



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EN SALUD**

Tesis

Gestión para el desarrollo de habilidades y motivación laboral en el personal del
Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto, 2023

**Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud**

Presentado por:

Autora: Herrera Quispe, Techy


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5374-6795>

Asesor: Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413>

Lima – Perú

2025

| | | |
|--|---|------------------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 |

FECHA: 08/11/2022

Yo, Techy Herrera Quispe Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Gestión para el desarrollo de Habilidades y Motivación Laboral en el personal del centro de salud Tahuantinsuyo Alto, 2023" Asesorado por el docente: Maguiña Palma, Misael Erikson Con DNI 41974596 Con ORCID 0000-0002-4545-7413 tiene un índice de similitud de (13) (trece)% con código oid:14912:516334634 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



.....
 Firma de autor 1
 Techy Herrera Quispe
 DNI: 41817943.....

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Maguiña Palma Misael Erikson
 DNI: 41974596.....

Lima, 22 de octubre de 2025

Dedicatoria

A Dios por guiar mi camino y bendecirlo para alcanzar mis metas. A mis padres y a mí amada hija. Por su apoyo constante en mi vida quienes son mi motor para poder cumplir mis metas y objetivos trazados.

Techy Herrera Q.

Agradecimiento

Quiero expresar mi sincero agradecimiento:

Agradecimiento, A las autoridades de la Universidad Norbert Wiener por darme la oportunidad de formar parte de esta casa de estudios y por contribuir en mi formación académica.

A todos los docentes que me enseñaron durante mis estudios, quienes compartieron sus conocimientos y contribuyeron en mi formación profesional inculcándome a ser una profesional con ética e íntegra.

Al Dr. Maguiña Palma Misael Erikson, por ser mi asesor de tesis, por su valiosa ayuda y dedicación al haberme guiado durante el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Techy Herrera Q.

Índice general

| | |
|--|-----------|
| Dedicatoria..... | 2 |
| Agradecimiento..... | 3 |
| Índice general..... | 4 |
| Índice de tablas | 7 |
| Índice de figuras..... | 8 |
| Resumen..... | 9 |
| Abstract..... | 10 |
| Introducción | 11 |
| CAPITULO I: EL PROBLEMA..... | 12 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 12 |
| 1.2 Formulación del problema | 14 |
| 1.2.1 Problema general | 14 |
| 1.2.2 Problemas específicos..... | 14 |
| 1.3 Objetivos de la investigación | 15 |
| 1.3.1 Objetivo general..... | 15 |
| 1.3.2 Objetivos específicos | 15 |
| 1.4 Justificación de la investigación..... | 15 |
| 1.4.1 Teórica | 15 |
| 1.4.2 Metodológica | 16 |
| 1.4.3 Práctica..... | 16 |
| 1.5 Limitaciones de la investigación | 17 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 18 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación | 18 |
| 2.1.1 Antecedentes Internacionales..... | 18 |
| 2.1.2 Antecedentes Nacionales | 20 |
| 2.2 Bases teóricas | 23 |

| | | |
|---|--|----|
| 2.2.1 | Gestión para el desarrollo de habilidades | 23 |
| 2.2.2 | Habilidades para relacionarse | 25 |
| 2.3 | Formulación de hipótesis | 34 |
| 2.3.1 | Hipótesis general..... | 34 |
| 2.3.2 | Hipótesis específicas..... | 35 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | | 36 |
| 3.1 | Método de investigación | 36 |
| 3.2 | Enfoque de la investigación | 37 |
| 3.3 | Tipo de investigación | 37 |
| 3.4 | Diseño de la investigación..... | 37 |
| 3.4.1 | Corte..... | 38 |
| 3.4.2 | Nivel o alcance..... | 38 |
| 3.5 | Población, muestra y muestreo..... | 38 |
| 3.5.1 | Población..... | 38 |
| 3.5.2 | Muestra | 39 |
| 3.5.3 | Muestreo | 39 |
| 3.6 | Variables y operacionalización | 41 |
| 3.7 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 42 |
| 3.7.1 | Técnica..... | 42 |
| 3.7.2 | Descripción de instrumentos..... | 42 |
| 3.7.3 | Validación..... | 44 |
| 3.7.4 | Confiabilidad..... | 45 |
| 3.8 | Procesamiento y análisis de datos | 45 |
| 3.9 | Aspectos éticos..... | 46 |
| CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS | | 47 |
| 4.1 | Resultados | 47 |
| 4.1.1 | Análisis descriptivo de resultados | 47 |

| | |
|---|-----|
| 4.1.2. Prueba de hipótesis | 55 |
| 4.1.3. Discusión de resultados | 60 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 65 |
| 5.1 Conclusiones | 65 |
| 5.2 Recomendaciones..... | 66 |
| REFERENCIAS..... | 67 |
| ANEXOS | 74 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia | 75 |
| Anexo 2. Instrumentos | 76 |
| Anexo 3. Validez del instrumento..... | 81 |
| Anexo 4. Confiabilidad del instrumento | 97 |
| Anexo 5. Aprobación del comité de ética | 99 |
| Anexo 6. Formato de consentimiento informado..... | 100 |
| Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos | 102 |
| Anexo 8. Reporte de similitud de Turnitin..... | 103 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Variables y operacionalización..... | 41 |
| Tabla 2 Ficha técnica (V.dependiente) Gestión para el desarrollo de habilidades | 42 |
| Tabla 3 Ficha técnica (V. independiente) Motivación Laboral | 43 |
| Tabla 4 Nivel de gestión para el desarrollo de habilidades..... | 47 |
| Tabla 5 Dimensiones de gestión para el desarrollo de habilidades..... | 48 |
| Tabla 6 Nivel de motivación laboral..... | 49 |
| Tabla 7 Dimensiones de motivación laboral..... | 50 |
| Tabla 8 Relación de gestión para el desarrollo de habilidades y motivación laboral | 50 |
| Tabla 9 Relación de gestión para el desarrollo de habilidades y motivación intrínseca..... | 51 |
| Tabla 10 Relación de gestión para el desarrollo de habilidades y motivación extrínseca | 53 |
| Tabla 11 Prueba de normalidad | 54 |
| Tabla 12 Relación entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral | 56 |
| Tabla 13 Asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales y la motivación laboral | 57 |
| Tabla 14 Asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales y la motivación laboral | 59 |
| Tabla 15. Confiabilidad para gestión para el desarrollo de habilidades | 97 |
| Tabla 16. Confiabilidad para la dimensión habilidades intrapersonales..... | 97 |
| Tabla 17. Confiabilidad para la dimensión habilidades interpersonales..... | 97 |
| Tabla 18. Confiabilidad para motivación laboral..... | 97 |
| Tabla 19. Confiabilidad para la dimensión motivación intrínseca..... | 97 |
| Tabla 20. Confiabilidad para la dimensión motivación extrínseca | 97 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Nivel de gestión para el desarrollo de habilidades | 48 |
| Figura 2 Nivel de motivación laboral | 49 |
| Figura 3 Relación de gestión para el desarrollo de habilidades y motivación laboral..... | 51 |
| Figura 4 Relación de gestión para el desarrollo de habilidades y motivación intrínseca | 52 |
| Figura 5 Relación de gestión para el desarrollo de habilidades y motivación extrínseca | 53 |

Resumen

Objetivo: Evaluar la asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en los integrantes del centro médico. **Materiales y método:** Las variables a medirse son “gestión para el desarrollo de habilidades” y “motivación laboral”, a través de un estudio básico, no experimental, de corte transversal, tomando un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional, se evaluó a 80 trabajadores mediante un cuestionario previamente validado. Se determinaron los datos descriptivos y se calculó el valor de normalidad, tras lo cual se empleó el coeficiente Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis en el contexto de la estadística inferencial. **Resultados:** Se logró un coeficiente de 0.909 en el análisis con el Rho de Spearman, lo que sugiere una relación positiva muy fuerte entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral. **Conclusión:** A medida que la gestión para el desarrollo de habilidades mejora, también aumenta la motivación laboral de los miembros del centro médico y viceversa.

