



Universidad Privada Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño
laboral en profesionales que laboran en un centro
de salud, Lima 2022

Presentado por:

Bach. Quispe Huaman, Sandra Geovanna

Código ORCID: 0000-0002-8041-2923

Asesora: Dra. Cárdenas de Fernández María Hilda

Código ORCID: 0000-0002-7160-7585

Lima - Perú

2022

Tesis

“Relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales que laboran
en un centro de salud, Lima 2022”

Línea de Investigación

Salud, Enfermedad y Ambiente

Control y prevención de enfermedades infecciosas

Asesora

Dra. Cárdenas de Fernández María Hilda

CODIGO ORCID:

0000-0002-7160-7585

Dedicatoria:

A mis padres, por su paciencia y cariño y por brindarme su protección en los momentos más difíciles.

Agradecimiento:

Un agradecimiento especial a mi alma mater por recibirme como su alumna y por brindarme los conocimientos necesarios para poder ser una profesional de calidad, junto a mis docentes y a todo el personal administrativo por el trato hacia el alumnado en general.

ÍNDICE

“Portada.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	v
Índice de Tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
Introducción.....	x
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1. 2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Limitaciones de la investigación	5
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Base teórica.....	10
2.3. Formulación de hipótesis.....	16

3. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Método de la investigación.....	18
3.2. Enfoque de la investigación.....	18
3.3. Tipo de investigación	18
3.4. Diseño de la investigación.....	18
3.5. Población, muestra y muestreo.....	18
3.6. Variables y operacionalización.....	19
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.7.1. Técnica.....	20
3.7.2 Descripción del instrumento.....	20
3.7.3. Validación	22
3.7.4. Confiabilidad.....	22
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	23
3.9. Aspectos éticos.....	23
4. Presentación y Discusión.....	24
4.1. Resultados.....	24
4.1.1 Análisis descriptivo e inferencial de resultados.....	24
4.1.2 Discusion de resultados.....	30
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	33
5.1. Conclusiones.....	33
5.2. Recomendaciones.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	
ANEXO 2: INSTRUMENTOS	
ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO"	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de motivación de los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Lima.....	24
Tabla 2. Desempeño laboral de los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Lima.....	25
Tabla 3. Relación entre la motivación y desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022.....	26
Tabla 4. Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud.....	27
Tabla 5. Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud.....	28
Tabla 6. Relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud.....	29

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Nivel de motivación de los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Lima.....	24
Gráfico 2. Desempeño laboral de los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Lima.....	25

La finalidad del estudio fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022. Dicha investigación tuvo un enfoque cuantitativo, relacional, en donde se eligieron 80 individuos que laboraban en dicho centro hospitalario ubicado en el distrito de Comas, ciudad de Lima. Para la medición de las variables se tomaron los cuestionarios validados previamente. Se encontró que El 12,5% (10) de los profesionales de la salud obtuvieron un nivel bajo de motivación, mientras que el 63,7% (51) presentaron un nivel medio y el 23,8% (19) un nivel alto de motivación. El 10% (8) de los profesionales obtuvieron un bajo desempeño laboral, mientras que el 62,5% (50) presentaron un desempeño laboral medio y el 27,5% fue alto. Se evidencia que existe una correlación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral ($Rho = 0.556$). Así mismo, una correlación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral ($Rho = 0.506$). Además, una correlación positiva entre la motivación trascendental y el desempeño laboral ($Rho = 0.623$). Se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral.

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between motivation and work performance in health professionals who work in a health center, Lima 2022. This research had a quantitative, relational approach, where 80 individuals who worked in said health center were chosen. hospital center located in the district of Comas, city of Lima. For the measurement of the variables, the previously validated questionnaires were taken. It was found that 12.5% (10) of the health professionals obtained a low level of motivation, while 63.7% (51) presented a medium level and 23.8% (19) a high level. of motivation 10% (8) of the professionals obtained a low job performance, while 62.5% (50) presented a medium job performance and 27.5% was high. It is evident that there is a positive correlation between intrinsic motivation and job performance ($Rho = 0.556$). Likewise, a positive correlation between extrinsic motivation and job performance ($Rho = 0.506$). Also, a positive correlation between transcendental motivation and job performance ($Rho = 0.623$). It was concluded that there is a significant relationship between motivation and job performance.

Keywords: motivation, job performance.

Introducción

En la actualidad, el desempeño laboral del profesional de la salud esta relacionado a la aparición de diversos factores extrínsecos e intrínsecos los cuales van a influir de diferentes maneras en la forma de trabajar del personal. Entre los que se pueden identificar estímulos o motivaciones positivas, las cuales tengan un impacto positivo en el estado de ánimo y capacidad del profesional para desarrollar su labor de la mejor manera. Por otro lado, existen factores negativos los cuales generan preocupación, estrés, provocando una desconcentración del personal lo que puede provocar en algún tipo de accidentes o falta de eficiencia laboral.

El ambiente médico que se vive en un centro de salud, es bastante intenso ya que sumando a la carga laboral y al alto flujo de pacientes existe una preocupación por la posibilidad de contagiarse de alguna enfermedad. Es por ello que en la realidad hospitalaria se observan diversos profesionales que a pesar de desempeñar una aceptable función, podrían mejorar y desarrollar un mayor número de atenciones que puedan terminar con una adecuada satisfacción del paciente, manteniendo un adecuado ritmo de trabajo.

En la primera parte se desarrolló todo lo relacionado al planteamiento del problema, en donde se procedió a la elaboración del esquema de problemas y objetivos, además de redactar una justificación acorde a los lineamientos establecidos. Por otro lado, el siguiente capítulo abarca la identificación y exposición de antecedentes junto a la información netamente teórica relacionadas al tema.

En el capítulo III se elaboró el diseño metodológico plasmado en los proceso de recolección, identificación de variables, esquemas, procedimientos en donde se aplicaron las técnicas e instrumentos validados.

