexiones relacionales.

De tal manera, fue que el autor Frías (2021) Se concluyó estadísticamente que existe una correlación de 0.582 entre su consistencia laboral, sentido de responsabilidad y desempeño laboral, ya que significa una relación laboral coherente en cuanto a los temas laborales y el trabajo en equipo.

Si bien los incentivos financieros pueden ser determinantes importantes de la motivación de los trabajadores, por sí solos no pueden y no han resuelto todos los problemas de motivación de los trabajadores. La motivación de los trabajadores es un proceso complejo y cruza muchas fronteras disciplinarias, incluidas la economía, la psicología, el desarrollo organizacional, la gestión de recursos humanos y la sociología. Este documento analiza las muchas capas de influencias sobre la motivación de los trabajadores de la salud: los determinantes internos a nivel individual, los determinantes que operan a nivel organizacional (contexto laboral) y los determinantes que se derivan de las interacciones con la cultura social más amplia.

Lahite et al. (2020) Señale que el funcionamiento del sector salud depende en gran medida de la motivación de los trabajadores: brindar servicios

de salud requiere mucho esfuerzo humano. Por lo tanto, la calidad, la eficiencia y la equidad de los servicios dependen directamente de la voluntad de los empleados para dedicarse a su trabajo. Si bien la disponibilidad de recursos y las capacidades de la fuerza laboral son esenciales, por sí solas no son suficientes para garantizar que los empleados se desempeñen según lo previsto. El desempeño del empleado también depende del nivel de motivación del empleado, que lo alienta a venir regularmente, trabajar duro, ser flexible y estar listo para realizar las tareas necesarias.

Con respecto al objetivo general, se indica que la relación entre la motivación y el desempeño laboral, se encuentra en coeficiente de correlación de 0,537, por tanto, existe relación directa con un grado moderado entre variables. Estos resultados coinciden con, Paais (2020) sostiene que en un lugar de trabajo estable, lo que impulsa a los trabajadores varía a largo plazo. El cambio de área de bienestar, básicamente un curso de progreso, agrega vulnerabilidad al lugar de trabajo a través de esfuerzos para trabajar en estrategias públicas, proyectos y prácticas mediante la evolución de necesidades, regulaciones, pautas, diseños jerárquicos y técnicas. planes monetarios en el área de bienestar. En cualquier caso, incluso los cambios que apuntan hacia un mayor desarrollo del lugar de trabajo y los motivadores no necesariamente afectan significativamente la exhibición del marco de bienestar. Los trabajadores muestran con frecuencia formas de comportamiento sorprendentes, lo que refleja una ausencia de asimilación del cambio jerárquico y los objetivos de la atención médica.

Breaugh (2018) indica que frente a la poca información sobre lo que motiva a los trabajadores de la salud y cómo las reformas afectan la motivación de ellos, muchos países y organizaciones han implementado medidas o programas de incentivos diseñados para estimular ciertos tipos de comportamiento de los trabajadores sin una base empírica para guiar su elección de intervenciones.

VI. CONSLUSIONES

1. En el objetivo específico 1, se llegó a la conclusión que el nivel de motivación del personal, el 47% fue regular, y el 12% es alto, manifestando que ellos necesitan de motivación por parte de la institución.
2. Asimismo, se concluyó que en el segundo objetivo específico, el nivel de desempeño del personal, es bajo con un 68% y el 12% alto.
3. Del mismo modo, se concluyó que en el objetivo específico 3, en la correlación de las dimensiones logro (0,404) relación directa en un grado bajo; dimensión poder (0,429) directa y grado moderado y la dimensión afiliación (0,474) directa en un grado moderado.
4. En el objetivo general se puede mencionar que existe relación entre las variables del estudio motivación y desempeño laboral con un 0,537 tiene una correlación directa de grado moderado.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al encargado de dicha institución, desarrollar programas motivacionales con el propósito de poder ofrecer reconocimientos al cumplimiento de objetivos y metas laborales.
2. Explorar el plan de evaluación del progreso de la organización para cada habilidad para lograr la satisfacción de los pacientes atendidos.
3. A las instituciones de salud, se le recomienda evaluar los niveles de logro cumplidos por sus diferentes áreas de trabajo, el cual permitirá el dicho registro de evaluación que permita el alcance de los objetivos institucional.
4. Asimismo, es recomendable invertir en el desarrollo de inversiones que pueden mejorar el entorno laboral y formativo de acuerdo con trabajo en grupo, con el fin de mejorar la eficiencia del trabajo de trabajadores afiliados a la competencia.