Palabras clave: Gestión de habilidades, motivación laboral, habilidades interpersonales, desarrollo profesional.

Abstract

Objective: To evaluate the association between skills development management and work motivation among members of the medical center. **Materials and methods:** The variables to be measured are “management for skills development” and “work motivation.” Through a basic, non-experimental, cross-sectional study, using a quantitative approach with a correlational scope, 80 workers were evaluated using a previously validated questionnaire. Descriptive data were determined and the normality value was calculated, after which Spearman's Rho coefficient was used for hypothesis testing in the context of inferential statistics. **Results:** A coefficient of 0.909 was achieved in the analysis with Spearman's Rho, suggesting a very strong positive relationship between skill development management and work motivation. **Conclusion:** As skill development management improves, so does the work motivation of medical center staff, and vice versa.

Keywords: Skills management, work motivation, interpersonal skills, professional development.

Introducción

Las habilidades interpersonales y sociales son fundamentales para el desempeño laboral, especialmente en el ámbito de la salud, donde la calidad de la atención depende en gran medida de la motivación y la evolución profesional del personal. En el Perú, la deficiente gestión en el sector público ha limitado el desarrollo individual de los trabajadores, afectando la asistencia al paciente. Este estudio analiza cómo la administración del desarrollo de habilidades influye en la motivación laboral en un centro médico del Ministerio de Salud (MINSA), buscando identificar estrategias que fortalezcan el compromiso, mejoren la calidad del servicio y respondan a las crecientes demandas del contexto actual.

Este informe detalla el desarrollo de la investigación a través de cinco secciones principales. La primera parte analiza el problema vinculado a las variables del estudio desde una perspectiva internacional, nacional y local, justificando la importancia del trabajo y definiendo sus límites. En la segunda parte, se explora el marco conceptual, incluyendo antecedentes clave y las bases teóricas que respaldan las variables analizadas. La tercera parte describe los aspectos metodológicos de manera dispersa, especificando el enfoque, diseño y las herramientas utilizadas para recopilar la información de forma heterogénea. La cuarta parte expone los hallazgos de manera irregular, el análisis estadístico inconsistente y el tratamiento de los datos disperso. Finalmente, la quinta parte presenta conclusiones variadas, sugerencias diversas del autor, referencias

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La adecuada distribución de la fuerza laboral es crucial en el entorno empresarial actual, donde la gestión del talento y el desarrollo de habilidades interpersonales son determinantes para el éxito organizacional. Según el Informe de Empleos, el 57% de los gerentes indica que las habilidades blandas son más ventajosas para el desarrollo profesional que las habilidades técnicas (1). A nivel global, la demanda de habilidades sociales y emocionales aumentará un 24% hacia 2030, de acuerdo con un reporte de McKinsey, porque contribuyen a aumentar la adaptabilidad y mejorar el rendimiento en el trabajo. Esta situación resalta que es fundamental evaluar, promover y desarrollar estas competencias para maximizar el rendimiento del personal y la excelencia organizacional (2,3).

Los profesionales del sector salud, presentan un bajo rendimiento o carencias en el área de atención, debido a la ausencia de formación en habilidades blandas e interpersonales (4). Además, se indica que la provisión de las necesidades básicas de los trabajadores tiene implicaciones directas en su retorno al trabajo, quienes son incapaces de satisfacer estas necesidades tienden a prolongar sus incapacidades, mientras que aquellos con los incentivos adecuados regresan más rápido (5). Esto se observa con mayor frecuencia en las instalaciones de atención a largo plazo, donde la rotación de enfermeras es alta. Por lo general, los profesionales optan por estos lugares por motivos financieros o laborales y no por vocación o compromiso con la profesión (6).

De manera similar, en el ámbito de la salud, los profesionales deben cumplir con las exigencias laborales para garantizar un alto nivel de compromiso y desempeño; porque cuando se satisfacen razonablemente las necesidades económicas están más comprometidos. Así, las políticas administrativas no deberían solo mejorar el salario monetario, sino también fomentar la motivación interna mediante un entorno laboral que promueva la salud y la satisfacción laboral (7). El desarrollo de habilidades laborales se basa en el aprendizaje permanente, perfeccionando la capacidad de pensamiento lógico, resolución de problemas complejos y trabajo en equipo. Siendo, estas competencias están creciendo en importancia sobre las habilidades técnicas aprendidas a través de la educación universitaria tradicional (8).

En Latinoamérica, la crisis económica y los impactos resultantes de la guerra entre Rusia y Ucrania suponen un déficit financiero y un aumento de la inflación que tienen un impacto en la vida laboral y personal de los trabajadores. Estas circunstancias incrementan los niveles de estrés y tensión emocional entre los empleados, lo que afecta directamente su rendimiento y la calidad en los servicios prestados. En este sentido, la responsabilidad ha sido entregada a los líderes y

gerentes de organizaciones para fomentar el aprendizaje de habilidades y motivar al personal de salud de tal manera que la estabilidad y el esfuerzo se manifiesten (9).

En el contexto nacional, la mayoría de las estrategias para la optimización del talento humano han surgido en el sector privado. Una de las razones por las cuales las empresas invierten una considerable porción de sus recursos en la capacitación y desarrollo de sus empleados es porque los empleados motivados generalmente se consideran satisfactorios y productivos en sus respectivos procesos (10). Por el contrario, hay una pobre inversión en el sector público que socavan la calidad del servicio (11,12).

El presente estudio se llevará a cabo en un centro médico de MINSA en Lima, donde la calidad del servicio se ve comprometida por deficiencias en la capacitación y motivación del personal. Al respecto, se busca entender cómo la motivación influye en el progreso de habilidades y el desempeño en el establecimiento citado, para mejorar la calidad del servicio y la satisfacción del paciente.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿La gestión para el desarrollo de habilidades se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico?

1.2.2 Problemas específicos

¿La gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico?

¿La gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Evaluar la asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en los integrantes del centro médico.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico.

Identificar la asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Esta investigación se basó en una revisión exhaustiva de estudios previos sobre gestión del desarrollo de habilidades, cuyo objetivo fue profundizar en la comprensión de cómo esta gestión se relaciona con la motivación laboral en un contexto específico de salud. Analizar estas variables implicó contribuir al conocimiento científico sobre el éxito laboral y proporcionar herramientas para mejorar la gestión de personas en entornos laborales complejos.

1.4.2 Metodológica

Este objetivo de aprendizaje se centralizó en analizar dos variables clave: la gestión del desarrollo de competencias y la motivación laboral. Una vez diseñados y validados los instrumentos, los hallazgos facilitaron detectar con mayor precisión si se clasificaba de forma positiva o negativa a las variables estudiadas. Asimismo, se ofrecieron recomendaciones esenciales que incluyeron estrategias y alternativas diseñadas para contribuir de manera significativa a la mejora de las organizaciones analizadas.

1.4.3 Práctica

Se abordó la realidad del problema en la empresa con literatura existente, ofreciendo métodos para perfeccionar el manejo de personal, ello fue de gran beneficio para la institución, ya que antes de esta oportunidad el centro no había realizado este tipo de investigaciones para abordar variables citadas. El presente estudio se justificó principalmente porque el establecimiento medico puede planificar de forma exacta los márgenes de utilidad y corrección en vista que reconoce exactamente todos los empleados y las medidas que se deben recurrir en la obtención de resultados favorables, por ende, fijara correctamente tales medidas. Por lo tanto, reforzamos que este estudio proporcionó información a los establecimientos médicos que deseen respaldar los resultados en calidad de servicio y evitar pérdidas debido a la falta de control sobre aspectos directamente relacionados con el desarrollo de habilidades o posiblemente por no fomentar la motivación laboral.