En el capítulo IV se desarrolló el aspecto netamente estadístico representado por tablas y gráficos donde se detalla y abalizan las variables respectivas, por otro lado, la discusión se resuelve en la contrastación de resultados con estudios previos. Por último, se establecieron las conclusiones y se detallaron las recomendaciones.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1 . Planteamiento del Problema

Para la “Organización Mundial de la Salud (OMS)”, la motivación es una inversión valiosa para realizar con eficacia una adecuada atención en los diversos establecimientos y fortalecimiento del personal sanitario.(1)

El campo de la salud es particularmente complejo ya que se enfoca en la provisión de servicios de salud, los cuales son producidos principalmente por los recursos humanos que integran las unidades de salud. La calidad de los servicios está determinada en gran medida por el comportamiento de los trabajadores de la salud como resultado de sus esfuerzos. Por ello, las administraciones de las unidades de salud deben dar gran importancia a la utilización del factor humano, para aumentar su eficacia y, en consecuencia, la efectividad de las unidades de salud.(2)

Para que los trabajadores de la salud sean eficientes y proporcionen a los pacientes servicios de calidad superior, es necesario que tengan expectativas claras sobre los objetivos de trabajo y de su entorno laboral. Además, deben tener buenos conocimientos y habilidades apropiadas necesarios para su labor. También, acceso al equipo necesario, recibir retroalimentación sobre su desempeño y tener un jefe que los motive. Por otro lado, el personal de salud también necesita incentivos para motivarlos a fin de que puedan satisfacer a los pacientes y aumentar su eficacia laboral.(3)

Las medidas adoptadas por los gobiernos incluyen intentos de aumentar la eficiencia y eficacia de las organizaciones públicas, y el uso racional de los limitados recursos disponibles. Por lo tanto, es necesaria para tener la gestión adecuada en el sector salud, que será capaz de utilizar racionalmente los recursos y, en particular, de coordinar los recursos humanos de la manera más eficaz para aumentar la calidad de los servicios prestados en las unidades de salud pública. Incluso en aquellos casos en que los trabajadores de la salud no tengan la debida medios y equipos, los incentivos que se les dan parecen ayudarlos superar estos problemas y atender al máximo a los pacientes. papá y argumentan que satisfacer las necesidades de empleados a través de la provisión de incentivos es una poderosa herramienta que las administraciones pueden utilizar para motivarlos y aumentar su productividad. Este es un elemento que todas las organizaciones de salud deberían aprovechar, ya que esto les puede ayudar a enfrentar y superar problemas serios que limitan su eficacia.(4)

Las enfermeras juegan un papel esencial en la gestión de la salud, la toma de decisiones y la cooperación con instituciones médicas regionales y familias. El concepto de cumplimiento está asociado con el compromiso laboral.(5) El compromiso se asocia con una alta satisfacción laboral baja intención de agotamiento, rotación y baja intención de cambio de trabajo. Un menor compromiso laboral da como resultado un aumento intención de rotación en enfermeras, lo que produce un desgaste de la relación laboral con el personal de salud, ya que las constantes rotaciones y los cambios pueden ser motivo de un desempeño laboral bajo y una falta de motivación.(6)

A nivel nacional, Campos P.(7) en su estudio desarrollado en Perú demostró en su estudio que la falta de personal, hace que las tareas se desarrollen con mayor complejidad, en donde además los factores internos familiares del profesional incide de manera negativa como una

desmotivación a sus procesos laborales. Es por ello que, en los hospitales públicos, debido a las difíciles condiciones económicas que prevalecen hay problemas en la calidad de los servicios prestados. Se están haciendo grandes esfuerzos para reducir el costo de los servicios de salud sin que la calidad se ve comprometida.(8)

El personal de enfermería se considera como parte esencial del sistema de salud, en donde forman un grupo especial en la atención al personal, siendo muchas veces los más numerosos en las entidades de salud. Siendo las más capacitadas para realizar el seguimiento del paciente, controlando de manera oportuna las posibles complicaciones o reacciones adversas que pueden presentar durante su internamiento. De esta manera, estas profesionales son la base de un servicio de salud, en donde la gran mayoría presenta horarios de trabajo rotativos, en diferentes sesiones, lo cual hace de mayor complejidad su labor. Existiendo diversas especialidades las cuales diferencian a este personal, pudiendo desempeñarse en diferentes servicios de manera participativa en el equipo de trabajo.(10)

Por todo lo expuesto anteriormente este trabajo de investigación tuvo como finalidad evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022
- Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022
- Determinar la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

El estudio presenta un conocimiento basado en información netamente científica, donde se pudo obtener resultados objetivos y válidos. Además, los resultados de la investigación sirvieron para la elaboración de posteriores estudios. Por otro lado, el estudio se basó en información validada tomada de estudios previos con la finalidad de poder desarrollar conocimiento fundamentado en evidencia indexada, es por ello el nivel de relevancia que guarda el estudio.

1.4.2. Metodológica

Para la ejecución del estudio se trabajó con el método científico caracterizado por los procesos de problema hipótesis resultados y conclusiones, en donde se buscó información bibliográfica de artículos indexados así como instrumentos validados para la ejecución de la tesis. El estudio sirvió de antecedentes a otras investigaciones aportando cambios metodológicos a las líneas de investigación. Por último, los resultados del estudio pueden ser utilizados para elaborar guías de atención y ayudar en la elaboración de estrategias de motivación en el personal de salud.

1.4.3. Práctica

La investigación evaluó la relación entre ambas variables mencionadas durante el tiempo de pandemia. Existe una relevancia practica ya que el personal de salud se encuentra en constante estrés y realiza los mayores cuidados al laborar en los centros de salud. Por lo tanto, es importante conocer como se da el desempeño al existir diversos factores como la carga laboral, cantidad de pacientes, necesidad de servicio, infraestructura, logística, entre otros. Es así que todos esto factores locales y externos influyen significativamente en la motivación y este a su

vez en la calidad del trabajo realizado. Por lo tanto, es relevante conocer esta relación entre ambas variables ya que se pueden elaborar estrategias para la mejora en la atención al paciente, mejorando las condiciones laborales.

1.5. Limitaciones

El presente trabajo de investigación presento limitaciones en cuanto a la participación de los profesionales, ya que en algunos casos fueron no colaboradores por la jornada laboral que realizaban, por lo que fue difícil encontrar a un grupo participativo. Otra limitación fue el poco tiempo que tenía el personal de salud de esta institución ya que la demanda laboral era significativa

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Zeng D. et al.(11) 2022 Japón. Tuvieron como objetivo “evaluar el efecto de la motivación laboral intrínseca y extrínseca de las enfermeras sobre el compromiso laboral en centros de salud”. Se seleccionó 1200 centros hospitalarios al este de Japón. Dos enfermeras de cada centro completaron un cuestionario de autoinforme, desarrollado recientemente para este estudio para evaluar la motivación laboral y el desempeño laboral. Se realizó un análisis de regresión múltiple en el trabajo como variable dependiente y atributos individuales (edad, sexo, nivel educativo, número de hijos, años trabajando en el establecimiento actual), la satisfacción laboral y la motivación laboral (motivación intrínseca y extrínseca) como variables independientes. Se encontró que la motivación intrínseca ($\beta = 0,164$, $p < 0,001$), la satisfacción laboral ($\beta = 0,375$, $p < 0,001$) y la edad ($\beta = 0,104$, $p < 0,05$) fueron factores que tuvieron un efecto positivo significativo en el compromiso laboral. Se concluye que la motivación intrínseca y extrínseca tuvieron relación con el desempeño laboral, lo que quiere decir que el compromiso asumido es mayor y esto eleva la calidad de atención durante los procedimientos médicos realizados.