Referencias

- Anaya, G (2021) *Motivación y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo* (Informe de posgrado). 2021-Universidad César Vallejo: Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77460/Anaya_AG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arif, M., Syaifani, P., Siswadi, Y., y Jufrizen, J (2019) Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 2019. 1(1), 263-276. <https://journal.uii.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Baljoon, R., Banjar, H., y Banakhar, M (2018). Nurses' work motivation and the factors affecting it: A scoping review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5(1), 2018.10-15 https://www.researchgate.net/profile/MaramBanakhar/publication/325496003_Nurses'_Work_Motivation_and_the_Factors_Affecting_It_A_Scoping_Review/links/5e0a85a54585159aa4a6f096/Nurses-Work-Motivation-and-the-Factors-Affecting-It-A-Scoping-Review.pdf
- Bernales, M (2020). *Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020* (Informe de posgrado). Universidad Cesar Vallejo: Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54001/Bernales_HMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beltrán, I., y Bou, J (2018) Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 2018. 99-110. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Buil, I., Martínez, E., y Matute, J (2019) Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. 2019. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431917308472>

- Breaugh, J., Ritz, A., y Alfes, K (2018) Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 2018. 1423-1443. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2017.1400580>
- Cárdenas, M. *Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Andahuaylas. 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58878/Car den as_AMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, P (2021) Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en los servidores públicos de salud del Hospital del Día IESS La Troncal en tiempos de pandemia Burnout. *Revista de la UEM*. 2021.1(1):1–14. <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5871/1/CHAVEZ% 20G ONZALEZ%20PATRICIO%20ARTICULO.pdf>
- Das, R. Does public service motivation predict performance in public sector organizations? A longitudinal science mapping study. *Management Review Quarterly*, 1-35.2022.
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., y Casuneanu, I (2020) Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees— Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 2020. 12(15), 6086. <https://www.mdpi.com/782664>
- Delgado, S.; Calvanapón, F. y Cárdenas, K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista de Eugenio Espejo*, 14 (2), 2020. 11 – 18. <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Eliyana, A., y Maarif, S (2019) Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144- 150. 2019. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>
- Frias, E (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Salud Amazonas, Chachapoyas* (Informe de

posgrado). Universidad César Vallejo: Chachapoyas. 2021.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72177/Frias_DE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guterresa, L., Armanu, A., y Rofiaty, R (2020) The role of work motivation as a mediator on the influence of education training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 2020. 1497-1504. <http://m.growingscience.com/beta/msl/3617-the-role-of-work-motivation-asa-mediator-on-the-influence-of-education-training-and-leadership-style-onemployee-performance.html>

Granados, L (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020* (Informe de pregrado). Universidad Cesar Vallejo: Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Haider, S., Jabeen, S., y Ahmad, J (2018) Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2018. 34(1), 29-37.
<https://www.redalyc.org/journal/2313/231355465004/231355465004.pdf>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Heyns, M., y Kerr, M (2018) Generational differences in workplace motivation. *SA Journal of Human Resource Management*, 2018. 16(1), 1-10.
<https://journals.co.za/doi/abs/10.4102/sajhrm.v16i0.967>

Jeronimo, H., De Lacerda, T., y Henriques, P (2020). From sustainable HRM to employee performance: a complex and intertwined road. *European Management Review*, 17(4), 2020 871-884.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/emre.12402>

- Kawiana, I., Dewi, L., Martini, L., y Suardana, I (2018) The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 2018. 5(3), 35-45. 42
<https://scholar.archive.org/work/6wggvyvairbritjz34mbgyxai/access/wa yba ck/https://ijcujournals.us/journals/index.php/irjmis/article/download/166/143>
- Kim, S., Park, Y., y Headrick, L (2018) Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 2018. 772.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/apl0000308>
- Kertiriasih, N., Sujana, I., y Suardika, I (2018) The effect of leadership style to job satisfaction, employee engagement and employee performance (study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 2018. 20592-20600.
<http://216.10.241.171/ijcrr.info/index.php/ijcrr/article/view/468>
- Lahite, Y., Cespedes, V., y Maslen, M (2020) El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Administrative Law Journal*, 60(5), 2020 53–77.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000500494
- Labrague, L., y de los Santos, J (2020). anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of nursing management*, 28(7) 2020. 1653-1661.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.13121>
- Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberova, D., Hitka, M., y Lipoldová, M (2019) Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability*, 2019. 11(13), 3509.
<https://www.mdpi.com/486296>

- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q., Shah, S., y Fallatah, S. The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability*, 2019. 11(2), 436. <https://www.mdpi.com/396064>
- Mansaray, Hassan E (2019). "The role of human resource management in employee motivation and performance-An overview." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI) Journal* (2019): 183-194.
- Miranda, Y (2017). Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017 (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17742>
- Mina, J (2021) *Análisis de la motivación laboral de los colaboradores Del IESS Del Centro De Salud Tipo A San Lorenzo Durante La Pandemia Del Covid19 Año 2020* (Informe de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador: Ecuador.2021 43 <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2574/1/MINA BARAHONA JOHANNA.pdf>
- Nagrath, G (2019) Work motivation of school teachers: an application of job characteristics model. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 8(2), 2019. 26. https://www.academia.edu/download/63157997/Work_Motivation_of_School_Teachers_-_An_Application_of_Job_Characteristics_Model20200501-9927-1f4414k.pdf
- Olafsen, A., Deci, E., y Halvari, H (2018) Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and emotion*, 42(2), 178-189. 2018. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11031-017-9646-2>
- Ozcelik, H., y Barsade, S. No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2018. 2343-2366. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2015.1066>

- Parke, M., Weinhardt, J., Brodsky, A., Tangirala, S., y DeVoe, S. When daily planning improves employee performance: The importance of planning type, engagement, and interruptions. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 300. 2018. <https://psycnet.apa.org/record/2017-52058-001>
- Paais, M., y Pattiruhu, J (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 2020. 7(8), 577-588.
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202026061031735.page>
- Pancasila, I., Haryono, S., Y Sulisty, B. Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 2020 387-397.
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202017764018192.page>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A (2020). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. In *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)* (pp. 259-267). Atlantis Press. 2020.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., y Suryani, P (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244. 2020.
https://www.researchgate.net/profile/MochammadFahlevi/publication/341413246_Impact_of_Work_From_Home_WFH_on_Indonesian_Teachers_Performance_During_the_Covid19_Pandemic_An_Exploratory_Study/links/5ec28321a6fdcc90d67e2663/Impact-of-Work-From-Home-WFH-on-Indonesian-Teachers-PerformanceDuring-the-Covid-19-Pandemic-An-Exploratory-Study.pdf
- Popa, I., Stefan, A.; Olariu, S.; Popa, C. y Popa, C. Modelling the COVID- 19 Pandemic Effects on Employees' Health and Performance: A PLS-SEM

- Mediation Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022. 19(3):1–17.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8834763/>
- Razak, A., Sarpan, S., y Ramlan, R (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 2018. 8(6), 67. 45
<https://search.proquest.com/openview/c7a1aa7937bebc409727cbeb4779d23c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=816339>
- Ramli, A (2018) Compensation, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 2018. 18(2), 177-186. <http://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/5335>
- Ruiz, S.; Aguilar, C.; Olivas, H.; Ruiz, J.; Flores, P. y Cueto, R. Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Revista de ciencia latina*, 2021. 5 (3), 1 – 19.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/734>
- Robles, L.; Martínez, B. y Méndez, A (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARSCoV-2). *Revista Médico-Científica de la Secretaría de Salud Jalisco*. 2021. 51(1):14–19.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101501&id2=>
- Salazar, A. y Bello, B (2021) Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Revista de polo del conocimiento*, 2021. 6 (10), 216 – 233.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>
- Sudiardhita, K., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., y Nikensari, S. The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 2018. 17(4), 1-14.
<http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/5334>
- Sopla, V y Gonzales, E. Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago

- Apóstol" Utcubamba amazonas, 2017. *Revista de investigación científica UNTRM*, 1 (2), 2018. 69 – 74.
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/336/354>
- Tuesta, S., y Torrejón, Y (2020) Competencias gerenciales y desempeño de la gestión de jefes, Red de Salud Chachapoyas, 2020. *Revista Científica Pakamuros*, 9(4), 184–195.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/247/317>
- Tran, K., Nguyen, P., Dang, T., y Ton, T (2018) The impacts of the high-quality workplace relationships on job performance: A perspective on staff nurses in Vietnam. *Behavioral sciences*, 8(12), 2018. 109.
<https://www.mdpi.com/370426>
- Trougakos, J., Chawla, N., y McCarthy, J. Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 2020.105(11), 1234.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/apl0000739>
- Van der Kolk, B., Van Veen, P, y ter Bogt, H (2019) The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector. *European Accounting Review*, 28(5), 2019. 901-928.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638180.2018.1553728>
- Villaverde, F (2020). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja, Contexto COVID 19 – Lima-2020* (Informe de posgrado). Universidad Cesar Vallejo: Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73270/Villaverde_CFDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zuta, N.; Castro, L. y Zela, L. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Revista de investigación Valdizana*, 2019-12 (3), 157 – 165.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151/144>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
Motivación	La motivación es definida como aquella pasión que llega a desarrollar una persona en cuanto a la realización de una determinada actividad, incidiendo con ello en la dirección y el mantenimiento de la conducta bajo un contexto específico (Miranda, 2018).	Se evidencio el análisis de los elementos que inciden directamente sobre el nivel de motivación laboral recolectando los datos por medio del cuestionario	Logro	Desempeño laboral. Trabajo en situaciones difíciles. Metas realistas	Técnica: encuesta Instrumentos; cuestionario Escala Likert 1=Absolutamente en desacuerdo 2=Desacuerdo 3=Indiferente 4=De Acuerdo 5=Muy de Acuerdo
			Poder	Competencia Situación de estrés Confrontación	
			Afiliación	Temas de trabajo Relación con compañeros Trabajo en equipo	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
Desempeño laboral	Es considerado como aquella expresión de competencia laboral en donde el colaborador tiene que exponer su capacidad tanto cognitiva, afectiva y psicomotora para poder mantener los lineamientos dentro de una estructura laboral asignada (Miranda, 2018).	Se contó con la evaluación de las diferentes capacidades de los colaboradores dentro de un determinado contexto laboral, en donde se recolecto información por medio del cuestionario	Capacidad cognitiva	Asistenciales administrativas	Técnica: encuesta Instrumentos; cuestionario Escala Likert 1=Absolutamente en desacuerdo 2=Desacuerdo 3=Indiferente 4=De Acuerdo 5=Muy de Acuerdo
			Capacidad afectiva	Comunicación Empatía Respeto	
			Capacidad psicomotora	Cuidado del paciente Participación en el tratamiento Prevención	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de motivación Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976. Miranda y Lora 2018

1. Absolutamente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De Acuerdo
(5) Muy de Acuerdo

LOGRO		1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
PODER		1	2	3	4	5
6	Me gusta trabajar en competición y ganar					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
AFILIACION		1	2	3	4	5
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

**Cuestionario de desempeño laboral Escala Multidimensional del
Desempeño Laboral de salud de Dubraska, 2005.**

Miranda y Lora 2018.

(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de Acuerdo

CAPACIDAD COGNITIVA		1	2	3	4	5
1	Evaluar los conocimientos del personal sobre la calidad de los procesos de atención a los usuarios y el cuidado de los pacientes favorece mi desempeño laboral.					
2	Evaluar actitudes y habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño.					
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño laboral.					
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con los equipos de trabajo facilita mi desempeño laboral.					
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos en el paciente favorece mi desempeño laboral.					
6	La evaluación periódica del aprendizaje del paciente favorece mi desempeño laboral.					
7	Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.					
8	Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño.					
9	Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.					
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el respeto de los derechos de los pacientes favorece mi desempeño laboral.					
CAPACIDAD AFECTIVA		1	2	3	4	5
11	La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas superiores facilita mi desempeño laboral.					
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto, facilita mi desempeño laboral.					
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilita					

	mi desempeño laboral.					
15	El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño laboral.					
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.					
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño laboral.					
	CAPACIDAD PSICOMOTORA	1	2	3	4	5
19	Realizar cuidadosamente mis acciones de atención integral al paciente facilita mi desempeño laboral.					
20	Realizar acciones atención personalizada al paciente facilita mi desempeño laboral.					
21	Cumplir con los protocolos de atención para la atención y tratamiento de pacientes facilita mi desempeño laboral.					
22	Ofrecer directamente información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño laboral.					
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente favorece mi desempeño laboral.					
24	Aplicar estrategias preventivas para la prevención de infecciones en los pacientes favorece mi desempeño laboral.					

Anexo 3: Consentimiento informado

Estimado usuario:

A través del presente documento se solicita su participación en la investigación: Motivación y desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023. Si usted acepta participar en este estudio, se le pedirá que asista en una fecha coordinada previamente, en un tiempo aproximado de 30 minutos, en el cual se le aplicará un cuestionario.

La información sobre los datos del cuestionario serán confidenciales los mismos que serán codificados a través de letras y números por lo tanto serán anónimas, y serán registrado únicamente por el investigador además, no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Se tomarán las medidas para proteger su información personal y no se incluirá su nombre en ningún formulario, reporte, publicaciones o cualquier futura divulgación.