1.5 Limitaciones de la investigación

El análisis se desarrolló entre el tercer trimestre del año 2023, más específicamente en el centro médico Tahuantinsuyo Alto, ubicado en el distrito de Independencia, Lima, Perú. Los datos recabados correspondieron al periodo de julio de 2023. Con respecto a los recursos, se utilizaron materiales y herramientas esenciales para garantizar el correcto desarrollo de la investigación, tales como estadísticas confiables, logística eficiente y fuentes intelectuales, contando con libros, publicaciones científicas e informes.

Para superar posibles limitaciones relacionadas con el tiempo disponible para acopiar y examinar los datos, se implementó una planificación minuciosa que permitió cumplir con los plazos establecidos. Asimismo, se aseguraron los recursos necesarios mediante una gestión anticipada y coordinada, evitando así contratiempos que pudieran comprometer la viabilidad del estudio. Estas medidas permitieron garantizar la calidad y la continuidad del proceso investigativo de forma heterogénea.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Álvarez et al. (13) en el 2023 se propusieron “Analizar la relevancia e impacto que las habilidades blandas tienen en el personal de salud”. La investigación, de naturaleza cualitativa y reflexiva, reveló que la comunicación inexacta degrada la calidad del servicio y el ambiente laboral debido a la poca empatía y al limitado trabajo en equipo. Los autores refuerzan el hecho de que las competencias de motivación, autorregulación y resolución de conflictos son esenciales para un desempeño exitoso. Concluyen que la práctica de habilidades blandas es un aspecto esencial para mejorar el desempeño laboral y la satisfacción del usuario.

Zeng et al. (6) en el 2022 tuvieron la finalidad del análisis fue la exploración “Investigar los efectos de la motivación laboral intrínseca y extrínseca sobre el compromiso laboral de

enfermeras”. Se seleccionó al azar 1200 centros de Japón, encuestando a 561 enfermeras. Se encontró que, la motivación laboral intrínseca ($\beta=0,164$, $p<0,001$), la satisfacción laboral ($\beta=0,375$, $p<0,001$) y la edad ($\beta=0,104$, $p<0,05$) influyeron significativamente en el compromiso laboral de las enfermeras, mientras que la motivación extrínseca no mostró una influencia significativa en el compromiso laboral. Se concluye que se resalta la necesidad de promover la motivación intrínseca para mejorar el compromiso laboral de las enfermeras.

Xu et al. (7) en el 2022 dirigió la investigación con el empeño del objetivo “Examinar la relación entre la satisfacción de las necesidades básicas relacionadas con el trabajo (W-BNS) y el compromiso laboral de los médicos”. Mediante un estudio transversal en cuatro hospitales encuestaron a 849 médicos, comprendiendo datos sociodemográficos, secciones de características laborales y escalas relacionadas con W-BNS, motivación laboral, satisfacción laboral y compromiso laboral. Se encontró que la W-BNS se correlacionó positivamente con la motivación laboral, la satisfacción laboral y el compromiso laboral. La W-BNS fue un predictor significativo del compromiso laboral a través de la motivación laboral y la satisfacción laboral, y el efecto fue más fuerte a través de la satisfacción laboral (0.22 a 0.06). Se concluyó que la motivación laboral y la satisfacción laboral son mediadores importantes de la relación entre W-BNS y el compromiso laboral de los médicos.

Continisio et al. (4) el 2022 tuvieron como fin de su investigación “Analizar el conocimiento del rehabilitador de salud italiano sobre habilidades blandas y cómo se adquirieron”. En una muestra de 200 integrantes de la salud, se realizó el estudio transversal de diseño cuantitativo y descriptivo utilizando un cuestionario como instrumento. Se encontró que un 59,5% estaban satisfechos con la formación universitaria, una percepción de satisfacción general con la formación teórica del 64%, pero insatisfacción con la formación técnico-práctica

en el 63.5% de los rehabilitadores de la salud, insatisfacción con la formación para pacientes con manejo familiar en el 66.5%, y con la participación en actividades destinadas a mejorar las habilidades interpersonales en un 59% entre los rehabilitadores de salud. También hubo descontento con la capacitación en habilidades de comunicación, particularmente en torno a las relaciones con los familiares de los pacientes (66.5%). Los cursos sobre habilidades interpersonales fueron calificados como marginalmente más útiles por las mujeres que por los hombres (43.8%). Se concluye que, la teoría-práctica enseñada en la formación de rehabilitadores de salud sigue siendo insuficiente, incluida la falta de enseñanza de habilidades blandas.

Ernawati y Ayuningsih (14) el 2021 tuvieron como intención “Explorar la percepción de las enfermeras sénior sobre las habilidades sociales esenciales para las enfermeras noveles durante su proceso de adaptación laboral”. En este estudio cualitativo se utilizaron entrevistas semiestructuradas como método de fenomenología interpretativa. El estudio reciente examina a diez enfermeras que trabajan en un hospital privado. Se encontró que, durante su transición de la educación a la práctica, las enfermeras novatas desarrollarán nueve habilidades sociales esenciales: autocontrol, iniciativa, cuidado, automotivación, hospitalidad, flexibilidad, adaptabilidad, etc. Se concluye que, la investigación proporciona un cimiento para fortificar las actitudes habilitadoras del área de enfermería de un hospital.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

González (15) el 2025 tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación laboral y la gestión del talento humano. El diseño del estudio fue no experimental, seccional y transversal, descriptivo-correlacional, en una muestra de 184 enfermeras. Se utilizaron

cuestionarios estructurados validados para la recolección de datos. Los hallazgos indicaron que el 58% había mostrado alta motivación laboral y el 42% moderada. Además, la gestión del talento humano fue percibida como alta por el 61%. El análisis de Pearson indicó que, de hecho, existe una correlación positiva muy fuerte ($r = 0.998$; $p = 0.000$), lo que confirma en gran medida que la gestión del talento humano influye positivamente en la motivación y desempeño del personal de enfermería significativamente. Los resultados sugieren que el reconocimiento institucional, la capacitación y una buena comunicación son los aspectos que pueden mejorar tanto la motivación intrínseca como la extrínseca del personal.

Huaman (16) el 2024 tuvo como fin “Establecer la relación de cómo las habilidades gerenciales afectan la motivación laboral entre los trabajadores de salud”. Se consideró un método cuantitativo para abordar las preguntas de investigación e investigar la relación entre las variables. Se implementó un diseño de investigación no experimental y el estudio se realizó a través de un cuestionario a partir de una muestra de 92 trabajadores de respuesta a emergencias. Los resultados descriptivos mostraron que el 53,3% de los sujetos tenía un alto nivel de habilidad gerencial, el 35,9% un nivel medio y el 10,9% eran bajos en este aspecto, mientras que para la motivación laboral los porcentajes también fueron moderados con: alto (32,6%), medio (43,5%) y bajo (23,9%). El análisis mostró una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables ($Rho=0.815$; $p=0.000$), lo que indica que el refuerzo de las capacidades gerenciales influye directamente en el aumento de la motivación en el trabajo. Por último, se confirmó que desarrollar las habilidades conceptuales, técnicas y humanas de los líderes es un elemento clave para aumentar la motivación de los trabajadores de salud en hospitales de alta demanda.