Keshfi S.(12) 2019 Irán. El presente estudio tuvo como objetivo “evaluar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en personal de enfermería en centros de salud de la ciudad de Shoush-Irán”. La investigación de enfoque cuantitativo y formaron parte 150 personas, se utilizó el cuestionario de motivación laboral de Herzberg y el cuestionario de desempeño laboral de Paterson que se completaron a través del método de autoinforme. Se encontró que 99 personas (66%) eran mujeres y 51 (34%) eran hombres. El promedio de motivación y desempeño laboral de los sujetos fue de $184,22 \pm 14,98$ y $42,50 \pm 6,26$,

respectivamente. Según los resultados de la prueba de correlación de Pearson, hubo una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral ($r=-0,223$, $p=0,006$). Se concluye que existe relación entre ambas variables evaluadas.

Hee O. et al.(13) 2017 Malasia. El objetivo del estudio fue “evaluar la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en un centro hospitalario. La investigación tuvo un enfoque descriptivo. Se utilizó el método administrado in situ para recopilar datos de 180 encuestados. Se encontró que existe una relación significativa positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. ($p=0,001$). El resultado también revela que la motivación extrínseca se relaciona positivamente con el desempeño laboral ($\beta = 0.577$, $P < 0.05$). Se concluye que el desempeño laboral se encuentra relacionado con la motivación, por lo que los profesionales del continente Asiático, tienen una buena cultura a nivel de productividad y desempeño laboral”.

Antecedentes Nacionales

Flores L. Espilco E. (14) 2020 Lima. Tuvieron como objetivo “evaluar la relación que tiene el desempeño laboral con los indicadores motivacionales en profesionales de enfermería”. El estudio fue de enfoque cuantitativo, relacional, donde participaron 50 individuos; utilizando para la investigación un cuestionario validado con 44 ítems. Se encontró que la dimensión motivación intrínseca presentó una relación baja significativa ($r= 0.322$, $p= 0.022$). Por otro lado, la dimensión extrínseca presentó significancia baja ($r= 0.231$, $p = 0.010$). Concluyendo que el desempeño guarda relación con la motivación ($p = 0.034$).

Rojas O. (15) 2019 Callao. El estudio presento como finalidad “identificar la relación entre el desempeño laboral y los aspectos motivacionales en una entidad de salud”. La investigación fue de tipo deductivo, relacional. En donde participaron 48 profesionales enfermeras de un hospital nacional ESSALUD, donde se aplicaron cuestionarios respectivos correctamente validados, llegando a la conclusión que los factores intrínsecos, guardan significancia con el rendimiento laboral. Esto quiere decir que mientras exista una motivación los trabajadores realizarán un buen desempeño, sin embargo este puede crecer un mas profesionalmente.

Quispe V. (16) 2017 Puno. Tuvo el objetivo de “evaluar la relación entre el desempeño laboral y la motivación en personal de salud de un hospital nacional ubicado en Puno. El estudio fue descriptivo, transversal. Participaron 83 personas que conforman el personal de salud, se utilizaron instrumentos como cuestionarios previamente validados como el de Herzberg y una escala de autoevaluación. El 38.6% de profesionales con una motivación de nivel regular tuvo relación con los factores intrínsecos, siendo 42.2% por la supervisión, 31.1% por la relación con el supervisor, 38.6% por el clima laboral adjunto y el 34.9% el cual expreso que la falta de buenas condiciones en el trabajo fue un factor desmotivante. Además, existe relación significativa entre ambas variables ($p=0.000$)”. Por lo que se puede deducir que a una mayor motivación existe un mejor desempeño laboral, lo que hará que el profesional pueda brindar una mejor atención.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Motivación

La motivación es la fuerza o el deseo que tiene toda persona la cual influye en su conducta para realizar una determinada acción, siendo de carácter netamente humano, la cual se da a través de un estímulo el cual produce un sinergismo. La motivación responde a una serie de objetivos y metas trazadas por el individuo el cual se caracteriza por desarrollar un trabajo con mayor eficiencia, esto ligado siempre al aspecto personal, educacional y laboral.(17) La motivación responde a factores emocionales, cognositivos, los cuales generan expectativa en la labor que desempeña la persona.(18)

Por otro lado, la motivación siempre va de la mano con una necesidad, donde se busca satisfacer necesidades a los cuales se enfrenta el individuo, también responde a factores personales, en donde la familia, los padres o los hijos son un valor motivacional. Sin embargo, la motivación debe estar siempre presente ya que el tan solo querer ser mejor cada día junto a las ganas de progresar hacen que poco a poco aparezcan los factores motivacionales.(19)

2.2.1.1. Teoría de Motivación-Higiene (Frederick Herzberg).

“El psicólogo Frederick Herzberg, se encargó de generar una teoría en relación a los factores motivacionales, en donde la autosatisfacción fue evaluado desde un punto de vista subjetivo en el ámbito educativo laboral”. La teoría consiste en el reconocimiento de factores internos entre los que se reconocen la responsabilidad, el autocuidado, la interrelación, asensos profesionales.
(20)

2.2.1.1.1 Motivación extrínseca

Son factores externos que motivan al trabajador de manera colectiva en donde se expresan hacia un punto específico, basándose en la entrega de energía, laboriosidad, dando como resultado una satisfacción. (21)

Política y dirección de la empresa. Indicador que tiene relación con la gestión administrativa de las autoridades de la entidad en donde se evidencian las ideas y la política hacia la solución de los problemas. Para llegar a esto, se debe contar con un equipo de amplia experiencia que puedan ser capaces de dirigir un grupo con liderazgo.(21)

Supervisión. Conducta dirigida a evaluar todo acto de trabajo dirigido por una persona o equipo de trabajo; esta persona tiene que contar con la aprobación de todo el equipo, y se le exige responsabilidad, cumplimiento de roles y capacidad para dirigir las acciones laborales. Si la relación entre trabajador y ente supervisor no es buena, aparecen los problemas, donde todo termina en una baja atención de calidad.(22)

Condiciones de trabajo. Características físicas con que cuenta la institución, entre las que se tiene equipamiento, áreas suficientes, iluminación, entre otros. Además de contar con toda la logística disponible y un ambiente seguro con la finalidad de poder desarrollar al máximo las habilidades laborales.(22)

Salario/remuneración. Viene a ser el pago que se refiere al trabajador, por un servicio realizado. En este punto, la remuneración varía para el personal de salud de acuerdo a lineamientos políticos y presupuesto del Ministerio de Salud, sin embargo, muchas veces este no es el adecuado, generando molestias en el personal, donde genera una falta de motivación laboral hacia los pacientes que requieren de los servicios. (23)

Relaciones interpersonales. El clima organizacional, es de vital importancia en la relación de los trabajadores, la empatía, confianza y comunicación entre el equipo de trabajo son factores que llevan al éxito durante la jornada laboral. Es por ello que el director del centro hospitalario junto a las cabezas de servicio son los responsables de brindar autonomía, y tienen como finalidad garantizar las buenas relaciones a pesar de las diferentes personalidades de los miembros del equipo.(23)