La participación es voluntaria. Ud. tiene el derecho de retirar su participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo ni implica costo alguno. No recibirá ninguna compensación por participar.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Usted puede preguntar sobre cualquier aspecto que no comprenda. El personal del estudio responderá sus preguntas antes, durante y después del estudio.

Si luego deseo realizar alguna pregunta relacionada con esta investigación, deberá comunicarse con el investigador.

Alumna: Martínez De La Cruz Lissette Celinda

Por favor lea y complete si estuviera de acuerdo

He leído el procedimiento descrito arriba. El investigador me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la presente investigación

Nombre del usuario y Firma

DNI:

ANEXOS

Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario de motivación Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976. Miranda y Lora 2018

Tabla 5

Confiabilidad del Cuestionario de motivación Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	15

El valor de alfa de cronbach fue de 0,855 el cual indica que el instrumento presente una confiabilidad de nivel alto.

Tabla 6

Estadístico de los elementos del Cuestionario de motivación Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Mot1	31,70	49,344	,435	,849
Mot2	32,50	44,944	,673	,835
Mot3	32,30	51,122	,398	,852
Mot4	32,30	49,122	,482	,847
Mot5	32,20	47,511	,531	,844
Mot6	32,50	47,833	,517	,845
Mot7	32,80	45,956	,703	,835
Mot8	32,80	49,067	,408	,851
Mot9	32,90	52,544	,123	,863
Mot10	32,90	51,878	,139	,865
Mot11	32,50	43,611	,691	,834
Mot12	32,20	44,622	,685	,835
Mot13	32,80	48,178	,407	,851
Mot14	32,20	47,956	,491	,846
Mot15	32,60	44,489	,642	,837

**Confiabilidad del Cuestionario de desempeño laboral Escala
Multidimensional del Desempeño Laboral de salud de Dubraska,
2005.**

Miranda y Lora 2018.

Tabla 7

Confiabilidad del Cuestionario de desempeño laboral Escala Multidimensional del Desempeño Laboral de salud de Dubraska, 2005

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	24

El valor de alfa de cronbach fue de 0,808 el cual indica que el instrumento presente una confiabilidad de nivel alto.

Tabla 8

Estadístico de los elementos del Cuestionario de desempeño laboral Escala Multidimensional del Desempeño Laboral de salud de Dubraska, 2005

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Des_La1	42,40	49,600	,473	,795
Des_La2	42,70	46,011	,698	,781
Des_La3	42,60	47,822	,554	,790
Des_La4	42,50	47,167	,669	,785
Des_La5	42,20	55,733	-,174	,822
Des_La6	42,60	53,378	,151	,808
Des_La7	42,40	50,933	,327	,802
Des_La8	42,80	46,844	,601	,787
Des_La9	42,70	48,456	,467	,794
Des_La10	42,80	56,400	-,281	,822
Des_La11	42,40	48,711	,448	,796
Des_La12	42,30	53,567	,072	,811
Des_La13	42,20	53,067	,024	,824
Des_La14	42,80	45,511	,900	,774
Des_La15	42,70	45,344	,764	,777
Des_La16	42,50	45,833	,665	,782

Des_La17	42,20	48,622	,620	,789
Des_La18	42,20	48,622	,620	,789
Des_La19	43,00	53,111	,148	,808
Des_La20	42,50	51,611	,168	,812
Des_La21	42,70	55,122	-,109	,821
Des_La22	42,60	54,933	-,100	,815
Des_La23	42,80	51,067	,294	,803
Des_La24	42,60	53,600	,053	,813

Resultados adicionales

Tabla 9

Prueba de normalidad de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,862	30	,001
Logro	,954	30	,220
Poder	,928	30	,044
Afiliación	,960	30	,311
Desempeño laboral	,815	30	,000

En la tabla 09, muestra la prueba de normalidad de los datos, con el estadístico de Shapiro-Wilk debido a que la muestra es menor de 50, en la que la variable motivación obtuvo un sig. de 0,001, valor que indica que los datos no tienen distribución normal y el desempeño laboral el sig. fue de 0,000 mostrando que no tiene una distribución normal, al identificarse una significancia menor a 0,05 se establece la prueba Rho de Spearman para la correlación de hipótesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "

Motivación y desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023

", cuyo autor es MARTINEZ DE LA CRUZ LISSETTE CELINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO DNI: 09796313 ORCID: 0000-0002-2760-6294	Firmado electrónicamente por: KGQUINONESC el 31-07-2023 18:55:38

Código documento Trilce: TRI - 0619713