Baneo (17) el 2024 tuvo como fin “Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y satisfacción laboral en los enfermeros de un hospital”. El método utilizado para

esta investigación fue de naturaleza cuantitativa con un diseño no experimental, transversal y correlacional. El hallazgo reveló una relación positiva moderada entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral ($\rho = 0.616$, $p = 0.000$). Hubo fuertes correlaciones entre habilidades técnicas y recompensas intrínsecas ($\rho = 0.517$; $p = 0.000$) y habilidades técnicas y recompensas extrínsecas ($\rho = 0.432$; $p = 0.000$). En el análisis descriptivo, un nivel moderado de habilidades gerenciales y una satisfacción laboral general entre baja y alta fueron comunes. En conclusión, se ha encontrado que cuanto más se fortalecen las habilidades de gestión, especialmente las técnicas y humanas, conduciría a una mayor satisfacción del personal, por lo que, como resultado, se incrementa el compromiso y la estabilidad laboral.

Lima (18) el 2023 se propuso “Evaluar la relación entre gestión de habilidades blandas y desempeño laboral del personal de un hospital”. Se utilizó un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional con 253 trabajadores. Los resultados revelaron una fuerte correlación positiva entre la gestión de habilidades blandas y el desempeño laboral ($\rho = 0.943$; $p = 0.000$), también evidenciada en las dimensiones de asesoramiento/actividad (recomendaciones) ($\rho = 0.884$; $p = 0.000$) y trabajo en equipo ($\rho = 0.943$; $p = 0.000$). Hablando descriptivamente, la mayoría del personal tenía habilidades blandas y desempeño altos y moderados. Se concluye que, el desarrollo de la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo se orientan hacia la mejora del rendimiento laboral en entornos hospitalarios.

Gastelo (19) el 2022 tuvo como fin “Establecer la asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en un centro de salud”. Se implementó una metodología cuantitativa de diseño no experimental, transversal y correlacional en una muestra censal de 42 trabajadores. Los hallazgos del estudio también confirman una relación positiva moderada entre la gestión de habilidades y la motivación laboral ($r = 0.514$; $p = 0.001$). El

análisis de dimensiones reveló que existe una correlación positiva entre las habilidades interpersonales y la motivación intrínseca ($r = 0.716$; $p = 0.000$), así como con las habilidades intrapersonales ($r = 0.802$; $p = 0.000$). Se concluyó que, un enfoque sistémico para desarrollar habilidades interpersonales e intrapersonales contribuye directamente al nivel de motivación del personal, así como a la eficiencia laboral, en los servicios de atención de salud mental.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión para el desarrollo de habilidades

Chiavenato, destaca que la gestión del capital humano está profundamente influenciada por factores como la cultura, organizacional, los valores de trabajo, etc. En el pasado, los profesionales eran vistos como recursos medibles, pero hoy se les reconoce como socios estratégicos que aportan sus habilidades y conocimientos; tal enfoque se centra en gestionar las capacidades y habilidades de los empleados, en lugar de solo administrarlos, buscando potenciar su inteligencia y competencias para alcanzar los objetivos organizacionales (20).

2.2.1.1. Administración y/o gestión del talento humano.

La evolución del mundo empresarial ha dado lugar a una mayor precisión en el lenguaje utilizado para describir los procesos de gestión. Chiavenato y Enrique nos ayudan a comprender la diferencia entre "administración" y "gestión", dos conceptos clave en este ámbito (21).

Mientras que la administración proporciona el marco teórico, la gestión se encarga de ponerlo en práctica; en el caso de la gestión de personas, el objetivo final es siempre el mismo: propiciar un ambiente laboral saludable y motivacional para los empleados (22).

2.1.2. Gestores

Según la clasificación propuesta por Vigier et al. (23), identifican cuatro roles principales en la gesta de personal: la alta dirección, la línea de mando, el área encargada de personal y las agencias externas. La alta directiva fundamenta la visión y los valores organizativos, mientras que la línea de mando se encarga de ejecutar las estrategias. El área de personal, con nombres como recursos humanos o gestión humana, se especializa en las labores administrativas relacionadas con los empleados. Finalmente, las agencias externas ofrecen servicios especializados en gestión de personal cuando las organizaciones así lo requieren (24).

2.2.1.3. Gestión de las emociones.

La organización reconoce que cada empleado es único, con sus propias motivaciones y perspectivas, por lo que se espera que los líderes estén capacitados para adaptar su estilo de liderazgo a las necesidades individuales de cada miembro del equipo (18). Esta visión centrada en la persona es fundamental para aprovechar al máximo el talento humano y lograr los objetivos organizacionales.

2.2.1.4. Coaching

De acuerdo con Rodríguez (25), el coaching se originó hace alrededor de tres décadas en los Estados Unidos y tiene sus raíces en el ámbito deportivo; "Hace aproximadamente treinta años, en Estados Unidos, surgió el coaching como una disciplina enfocada en mejorar el desempeño individual de los deportistas profesionales" (p.10). La creciente importancia del coaching en el ámbito global se debe a su capacidad para mejorar el rendimiento laboral. Tras demostrar su eficacia en el ámbito deportivo, esta práctica se ha extendido a las organizaciones, donde ha demostrado ser una herramienta clave para alcanzar los objetivos (25).

Retomando la explicación de Casado (26) "El coaching implica una modalidad de comunicación que asiste a una persona en la consecución de un objetivo deseado, mediante la creación de conciencia sobre la situación actual y la superación de los obstáculos que puedan surgir. Además, contribuye en el establecimiento y logro de metas específicas." (p.16) Todas las organizaciones que buscan administrar el desarrollo de habilidades necesitan un enfoque privado de asistencia porque los individuos que laboren con frecuencia soliciten la orientación de un coach para alcanzar las metas con celeridad y eficacia (26).

2.2.2 Habilidades para relacionarse

2.2.2.1. Dimensión de las habilidades personales.

Acorde con RAE (27), la dimensión tiene varias acepciones, a saber:

- "Capacidad y disposición para algo".
- Gracia y habilidad para realizar una actividad que adorne al individuo, como el baile, montar a caballo, etc.

Cada acción llevada a cabo con habilidad y astucia por una persona.

Prosiguiendo con la explicación, Pérez (27) propone el siguiente significado: "... la habilidad es la capacidad o destreza de una persona para realizar una acción de forma satisfactoria" (p.13). El desempeño de una empresa está directamente vinculado a las habilidades de sus empleados. A medida que las organizaciones evolucionan, es fundamental contar con un equipo de trabajo capacitado para enfrentar los nuevos desafíos, por lo que las empresas deben

no solo reclutar a personas con las habilidades adecuadas, sino también invertir en su desarrollo continuo (28).

A. Habilidades sociales o interpersonales.

El objetivo es establecer relaciones positivas en el entorno mediante la facultad de entablar relación efectiva con el resto, también llamada destreza en el contexto social y razonamiento interpersonal. Según lo afirmado por Díaz (29) "La comprensión interpersonal es la habilidad para entender a otras personas, saber lo que les motiva, cómo trabajan y cómo colaborar con ellos de manera cooperativa" (p.36). Este punto es particularmente valioso en el contexto laboral porque las instituciones y organizaciones trabajan juntos con su personal, que es un recurso valioso. Debido a que esto mejora el entorno laboral y mejora los resultados organizacionales, es fundamental que estas habilidades sean dominantes al desempeñar tareas específicas (29). Según Silberman y Hansburg (30) es crucial tener habilidades que nos permitan interactuar con otras personas. Las comunicaciones entre dos o más personas están presentes en todos los entornos de nuestras vidas.

Silberman y Hansburg han identificado ocho habilidades interpersonales esenciales para el éxito en el siglo XXI (30) . Estas habilidades, que van desde la capacidad de comprender a los demás hasta la habilidad de adaptarse al cambio, son elementales para construir relaciones sólidas y lograr nuestras metas. Cuando se desarrollan estas habilidades, se mejora también la comunicación, se resuelven conflictos de manera efectiva, se trabaja en equipo y se alcanza nuestro máximo potencial (29).