2.2.1.1.2. Motivación intrínseca

Factores motivantes que tratan sobre la presencia de indicadores intrínsecos durante el área de trabajo en donde los trabajadores se ven envueltos durante su jornada. Esto quiere decir que a mejores condiciones de trabajo, el profesional logrará el máximo de su desempeño, por lo tanto llegara a realizar una buena atención, sin embargo, si los indicadores son negativos, esto generará un impacto negativo perjudicando la atención de los pacientes.(24)

Logro. Satisfacción que se logra de forma voluntaria y emocionalmente impactante para el trabajador ya que ha culminado una tarea que resulto complicada la cual tomo tiempo y fue llevada paso a paso por el profesional. El logro se traduce en el resultado positivo de un procedimiento realizado de correcta manera. (24)

Reconocimiento. Conducta que realiza una autoridad con la finalidad de reconocer y valorar el trabajo por parte del personal de salud. Este puede ser por parte del equipo gerencial o de los mismo trabajadores hacia su compañero de trabajo, la cual se puede emitir mediante un reconocimiento público, resolución o cualquier documento generando un incentivo en el trabajador.(25)

El trabajo mismo. Indicador que da como respuesta a la adaptación del individuo a realizar un trabajo, mas aún si este le gusta y tiene dedicación por su profesión en donde se evidencia que el trabajo que realiza lo hace con esmero, de buena manera, así sea una labor difícil. (25)

Responsabilidad. Valor que tiene el trabajador el cual se utiliza para analizar su capacidad de trabajo, el cual va de la mano con acciones positivas como la puntualidad, la buena labor, el cumplimiento de las entregas del trabajo, entre otras. La responsabilidad caracteriza a un trabajador serio, lo cual lo hace más proactivo, siendo tomado en cuenta para múltiples acciones dentro de la empresa. A nivel salud, la responsabilidad es una norma inherente al profesional ya que de este depende el adecuado control y monitoreo de una vida humana.(26)

Crecimiento y ascenso. El constante trabajo realizado por los profesionales hace que este tenga la necesidad de capacitarse y actualizarse de manera constante con el objetivo de generar mas logros representados en ascensos. Estos se dan de manera serie y bajo un protocolo estricto de selección en donde se evalúan múltiples indicadores, así como la parte humana, analizando todo esto en una convocatoria.(26)

2.2.2. Desempeño Laboral

Es el proceso mediante el cual el trabajador realiza una producción, estimándose el rendimiento a través de indicadores laborales en donde se puede conocer el promedio del desempeño en un determinado tiempo.(27) Para la evaluación de este desempeño se necesita conocer de cerca las fortalezas y debilidades del personal, así como potenciar tus virtudes y encaminar su producción de acuerdo a la actividad que puedan realizar con más eficiencia de acuerdo a la división del trabajo y poder cumplir con las expectativas del empleador.(28)

La evaluación del desempeño es un análisis el cual tiene diversos componentes los cuales varían de acuerdo a la productividad colectiva, el cumplimiento, desarrollo del trabajo, los cuales permiten evaluar de manera objetivo el rendimiento laboral. Para llevar a cabo este análisis se necesitan de factores como capacidad y rendimiento de maquinaria o medios de producción, errores, material eliminado, objetivos cumplidos, entre otros.(29)

2.2.2.1. Calidad técnica y atención medica

La calidad técnica viene a ser el equilibrio en donde se alcanza un equilibrio entre los aciertos y peligros en base a los riesgos laborales.(30)

Por otro lado, dentro de la parte médica, la calidad técnica guarda relación con el correcto cumplimiento de las funciones en le personal de salud, donde se utilizan técnicas y procedimientos en base a la especialidad de salud con el objetivo de brindar una adecuada atención la cual tenga la mayor eficiencia posible.(31) De esta manera, también se logra un respeto hacia el personal de salud mediante la jerarquía y los puestos que ocupan dentro del sistema de salud.(32)

2.2.2.2. Capacitación y educación continua

Es el proceso por el cual el trabajador adquiere nuevos conocimientos y habilidades respecto a su labor medica, las cuales van logrando un perfeccionamiento con la practica. Esta capacitación tiene que ser continua ya que la tecnología y la innovación hacen que cada año se tengan nuevos elementos, y materiales que pueden servir para una mayor eficiencia del trabajo. La educación continua prepara al profesional medico a actualizarse y reforzar conocimientos que se tienen con el objetivo de brindar una mejor atención.(33)

2.2.2.3. Productividad

Constituye un factor fundamental en el desempeño del personal. De esta manera, se mide el rendimiento del profesional en el cual se ven los esfuerzos, dedicación y tiempo para que este pueda ejercer un rendimiento aceptable, en cuanto a lo requerido por el área de trabajo.(34)

2.2.2.4. Aptitudes

La aptitud es al conducta o disposición que tiene el personal para realizar de buena manera una actividad requerida, esta es subjetiva y depende de cada persona ya que la intensidad y la forma de trabajo va depender de la motivación, ingreso salarial, ambiente familiar externo, y satisfacción que tenga el trabajador.(35)

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022

2.3.2. Hipótesis Específicas

- H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022

Ho: No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022

- H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022

Ho: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022

- H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022

Ho: No existe relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Deductivo ya que los procedimientos fueron enfocados desde la parte más general hasta lo más específico.(36)

3.2. Enfoque de la investigación

Cuantitativo: se trabajó en base a un análisis numérico con representación de acuerdo a la exposición de frecuencia.(37)

3.3. Tipo de investigación

Descriptivo porque se recolectaron los datos de acuerdo a lo observado externamente en un instrumento elegido. Además de acuerdo a la toma de la muestra fue transversal, ya que se encuestó por única vez a los trabajadores. Por último fue prospectivo ya que el estudio se realizó de acuerdo a la ocurrencia de los hechos en tiempo presente.(38)

3.4. Diseño de la investigación

No experimental, debido a que las variables no fueron sometidas a variación, y se procedió a describir lo observado (39)

3.5 Población, muestra y muestreo, criterios de selección

3.5.1. Población

De acuerdo a Bavaresco A.(40) define a la población como un conjunto de personas que presentan características en común, la cual en su conjunto corresponde a la población de estudio. Para el respectivo estudio, participaron 80 profesionales de salud como parte de la población, los cuales laboraban en el centro de salud Santiago Apostol.

3.5.2. Muestra

Se procedió a trabajar con la totalidad de la población respectiva

3.5.3. Tipo de muestreo

No existió alguno, al trabajarse con la población

3.5.4. Criterios de selección

- Criterios de Inclusión

Profesionales que tengan vinculo contractual vigente con el centro de salud

Profesionales que quieran formar parte de la investigación

Profesionales que participen activamente de ambos sexos

- Criterios de Exclusión

Profesionales que no se encuentran laborando activamente

Profesionales que no sean colaboradores con el estudio

Profesionales que se encuentren con sintomatología asociada a covid 19.

3.6. Variables y Operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición operacional: Nivel de importancia con la que un individuo procede de un modo específico de acuerdo a una postura o comportamiento determinado. Como indicador se tuvo al cuestionario para medir la motivación laboral de Oliva E. y la escala de medición fue ordinal.

Dimensiones	Indicador	Escala de medición	Escala valorativa
--Motivación extrínseca -Motivación intrínseca -Motivación trascendental	-Seguridad -Estabilidad -Necesidades Satisfechas -Oportunidades -Reconocimiento. -Autorrealización -Satisfacción	Ordinal	- Alto (70-100) - Medio (50-69) -Bajo Menos de 50

Variable 2: “Desempeño laboral”.

Definición operacional: “Capacidad de rendimiento que presenta el trabajador en su lugar de trabajo el cual se ve influenciado por la productividad, conocimientos, clima laboral, entre otros”. Como indicador se tuvo al cuestionario para medir desempeño laboral (Llagas Ch.) y la escala de medición fue ordinal

Dimensiones	Indicador	Escala de medición	Escala valorativa
<ul style="list-style-type: none"> - Calidad del trabajo - Responsabilidad - Trabajo en equipo - Compromiso Institucional 	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad minuciosa -Iniciativa laboral -Metodología coherente -Actuación con eficiencia y autonomía -Capacidad de solución de problemas -Capacidad de integración -Liderazgo en labores en conjunto -Nivel de compromiso -Asumir Responsabilidades 	Ordinal	Bajo: 31—61 Medio: 62-91 Alto: 92-155

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se procedió a aplicar la encuesta como técnica.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para medir la variable motivación se utilizó el cuestionario obtenido del estudio de Rojas O.¹⁵ el cual fundamentó el instrumento basándose en la Teoría de Herzberg (1959), cuestionario que contiene 15 ítems divididos en 3 dimensiones, “motivación intrínseca, extrínseca y trascendental. La escala de respuesta es: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Pocas veces (1) nunca”, representado en una puntuación general de Menos de 50 bajo, 50- 69 medio, 70- 100 alto.

Para evaluar el desempeño laboral se utilizó el cuestionario MINSAs , modificado pro el autor Llagas Chafloque (2015), dicho cuestionario contiene “31 ítems con 4 dimensiones: Calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso Institucional. La escala de respuesta es: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca”. Para la escala de puntuación general se utilizará el siguiente esquema: 31-61 bajo 62-91 medio 92-155 Alto.

3.7.3. Validación

Los cuestionarios presentan validación por medio de juicios de expertos los cuales firmaron el formato y dieron el visto bueno a la estructura de ambos cuestionarios.

3.7.4. Confiabilidad

Respecto a la prueba de confiabilidad, los instrumentos mencionados fueron sometidos anteriormente a un análisis mediante las pruebas Alfa de Cronbach donde para el cuestionario de motivación obtuvo un coeficiente de 0.787. Por otro lado, para la variable Desempeño

laboral, el valor de alfa de Cronbach fue de 0.868, lo que indica que ambos instrumentos son confiables al momento de ejecutar la investigación.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se trasladaron los datos de manera ordenada y sistemática. El análisis estadístico se realizó utilizando el software SPSS versión 26 en donde se elaboraron las tablas de frecuencia y doble entrada, además de los respectivos gráficos. A nivel inferencial se utilizó la prueba de correlación de Pearson en donde se midió la relación entre ambas variables con un nivel de significancia de 0.05.

3.9. Aspectos éticos

El estudio abarco todos los ítems estipulados en la declaración de Nuremberg y de Helsinki(41). en la cual se presentaron los principios éticos establecidos para llevar a cabo investigaciones en salud relacionadas con seres humanos. Acatando dicha declaración en el presente estudio se respetaron los principios de beneficencia donde se cuidó la integridad del paciente, buscando siempre su bienestar.

El participante tuvo la opción de poder abandona la investigación si así lo hubiese querido previo aviso al investigador. También los datos otorgados fueron guardados de manera confidencial, se procedió a entregar el respectivo consentimiento.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo e inferencial de los resultados

Tabla 1. Sexo de los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Lima

Sexo	f	%
Femenino	74	92.50%
Masculino	6	7.50%
Total	80	100.00%

Fuente: Propia del autor (2022)

Elaboración: Propia del autor (2022)

De acuerdo a la tabla 1, el 92.50% de los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Lima son mujeres; mientras que, el 7.50% son varones.

Tabla 2. Edad de los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Lima

Edad	f	%
De 20 a 30 años	9	11.20%
De 31 a 40 años	17	21.30%
De 41 a 50 años	24	30.00%
De 51 años a más	30	37.50%
Total	80	100.00%

Fuente: Propia del autor (2022)

Elaboración: Propia del autor (2022)

De acuerdo a la tabla 2, el 11.20% de los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Lima tienen entre 20 a 30 años; mientras que, el 21.30% tienen entre 31 a 40 años, el 30% tienen entre 41 a 50 años y el 37.50% tiene de 51 años a más.

Tabla 3. Estado civil de los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Lima

Estado civil	f	%
Soltero	19	23.80%
Conviviente	25	31.30%
Casado	18	22.50%
Otros	18	22.50%
Total	80	100.00%

Fuente: Propia del autor (2022)

Elaboración: Propia del autor (2022)

De acuerdo a la tabla 3, el 23.80% de los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Lima son solteros; mientras que, el 31.30% tienen eson convivientes, el 22.50% son casados y el 22.50% tienen otro estado civil.

Tabla 4: Nivel de motivación de los profesionales de la salud

Motivación	f	%
Bajo	10	12,5%
Medio	51	63,7%
Alto	19	23,8%
Total	80	100,0%

Fuente: Propia del autor (2022)

El 12,5% (10) de los evaluados obtuvieron un nivel bajo de motivación, mientras que el 63,7% (51) presentaron un nivel medio de motivación y el 23,8% (19) de los profesionales tuvieron un nivel alto de motivación.