B. Habilidades intrapersonales

Según Londoño (31), estas se relacionan con la introspección y el autoconocimiento se denominan habilidades intrapersonales. Aquellos individuos que exhiben una cualidad intrapersonal destacada suelen tener arquetipos internos sólidos y eficaces de sí mismas. (p.79). El crecimiento personal está íntimamente ligado al autoconocimiento, es decir, cultivar un juicio interno más sólido y establecer relaciones más significativas con los demás. Como señala el autor, es imposible comprender a los demás si no hemos explorado nuestras propias motivaciones, emociones y perspectivas.

Son esenciales para el crecimiento personal y profesional, pues incluyen el autoconocimiento, que nos permite reconocer y entender nuestras emociones; el autodesarrollo, que nos impulsa a aprovechar oportunidades de crecimiento en todos los aspectos de nuestra vida; y la autodisciplina, que nos ayuda a actuar independientemente, incluso cuando nuestras emociones son desfavorables. También está la autoestima, que refleja cómo nos valoramos a nosotros mismos, y la autonomía, que nos capacita para asumir responsabilidades de manera independiente. Por último, el autocontrol nos permite gestionar y regular nuestras emociones adecuadamente (31).

2.2.2.2. Motivación laboral

Debido a sus efectos beneficiosos, la motivación es una materia considerada afectada en una variedad de disciplinas. De acuerdo con Robbins y Judge (32), refiere a "los procesos que influyen en la intensidad, dirección y duración del esfuerzo que una persona dedica para alcanzar una meta" (p.209).

Para Rubio (33) es la motivación, la energía interna que induce a un individuo a ejecutar de una manera decidida a efectuar el acto que la organización ha planificado para alcanzar sus objetivos. Las necesidades, que afectan el comportamiento humano, y las metas, que establecen la dirección a seguir, son los dos componentes principales de este proceso motivacional. Según Madrigal (2017), la motivación en el ámbito laboral se refiere a la energía, tanto interna como externa, que impulsa a los empleados de distintas empresas a desenvolverse de manera concreta, orientados hacia un objetivo específico, y a dedicar sus esfuerzos y recursos para alcanzar el éxito. Los factores que los directivos deben considerar tienen un impacto significativo en la motivación de los empleados (34).

Para lograr un desarrollo personal y profesional exitoso, es fundamental comprender las motivaciones individuales de cada persona, lo cual implica analizar cómo las acciones y las decisiones impactan tanto en la vida personal como laboral. Reconocer las necesidades y motivaciones únicas, es tomar mejores decisiones y alcanzar los objetivos de manera más efectiva (33).

Teoría del desarrollo de la motivación y los modelos de análisis

A. Teoría de la jerarquía de las necesidades

La teoría de Maslow, propalada por Robbins y Judge (32), describe cómo las necesidades humanas evolucionan a medida que las personas satisfacen las necesidades más básicas, por ende, cuando hay cobertura de las demandas fisiológicas y de protección, los individuos intentan verse satisfechos en sociedad, en cuanto a la estima y la autorrealización. La perspectiva dinámica de las necesidades humanas proporciona un marco útil para comprender la motivación humana en diferentes etapas de la vida.

B. Teoría de los factores

Herzberg (32) propone la teoría de los factores, que conlleva la satisfacción y la insatisfacción laboral como dos dimensiones independientes. Es decir, los factores que generan satisfacción en los empleados (factores motivacionales) están vinculados con los aspectos internos de trabajo; y los factores que causan insatisfacción, relacionados con el escenario de labores, como las condiciones de trabajo, el sueldo y las relaciones interpersonales.

Herzberg argumenta también que la eliminación de los factores higiénicos no conduce necesariamente a la satisfacción laboral, sino más bien a la ausencia de insatisfacción; entonces, para motivar verdaderamente a los empleados, es necesario enfocarse en los factores motivacionales, que son aquellos que están intrínsecamente asociados con el tema laboral y que proporcionan un sentido de logro y realización (32).

C. Teoría de las necesidades de McClelland

La teoría de McClelland (32) identifica tres necesidades fundamentales que impulsan el comportamiento humano: logro, poder y afiliación. Asimismo, las personas ávidas de lograr algo, suelen estar frecuentemente motivadas por el éxito, e intentan fijar metas desafiantes pero alcanzables; valoran el reconocimiento por sus logros y prefieren trabajar en entornos donde puedan tomar decisiones y asumir responsabilidades. A quienes tienen una alta necesidad de poder disfrutan de la influencia y el control sobre los demás; se sienten atraídos por posiciones de liderazgo y buscan oportunidades para ejercer autoridad; las personas con una alta necesidad de afiliación valoran las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. Buscan entornos de trabajo colaborativos y disfrutan de la compañía de otros (35).

McClelland argumenta que, al comprender estas necesidades, las organizaciones pueden diseñar estrategias de gestión más efectivas y motivar a sus empleados de manera más adecuada. Verbigracia, un trabajador ansioso por lograr algo, se beneficiará de retos y oportunidades de desarrollo, en tanto que un trabajador con una fuerte demanda de afiliación se sentirá más motivado en un entorno de trabajo colaborativo (32).

D. Teoría de la autodeterminación

La teoría presentada por Robbins y Judge (32) resalta la importancia de la autonomía y la motivación intrínseca en el trabajo. En efecto, cuando las personas sienten que tienen control sobre su trabajo y que realizan tareas por el simple placer de hacerlo, experimentan mayor satisfacción y motivación. En contraste, el uso excesivo de recompensas externas, como el dinero o los reconocimientos, puede disminuir la motivación intrínseca toda vez que las personas pueden comenzar a percibir su trabajo únicamente como un medio para obtener una recompensa.

Esta teoría sugiere además que, para aumentar el bienestar de trabajo y el compromiso de sus miembros, las instituciones deberían enfocarse en crear un entorno de trabajo que fomente la autonomía, la responsabilidad y el desarrollo de habilidades. Cuando los empleados tomen decisiones y sientan que su trabajo tiene un significado, las empresas pueden aumentar la motivación intrínseca y, en consecuencia, mejorar el desempeño. Por ende, la teoría enfatiza que la motivación intrínseca es un motor más poderoso que las recompensas externas; asimismo, cuando se proporcionan a los empleados oportunidades para crecer y desarrollar sus habilidades, las organizaciones tienden a crear un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo (32).

E. Teoría del establecimiento de metas

Como se describe en Robbins y Judge (32), la teoría de fijación de metas de Locke propone que establecer objetivos claros, específicos y desafiantes es una herramienta eficaz para aumentar la motivación y el rendimiento. Entonces, para que las metas sean efectivas, deben ser lo suficientemente difíciles como para ser desafiantes, pero no imposibles de alcanzar; por ello, es fundamental contar con mecanismos de seguimiento y retroalimentación que permitan evaluar el progreso y realizar ajustes si es necesario.

La teoría enfatiza también la importancia de la participación activa de la persona en el proceso de fijación de metas; es decir, cuando las personas se involucran en la definición de sus propios objetivos, se sienten más comprometidas con ellos y están más motivadas para alcanzarlos. La autoevaluación regular facilita a los individuos reconocer sus puntos fuertes o débiles, y ajustar sus estrategias en consecuencia (32).

F. Teoría de la autoeficacia

En concordancia con Robbins y Judge (32), la política corporativa, la dirección, la supervisión y las relaciones laborales son aspectos clave a considerar al rediseñar una organización. Pasa con la motivación, esto es, la teoría de la autoeficacia, desarrollada por Albert Bandura en 1977, sostiene que el individuo es creyente en su capacidad para efectuar una labor en particular. Un mayor nivel de autoeficacia, es decir, la confianza en las propias habilidades, lleva a una mayor motivación y perseverancia para alcanzar los objetivos. En ese sentido, las personas con alta autoeficacia tienden a estar más comprometidas ya esforzarse por superar obstáculos en situaciones difíciles, mientras que aquellas con baja autoeficacia pueden rendirse con mayor facilidad. Además, la retroalimentación es trascendental: cuando es positiva, refuerza

la confianza y motivación de quienes tienen alta autoeficacia, en tanto que es negativa, puede motivarlos a redoblar esfuerzos para superar desafíos (32).