Gráfico 1. Nivel de motivación de los profesionales de la salud

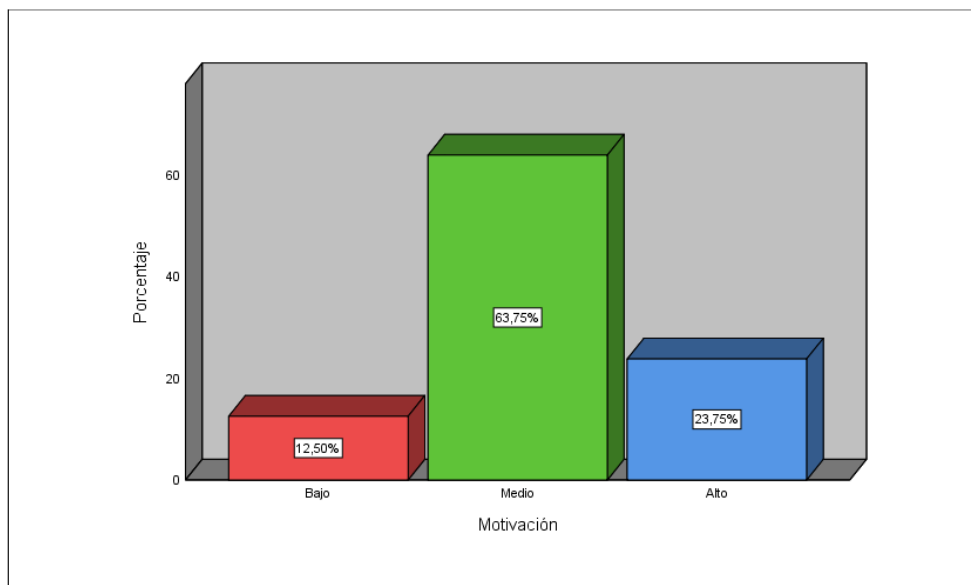


Tabla 5. Desempeño laboral de los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Lima

Desempeño laboral	f	%
Bajo	8	10,0%
Medio	50	62,5%
Alto	22	27,5%
Total	80	100%

Fuente: Propia del autor (2022)

El 10% (8) de los evaluados obtuvieron un bajo desempeño laboral, mientras que el 62,5% (50) presentaron un desempeño laboral medio y el 27,5% (22) de los profesionales tuvieron un desempeño laboral alto.

Gráfico 2. Desempeño laboral de los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud en Lima

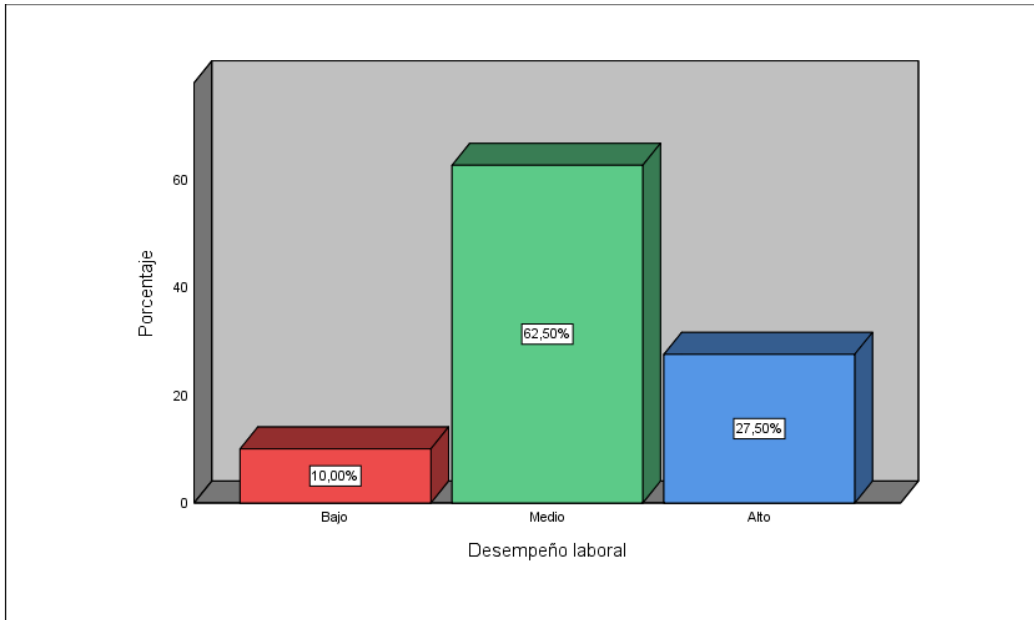


Tabla 6. Relación entre la motivación y desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022

Variable	Indicador	Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,702
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,702	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Elaboración: Propia del autor (2022)

Se evidencia que existe una correlación positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022 ($Rho = 0.702$). Asimismo, se obtuvo un p-valor de 0.000 por lo que se concluye que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales.

Tabla 7. Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud.

Variable	Indicador	Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,556
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,556	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Elaboración: Propia del autor (2022)

Se evidencia que existe una correlación positiva considerable entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022 ($Rho = 0.556$). Asimismo, se obtuvo un p-valor de 0.000 por lo que se concluye que existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en profesionales.

Tabla 8. Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud

Variable	Indicador	Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,506
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,506	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Elaboración: Propia del autor (2022)

Se evidencia que existe una correlación positiva considerable entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022 (Rho = 0.506). Asimismo, se obtuvo un p-valor de 0.000 por lo que se concluye que existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en profesionales.

Tabla 9. Relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud.

Variable	Indicador	Motivación trascendental	Desempeño laboral
Motivación trascendental	Coefficiente de correlación	1,000	,623
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,623	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Elaboración: Propia del autor (2022)

Se evidencia que existe una correlación positiva considerable entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022 (Rho = 0.623). Asimismo, se obtuvo un p-valor de 0.000 por lo que se concluye que existe relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en profesionales.

4.1.2. Discusión de los resultados

La investigación se realizó mediante un método hipotético deductivo, descriptivo. En el estudio participaron 80 profesionales de salud que laboren en el centro de salud Santiago Apostol

ubicado en el distrito de Comas, ciudad de Lima, dentro de los cuales se encontraron profesionales de diversas especialidades como medicina, enfermería, entre otros.

El 63,7% de los evaluados presentaron un nivel medio de motivación, los cuales representan a la mayoría de participantes, mientras que el 62,5% de profesionales presentaron un desempeño laboral medio. En la misma línea, Quispe V. (16); desarrollo un estudio en la ciudad de Puno, donde llego a la conclusión que los individuos obtuvieron niveles medios de ambas variables evaluadas. Además, al relacionar los factores extrínsecos se demostró que si bien es cierto estos tienen injerencia en el desempeño y motivación del personal no son significativos para que los niveles se vean afectados. Esto se da porque los profesionales de salud están envueltos en una serie de factores que pueden modificar su comportamiento, actitud o forma de trabajo, entre los cuales pueden estar presentes el factor socioeconómico, la carga laboral, horario de trabajo, problemas familiares, clima organizacional, entre otros que hacen que la capacidad laboral se vea reducida. Por lo tanto, es importante realizar estudios en donde se evalúen todos los procesos y factores que puedan tener relevancia en el comportamiento del profesional.

En el trabajo de investigación se concluyo que existe una correlación positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de la salud por lo tanto, existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. En la misma línea Keshfi S.(12) en su estudio desarrollado en Irán, analizó el promedio de motivación y desempeño laboral de los sujetos el cual fue de $184,22 \pm 14,98$ y $42,50 \pm 6,26$, respectivamente, encontrando relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral ($r=-0,223$, $p=0,006$). Esto normalmente se produce porque a mayor motivación, se ve un mejor desempeño laboral, estableciendo una relación directamente proporcional. A pesar de ser un estudio realizado en otro continente, se

sobreentiende que cuando las autoridades mantienen una buena gestión en salud existe la aparición de múltiples resultados que favorecen el desempeño laboral como la infraestructura y logística adecuada, así como la presencia de un buen clima organizacional, desarrollando capacidades y trabajo en equipo los cuales son elementos vitales para poder brindar una atención de calidad.

En la investigación se encontró que “existe una correlación positiva considerable entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral ($Rho = 0.556$) por lo que se concluye que existe relación significativa. Además, se evidencia que existe una correlación positiva considerable entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral ($Rho = 0.506$) por lo que se concluye que existe relación significativa. En la misma línea, Hee O. et al.(13) tuvo como objetivo evaluar la motivación y el desempeño laboral en enfermeras que laboran en un centro hospitalario de Malasia, donde existe una relación significativa positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. ($p=0,001$)”. Además, se encontró que la motivación extrínseca se relaciona positivamente con el desempeño laboral ($\beta = 0.577, P < 0.05$). Esto se da porque los factores tanto extrínsecos como intrínsecos son relevantes al momento de evaluar el desempeño laboral, ya que tanto los eventos familiares, estrés laboral, y todo lo negativo que pueda asimilar el personal en su entorno familiar se traduce negativamente en el ambiente laboral, perjudicando su capacidad de trabajo. De la misma manera, el enfoque positivo de los factores motivaciones, y laborales como el ambiente laboral, los materiales e instrumentos y la presencia de un clima organizacional dentro de los integrantes, hace que el profesional en enfermería y otras especialidades en salud. Apoya esta idea, Zeng D. et al.(11) en donde encontró que la motivación intrínseca ($\beta = 0,164, p < 0,001$), la satisfacción laboral ($\beta = 0,375, p < 0,001$) y la edad ($\beta = 0,104, p < 0,05$) fueron factores que tuvieron un efecto positivo significativo en el compromiso

laboral, encontrando relación, lo que quiere decir que el compromiso asumido por parte del profesional es mayor y esto eleva la calidad de atención durante los procedimientos médicos realizados. Por último, apoya esta idea el estudio de Rojas O. (15) el cual concluye que existe una correlación positiva moderada ($r= 0,558$) entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral. Esto quiere decir que mientras exista una motivación los trabajadores realizarán un buen desempeño laboral , en donde la motivación que puedan presentar les permitirá seguir creciendo profesionalmente a nivel de su preparación académica con el objetivo de brindar una atención cada vez mas eficiente.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- “Se concluye que el desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la motivación en los profesionales evaluados”.
- “Se concluye que el desempeño laboral guarda relación significativa con la motivación intrínseca en los profesionales evaluados”.
- “Se concluye que el desempeño laboral guarda relación significativa con la motivación extrínseca en los profesionales evaluados”
- “Se concluye que el desempeño laboral guarda relación significativa con la motivación trascendental en los profesionales evaluados”

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a los participantes trabajar en equipo de manera que existe un clima organizacional adecuado para ofrecer una atención de calidad.
- Se sugiere realizar estudios posteriores en donde se analice a diversos profesionales de diversos centros hospitalarios manteniendo un enfoque comparativo.
- Se recomienda a las autoridades implementar programas con el objetivo de motivarlos, y que puedan desempeñar de mejor manera su labor, así como la mejora del clima organizacional dentro de su centro de labores.
- Se debe reconocer a los participantes que tengan un desempeño laboral bajo, con el objetivo de reunirlos y establecer una comunicación empática por parte de las autoridades con el fin de mejorar su desempeño en la institución.
- Se sugiere trabajar en las mejoras a nivel de infraestructura, equipamiento, logística, materiales, entre otros; con el objetivo de brindar todas las herramientas necesarias para brindar una atención de calidad.

REFERENCIAS

- 1.- World Health Organization. Everybody's business: Strengthening health systems to improve health outcomes. WHO'S framework for action. Available online: https://www.who.int/healthsystems/strategy/everybodys_business.pdf
- 2.- Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eug Esp [Internet]. 2020 Dic [citado 2022 Mar 25] ; 14(2): 11-18. Disponible en: <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>.
- 3.- Vega M, Castillo R. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga: 2020; 7(2):39.
- 4.- Torres E, Fretel N, Coral C, Ramírez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hosp. Vive Rev. Salud [Internet]. 2021 Abr [citado 2022 Mar 25] ; 4(10): 64-71. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>.
- 5.- Sarriot E, Davis T, Morrow M, Kabore T, Perry H. Motivation and Performance of Community Health Workers: Nothing New Under the Sun, and Yet. Glob Health Sci Pract. 2021;9(4):716-724.
- 6.- Kitsios F, Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. Heliyon. 2021;7(4):e06857. Published 2021 Apr 21. doi:10.1016/j.heliyon.2021.e06857

- 7.- Avellaneda I, Crespo G, Kasano J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid [Internet]. 2019 Aug [cited 2022 Mar 25] ; 10(2): e626. Available from: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>.
- 8.- Ledesma C, Crespo H, Castro A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018 Apr [cited 2022 Mar 25] ; 9(1): 1973-1987. Available from: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>.
- 9.- Ayalew F, Kibwana S, Shawula S, et al. Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. BMC Nurs. 2019;18:46
- 10- Semachew A, Belachew T, Tesfaye T, Adinew YM. Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: institution-based cross-sectional study. Hum Resour Health. 2017;15(1):31.
- 11.- Zeng, D.; Takada, N.; Hara, Y.; Sugiyama, S.; Ito, Y.; Nihei, Y.; Asakura, K. Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. Int. J. Environ. Res. Public Health 2022, 19, 1284. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>
- 12.- Keshfi S. The Relationship between Job Motivation and Job Performance of Auxiliary Nurses, Shoush, Iran. J Health Sci Surveillance Sys; 2019:7(3) 157-61
- 13.- Hee O, Kamaludim N, Ping L. Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia. International Review of Management and Marketing 2017;6(4)

- 14.- Flores L. Espilco E. Factores motivacionales y el desempeño laboral del enfermero del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion- Callao, 2020. [Tesis pregrado] Universidad Nacional del Callao. Callao Perú 2021.
- 15.- Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. [Tesis pregrado] Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú 2018.
- 16.- Quispe V. Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del hospital III ESSALUD Puno 2017. [Tesis postgrado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima Perú 2017.
- 17.-Chmielewska M, Stokwiszewski J, Filip F, Hermanowski T. Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland. BMC Health Services Research; 2020:20(1);701-10 Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05573-z>
- 18- Grujicic M, Jovicic J, Novakovic B. Work motivation and job satisfaction of doctors and nurses in Vojvodina, Serbia. Srp Arh Celok Lek. 2018 Jan-Feb;146(1-2):48-54.
- 19.- Peralta D. Motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante etapa de pandemia por COVID-19. Hospital Sergio E. Bernales, 2021. [Tesis pregrado] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú 2021.
- 20.- Huaman M. Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. [Tesis postgrado]. Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú. 2018