G. Teoría de la equidad y justicia organizacional

Según Robbins y Judge (32), la política organizacional, la gerencia, la supervisión y las relaciones laborales son fundamentales para la teoría de la equidad, que se centra en cómo los empleados perciben la justicia en la relación entre sus aportes y las recompensas que recibir. Los trabajadores sienten satisfacción y justicia cuando consideran que la relación entre lo que contribuyen (esfuerzo, experiencia, trabajo) y lo que reciben (salario, aumentos, beneficios, reconocimiento) es equitativa. En cambio, cuando perciben que esta relación es desigual, pueden adoptar diferentes respuestas y comportamientos: i) Los empleados pueden disminuir su esfuerzo si sienten que no están recibiendo lo que merecen; ii) En algunos casos, pueden aumentar la cantidad de trabajo, pero a costa de la calidad, como una forma de protesta; iii) Pueden llegar a sentirse explotados o que están trabajando en exceso; iv) La frustración puede hacer que vean a sus compañeros como menos competentes o trabajadores; v) Los empleados pueden comenzar a compararse con otros que tienen condiciones de trabajo similares o peores, buscando justificar su situación; y vi) En situaciones extremas, la percepción de desigualdad puede llevar a los empleados a dejar su empleo en busca de oportunidades que consideran más justas (32).

H. Teoría de las expectativas

Victor Vroom desarrolló la teoría de la expectativa en 1964 (28), la cual se enfoca en cómo las expectativas de los empleados influyen en su motivación y comportamiento en el trabajo. Esta teoría se basa en tres relaciones clave que son fundamentales para su comprensión (36).

1. Como la política de la corporación, la gestión, la supervisión, La descripción del impulso y la liberación: esta conexión indica que los empleados esperan que el desempeño en una tarea aumentará con su esfuerzo. En otras palabras, los empleados estarán más motivados para trabajar arduamente si piensan que su esmero tendrá un óptimo resultado.

2. La descripción entre la ocupación y la gratificación: esta relación se refiere a la idea de que la organización pagará a un empleado de manera justa si cumple con sus deberes. Los empleados esperan recompensas por su buen desempeño, como aumentos salariales, reconocimiento o ascensos.

3. Como la política de la corporación, la gestión, la supervisión, los vínculos con los s3. Relación entre las recompensas y los objetivos personales: esta relación se relaciona con cómo las recompensas proporcionadas por la organización ayudan a un empleado a lograr sus propios objetivos. Los empleados evalúan si sus ganancias les faciliten lograr sus metas en lo personal, como tributar, y cumplir con sus metas personales y profesionales (36).

Dimensiones de la motivación laboral

A. Motivación intrínseca

Es un tipo de impulso que proviene de dentro del individuo, sin necesidad de incentivos externos, y está estrechamente ligada a la satisfacción personal, al mejoramiento personal y profesional, y al sentimiento de logro al completar una labor. En ese sentido, las personas se sienten motivadas a realizar actividades porque las disfrutan, las consideran interesantes y valiosas. Según Dan Pink en su conferencia "El rompecabezas de la motivación", existen tres componentes básicos, a saber:

- Autonomía: Se refiere a la facultad de elegir y tener control sobre cómo se realiza el trabajo. En esa línea, las tareas aumentan en función de cuán motivados y comprometidos estén los individuos.
- Maestría: Representa las ganas de mejorar y perfeccionar habilidades en una labor que es significativa.
- Propósito: Está relacionado con la sensación de que el trabajo tiene un significado y contribuye a un bien mayor.

B. Motivación extrínseca

La motivación extrínseca, según Torres (37), proviene de factores externos y se asocia con la perspectiva conductista, que sostiene que el comportamiento de los individuos se da en función de factores externos y no por impulsos internos. El aspecto pecuniario, los bonos y las advertencias sancionatorias son los pilares de esta perspectiva, cuyos elementos detallan por qué las personas asisten a su trabajo, realizar sus labores y ajustan su comportamiento.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hay asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en los integrantes del centro médico.

2.3.2 Hipótesis específicas

H₁: Hay asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico.

H₂: Hay asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

El trabajo en cuestión fue clasificado en calidad de hipotético deductivo, el cual se fundamentó en observar casos concretos detalladamente, con el fin de detectar patrones y derivar generalizaciones amplias, mientras que el método deductivo parte de hipótesis o teorías generales preliminares cuya idoneidad se verifica mediante la recopilación sistemática y el análisis profundo de evidencia empírica. Estos dos modos distintos, pero complementarios, de razonamiento científico sirvieron conjuntamente para evolucionar y corroborar conocimientos sobre diversos dominios a través de la interacción dinámica entre la teoría y los datos (38).

Método deductivo

El método deductivo está basado en un conjunto de reglas y procedimientos establecidos que permiten llegar a conclusiones a partir de premisas aceptadas y conocidas como supuestos. Específicamente, si se parte de una hipótesis y de allí se deduce una consecuencia lógica, y si

dicha hipótesis es válida, entonces dicha consecuencia necesariamente se deberá cumplir (39).

Por otro lado, el enfoque cuantitativo sigue una deducción estructurada cuya intención es formular interrogantes de investigación y desarrollar hipótesis que luego son puestas a prueba a través de experimentos o análisis. Su propósito deductivo es elaborar preguntas de pesquisa y generar hipótesis que posteriormente son verificadas mediante pruebas experimentales o estudios de caso (40).

3.2 Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo

Implica construir y medir las variables, indicadores y sus relaciones. En los métodos cuantitativos, la realidad investigada dista de las apreciaciones subjetivas de los individuos y de los investigadores; asimismo, este enfoque conlleva una información objetiva. Los métodos cuantitativos abordan la realidad de forma objetiva e independiente (41).

3.3 Tipo de investigación

El presente estudio se clasificó como aplicado, toda vez que se orienta a la solución práctica de problemas específicos, utilizando conocimientos, teorías y métodos previamente desarrollados en investigaciones básicas. Su propósito principal es generar resultados que puedan implementarse de manera directa para mejorar procesos, optimizar recursos o resolver situaciones concretas en un contexto determinado (42).

3.4 Diseño de la investigación

Según Hernández et al. (42) el diseño no experimental tiene el propósito de observar y

estudiar las variables en el entorno natural sin manipulación ni control de ellas. Esto permite una comprensión más realista y objetiva del fenómeno bajo investigación, porque no es posible intervenir directamente en las variables del estudio. El objetivo es describir las relaciones tal como aparecen en la realidad en lugar de controlar estrictamente las variables. Además, los estudios observacionales se enfocan en la observación y el registro de datos sin intervenir en su desarrollo de forma invasiva.

3.4.1 Corte

Por otro lado, el estudio se categoriza como transversal, lo que implica investigar una población única durante un período sucinto (42).

3.4.2 Nivel o alcance

Es correlacional debido a que la meta de la pesquisa es determinar cómo se vinculan entre sí dos variables dentro de la misma muestra (42).

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

Según Arias (38), la define como un acervo de componentes comunes y cuyos resultados de investigación pueden aplicarse de forma general, sin importar si son finitos o infinitos. Esta población está definida por el problema y los objetivos derivados. En el contexto actual, se cuenta con el personal del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto, que es un total de 100 trabajadores.

3.5.2 Muestra

Tamayo (43) define la muestra como el conjunto de técnicas utilizadas para estudiar cómo se distribuyen ciertos atributos dentro de una población o universo, realizando la observación sobre una parte representativa de dicha población. En este estudio se obtuvo una muestra de 80 participantes, siguiendo la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 Npq}{e^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 pq}$$

Z_{α} : Es una constante en función del nivel de confianza especificado. La confianza implica una situación probable de que los hallazgos sean correctos: un 95,5% de confianza equivale a decir que hay un 4,5% de posibilidades de que nuestros resultados sean incorrectos. (Entonces, si queremos un 95% de confianza, debemos poner $Z_{\alpha}=1,96$ en la fórmula).

E: es el error de muestreo requerido expresado como porcentaje.

P: conjunto de individuos de la población con el rasgo estudiado. Estos datos suelen ser desconocidos y generalmente se supone que $p=q=0,5$.

q: proporción de personas que no tienen esta particularidad, es decir, $1-p$.

N: tamaño de la muestra.

3.5.3 Muestreo

Para Tamayo (43), el muestreo es una herramienta válida. Quiere decir que el investigador elige elementos representativos de la población que está estudiando, y de ellas

recoge datos que le permiten hacer inferencias sobre el conjunto completo de la población. Por lo que en la presente investigación se aplicó un **muestreo probabilístico aleatorio simple**.

Criterios de inclusión:

- Personas que trabajan en dicho establecimiento médico.
- Personas mayores de edad.
- Personas con más de un año de antigüedad en el establecimiento médico.
- Personas de ambos sexos.
- Personas que llenen ambos cuestionarios de forma completa.

Criterios de exclusión:

- El personal de otros establecimientos de salud que acuden al establecimiento.
- El personal que tenga menos de un año de servicio en el establecimiento.
- El personal que desempeñó funciones de mantenimiento o seguridad.
- El personal que se negó a participar o se retiraron durante el desarrollo.
- El personal que se encuentre en formación o en condición de practicante.
- El personal que se encontró en periodo de vacaciones o de licencia médica.

3.6 Variables y operacionalización

Tabla 1

Variables y operacionalización

| <i>Variables</i> | <i>Definición conceptual</i> | <i>Definición operacional</i> | <i>Dimensiones</i> | <i>Indicadores</i> | <i>Escala de medición</i> | <i>Escala valorativa (niveles o rangos)</i> |
|--|--|---|--|---|---------------------------|--|
| Gestión para el desarrollo de habilidades (V. dependiente) | Se centra en el análisis y reconocimiento de las habilidades de cada personal, fomentando el desarrollo de las mismas con motivaciones Positivas. | La variable gestión para el desarrollo de habilidades será evaluada por medio de un cuestionario de preguntas fijas del Centro de salud | Habilidades interpersonales Habilidades intrapersonales | Comunicación: capacidad de expresar información de manera precisa. Autocontrol: capacidad de regular gestionar sentimientos y emociones. | Ordinal | Mala (15 a 35 puntos) Regular (36 a 56 puntos) Buena (57 a 75 puntos) |
| Motivación laboral (V. independiente) | Es la fuerza interna que motiva a un individuo a proceder de forma determinada y a realizar las tareas previstas por la empresa para lograr sus metas. | Motivación en el trabajo será valorada mediante un cuestionario a todo el personal estable del centro médico | Motivación Intrínseca Motivación extrínseca | Maestría: conlleva el hecho de mejorar y perfeccionar habilidades Recompensa: incentivo brindado para realizar una labora determinada. | Ordinal | Mala (15 a 35 puntos) Regular (36 a 56 puntos) Buena (57 a 75 puntos) |

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Variable 1 independiente: Técnica de la encuesta asociada a la motivación laboral, y se diseñó un cuestionario para reunir datos.

Variable 2 dependiente: Técnica de la encuesta con la que se gestionó el avance de habilidades y elaborar un cuestionario para reunir datos.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Se utilizará un cuestionario para evaluar los factores de gestión de estas dos variables relacionadas con el personal del mencionado centro de salud, tomando en cuenta el desarrollado por Gastelo (45) y realizando modificaciones por la tesista. Ambos instrumentos fueron validados y a su vez se calculó su consistencia interna.

Ficha técnica

Tabla 2

Ficha técnica (V.dependiente) Gestión para el desarrollo de habilidades

Autor original: Gastelo (19)

| Aspecto | Descripción |
|--------------------|---|
| Población: | Miembros del centro médico Tahuantinsuyo Alto, 2023 |
| Tiempo: | Anual |
| Momento: | Horario de salida del personal |
| Lugar: | Centro salud Tahuantinsuyo alto 2023 |
| Validez: | Validado por especialistas |
| Fiabilidad: | A. de Cronbach de 0,833 |
| Duración | 15 min. |
| Ítems: | 15 ítems |

| | |
|----------------------|---|
| Dimensiones: | Habilidades intrapersonales ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8) - Mala: 8 a 18 puntos. - Regular: 19 a 29 puntos. - Buena: 30 a 40 puntos. Habilidades interpersonales ítems (9, 10, 11, 12, 13, 14,15) - Mala: 7 a 16 puntos. - Regular: 17 a 26 puntos. - Buena: 27 a 35 puntos. |
| Alternativas: | NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5) |
| Baremo | Mala: 15 a 35 puntos. Regular: 36 a 56 puntos. Buena: 57 a 75 puntos. |

Tabla 3

Ficha técnica (V. independiente) Motivación Laboral

Autor original: Gastelo (19)

| Aspecto | Descripción |
|----------------------|--|
| Población: | Personal del centro de salud Tahuantinsuyo Alto, 2023 |
| Tiempo: | Anual |
| Momento: | Horario de salida del personal |
| Lugar: | Centro médico Tahuantinsuyo alto 2023 |
| Validez: | Validado por especialistas |
| Fiabilidad: | A. de Cronbach de 0,833 |
| Duración | 15 minutos |
| Ítems: | 15 ítems |
| Dimensiones: | Motivación intrínseca ítems (16, 17, 18, 19, 20, 21, 22) - Mala: 7 a 16 puntos. - Regular: 17 a 26 puntos. - Buena: 27 a 35 puntos. Motivación extrínseca ítems (23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30) - Mala: 8 a 18 puntos. - Regular: 19 a 29 puntos. - Buena: 30 a 40 puntos. |
| Alternativas: | NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5) |
| Baremo | Mala: 15 a 35 puntos. Regular: 36 a 56 puntos. Buena: 57 a 75 puntos. |

3.7.3 Validación

Se siguió la fase para validar recomendada por la Escuela de Posgrado ya que se realizó modificaciones a este pro parte de la tesista. Se realizó la validación de contenido de las dos variables citadas, por medio de un juicio de 5 expertos, los cuales aprobaron el instrumento de recolección en relación a la pertinencia, relevancia y claridad (Anexo 3).

El instrumento original constaba de 28 ítems, de los cuales los primeros 16 evaluaban la gestión para el desarrollo de habilidades y los 12 restantes abordaban la motivación laboral. Sin embargo, para el presente estudio se incorporaron 2 ítems adicionales, quedando conformado por un total de 30 ítems. De este modo, los primeros 15 ítems se destinaron a evaluar la variable “gestión para el desarrollo de habilidades” y los 15 ítems restantes a la variable “motivación laboral”, siendo esta última la que recibió los dos adicionales. Este instrumento final definió claramente escalas para medir las variables de manera precisa y confiable, obteniendo así valores finales categorizados propicios para el análisis.

La primera sección fue referente a la gestión del desarrollo de habilidades, el cual está compuesto por las primeras quince preguntas en una escala Likert con cinco opciones de respuesta: “Nunca” (1), “Casi nunca” (2), “A veces” (3), “Casi siempre” (4) y “Siempre” (5). Dependiendo del rango total logrado, las puntuaciones se clasificaron en tres categorías: “Mala” (15 a 35 puntos), “Regular” (36 a 56 puntos) y “Buena” (57 a 75 puntos).