- 21.-. Magbity J, Ofei A, Wilson D. Leadership Styles of Nurse Managers and Turnover Intention. *Hosp Top*. 2020;98(2):45-50
- 22.- Pujadas M, Pérez F, Palmer P. Aspectos motivacionales en el personal de emergencias. *Clínica y Salud* [Internet]. 2017 [citado 2022 Abr 01] ; 28(1): 9-16. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2016.07.004>.
- 23.- Papatthanasious IV, Fradelos EC, Kleisiaris CF, Tsaras , Kalota MA, Kourkouta. Motivation, leadership, empowerment and confidence: their relation with nurses' burnout. *Materia Socio Medica Journals*. 2014; 26(6): p. 405-410.
- 24.- Sánchez JI, Brea LIL, De La Cruz CMC, et al. Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico*. 2017;21(2):434-444.
- 25.- Miranda D. Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 2016;9(13), 20-27. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es.
- 26.-. Muthuri R, Senkubuge F, Hongoro C. Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009-2019: A Systematic Review. *Healthcare (Basel)*. 2020 Jun 10;8(2):164. doi: 10.3390/healthcare8020164
- 27.- Salas R, Díaz L, Pérez G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educ Med Super* [Internet]. 2016 Dic [citado 2022 Abr 08] ; 26(4): 604-617. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es.

- 28.-Juarez S. Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Rev Cubana Salud Pública*. 2018;44(4):97-111
- 29.- Girón C. Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018. Tesis postgrado. Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú 2018.
- 30.- Roh C, Moon M, Yang S, Jung K. Linking Emotional Labor, Public Service Motivation, and Job Satisfaction: Social Workers in Health Care Settings. *Soc Work Public Health*. 2016;31(2):43-57
- 31.-Cerezo J, Bernabé M, Lisbona A, Palací FJ. La socialización de los profesionales sanitarios y el papel de la resiliencia en el desarrollo de conductas de bienestar en el trabajo. *Rev Calid Asist*. 2017;32(1):27-32.
- 32.- Hiebler M, Nausner L, Blaha A. The supervisory relationship from an attachment perspective: Connections to burnout and sense of coherence in health professionals. *Clin Psychol Psychother*. 2021;28(1):124-136.
- 33.- Stoller JK. Emotional Intelligence: Leadership Essentials for Chest Medicine Professionals. *Chest*. 2021;159(5):1942-1948.
- 34.- Panari C, Caricati L, Pelosi A, Rossi C. Emotional exhaustion among healthcare professionals: the effects of role ambiguity, work engagement and professional commitment. *Acta Biomed*. 2019;90(6-S):60-67
- 35.- Villalobos D. Estado nutricional y desempeño laboral en trabajadores del sector salud de Venezuela. *Contribuciones científicas y tecnológicas*; 2020: 45 (1) pp 15-27
- 36.- Supo J. Metodología de la investigación para las ciencias de la salud (Oct 12, 2012) ISBN: 978-1477449042

- 37.- Valderrama S. Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos; 2017.
- 38.- “Hernández R. Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación Científica. 2010-5ta Edición”.
- 39.- Ynoub, R.” El proyecto y la metodología de la investigación. - 1a. ed. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina, 2011. 168 p”.
- 40.- Bavaresco A. Proceso Metodológico de la Investigación. 3era. Edición. 1996. Maracaibo. Servicios Bibliotecarios de la Universidad del Zulia.
- 41.-Abajo F. La Declaración de Helsinki VI: Una revisión necesaria, pero ¿suficiente? Rev Esp Salud publica [Internet]. 2001 [Citado 2 de Julio del 2022]; 75(5). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272001000500002.

ANEXO

Anexo N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES QUE LABORAN EN UN CENTRO DE SALUD, LIMA 2022

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>-¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022?</p> <p>□</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>-¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre la motivación</p>	<p>Objetivo General</p> <p>-Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>- Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022</p> <p>-Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>-Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro</p>	<p>Variable 1</p> <p>- Motivación</p> <p>Variable 2:</p> <p>- Desempeño laboral</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Básico No experimental</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Correlacional Descriptivo Transversal Prospectivo</p> <p>Población</p> <p>La población estará conformada por 80 profesionales de la salud</p> <p>Muestra</p> <p>-----</p>

<p>trascendental y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022?</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>-Determinar la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>de salud, Lima 2022</p> <p>-Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022</p> <p>-Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los profesionales de la salud que laboran en un centro de salud, Lima 2022</p>		
--	---	---	--	--

Anexo N° 2



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Cuestionario Motivación

- A continuación, marque la alternativa que usted crea:
- (1) Nunca, (2), Pocas veces, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

	Motivación	1	2	3	4	5
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas					
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted					
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional					
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.					
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.					
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña.					
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo					
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.					
10	Me siento seguro en mi empleo					
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado					
12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución.					
13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo					
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución					
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos					

CUESTIONARIO PARA DESEMPEÑO LABORAL

El presente documento sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones del Desempeño Laboral del profesional y tienen como finalidad el proceso de datos para estudio de maestría. Siendo las alternativas de evaluación:

Nunca: 1

Casi nunca: 2

A veces:3

Casi siempre: 4

Siempre: 5

N	Calidad de Trabajo	1	2	3	4	5
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 ordenado.					
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 y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
	Responsabilidad					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.					
13	Mantiene a la jefa encargada del servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					
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 con actividades extraordinarias a su función en el servicio					

22	Conoce la misión y la visión del servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
	Compromiso Institucional					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					



Anexo 3: Consentimiento informado

Mediante el presente documento, yo:, identificado (a) con DNI N° manifiesto que he sido informado por la bachiller QUISPE HUAMAN, SANDRA GEOVANNA, de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Norbert Wiener, sobre el estudio titulado **“RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES QUE LABORAN EN UN CENTRO DE SALUD, LIMA 2022”**. De esta manera, he sido informado sobre los detalles y aspectos a tomar en cuenta en la investigación, en donde autorizo de manera voluntaria a ser parte del estudio sin alguna coacción hacia mi persona; brindado la aceptación requerida.

Por otro lado, el beneficio de la investigación representa una mejora en la calidad de vida de los profesionales, en el cual se puede evidenciar una mejora en los servicios de salud con la finalidad de garantizar una atención de calidad.

En caso de alguna duda o consulta puede comunicarse con la investigadora de manera constante. Ante todo lo expuesto, expongo y señalo que acepto ser parte del estudio, dando conformidad del hecho.

Firma del investigador

Firma del participante