La segunda sección, referente a la motivación laboral, de igual forma está compuesta por las últimas 15 preguntas en escala Likert con cinco opciones de respuesta: “Nunca” (1), “Casi nunca” (2), “A veces” (3), “Casi siempre” (4) y “Siempre” (5). Dependiendo del rango total logrado, las puntuaciones se clasificaron en dos categorías: “Mala” (15 a 35 puntos), “Regular”

(36 a 56 puntos) y “Buena” (57 a 75 puntos).

3.7.4 Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad interna de las variables de gestión del desarrollo de habilidades y motivación laboral. Para ello, se entregó un cuestionario de 30 ítems, que incluyen ambas variables, a 20 empleados. El análisis de fiabilidad mostró un coeficiente alfa de Cronbach de 0,954 para la variable gestión para el desarrollo de habilidades y un 0,949 para la motivación laboral, lo que indica una buena fiabilidad del instrumento (44), y confirma la fiabilidad del instrumento para medir las variables de gestión del desarrollo de habilidades y motivación laboral (Anexo 4).

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Una vez obtenida la carta de aprobación del establecimiento de salud para la recolección de datos (Anexo 7), se empezó con esta recolección de información. Luego, se ingresó y ordenó en una hoja de cálculo de Excel para luego importarla al software estadístico SPSS versión 27 donde se realizó su análisis. En primer lugar, se llevó a cabo la prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov, y luego se seleccionaron las pruebas estadísticas de acuerdo con los resultados. Se utilizó la correlación Rho de Spearman para las variables distribuidas normalmente de gestión del desarrollo de habilidades, motivación intrínseca y motivación laboral general. El Rho de Spearman permitió determinar el grado de relación existente entre las variables y las dimensiones, se calcula a partir de los rangos de los valores, no de los valores originales, y su resultado varía entre -1 y $+1$: valores cercanos a $+1$ indican una fuerte relación positiva, cercanos a -1 una fuerte relación negativa, y cerca de 0 ausencia de correlación (44).

3.9 Aspectos éticos

En primer lugar, se coordinó y se obtuvo la aprobación del protocolo por parte del Comité de ética de la Universidad Privada Norbert Wiener (Anexo 5) para luego tramitar la carta de aprobación del establecimiento de salud para la recolección de datos (Anexo 7). Además, esta investigación contó con una sólida justificación ética, ya que se alineó con los códigos de conducta y las opiniones de quienes han contribuido al desarrollo de la misma. Se garantizó la veracidad del trabajo mediante los conceptos originales de los autores citados, los cuales están debidamente referenciados en los artículos consultados. Además, se envió toda la documentación requerida a las entidades vinculadas para la información pertinente.

El proceso siguió un enfoque metodológico ajustado a las necesidades del estudio, utilizando instrumentos validados y confiables. Se protegió el anonimato de los colaboradores y su información personal conforme a la Ley N° 29733. Asimismo, a cada participante se le proporcionó un consentimiento informado (Anexo 6), explicándole el propósito y los procedimientos, y garantizando su participación voluntaria de manera fundamentada.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 4

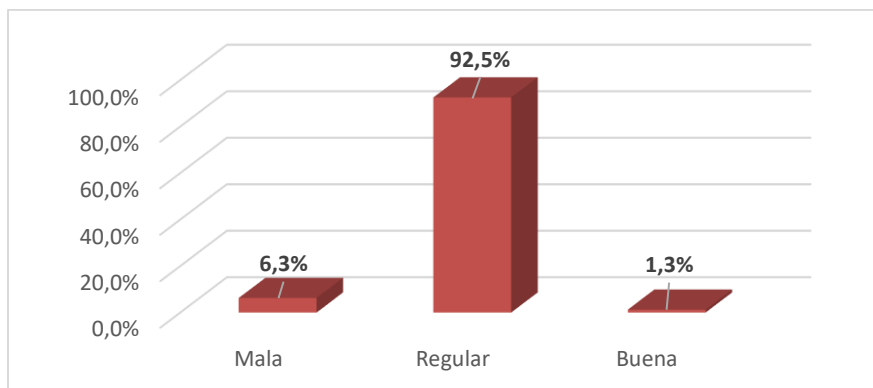
Nivel de gestión para el desarrollo de habilidades

| Gestión para el desarrollo de habilidades | n | % |
|---|-----------|---------------|
| Mala | 5 | 6,3% |
| Regular | 74 | 92,5% |
| Buena | 1 | 1,3% |
| Total | 80 | 100,0% |

Nota. Elaboración SPSS v27

Figura 1

Nivel de gestión para el desarrollo de habilidades



Nota. Elaboración propia

Interpretación: La tabla y figura 1 se observa que el 92.5% del personal del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto presentan un nivel de gestión para el desarrollo de habilidades regular, el 6,3% una gestión para el desarrollo de habilidades mala y 1.3% una gestión para el desarrollo de habilidades buena.

Tabla 5

Dimensiones de gestión para el desarrollo de habilidades

| | Mala | | Regular | | Buena | | Total | |
|-------------------------|------|-------|---------|-------|-------|------|-------|--------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Habilidad interpersonal | 5 | 6,3% | 70 | 87,5% | 5 | 6,3% | 80 | 100,0% |
| Habilidad intrapersonal | 11 | 13,8% | 66 | 82,5% | 3 | 3,8% | 80 | 100,0% |

Nota. Elaboración SPSS v27

Interpretación: La tabla 2 muestra que el 6.3% del personal del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto presentan un nivel de habilidad interpersonal mala, el 87.5% regular y 6.3% buena y así mismo, el 13.8% del personal del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto presentan un

nivel de habilidad intrapersonal mala, el 82.5% regular y 3.8% buena. Lo más relevante que se observa es que la gran mayoría de los trabajadores tienen un nivel regular de habilidades interpersonales, indicando un área de oportunidad para el desarrollo y mejora en estas competencias.

Tabla 6

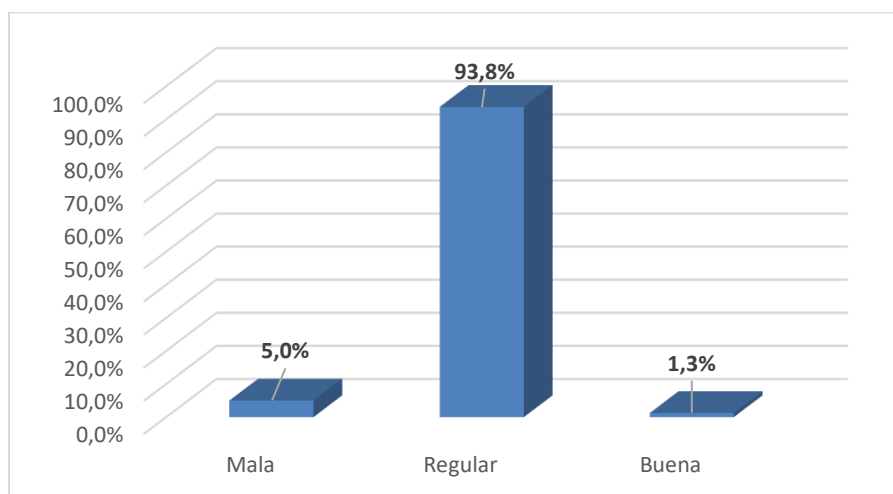
Nivel de motivación laboral

| Motivación laboral | n | % |
|--------------------|-----------|---------------|
| Mala | 4 | 5,0% |
| Regular | 75 | 93,8% |
| Buena | 1 | 1,3% |
| Total | 80 | 100,0% |

Nota. Elaboración SPSS v27

Figura 2

Nivel de motivación laboral



Nota. Elaboración propia

Interpretación: La tabla 3 y figura 2 muestra que el 93.8% del personal del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto presentan un nivel de motivación laboral regular, el 5.0% mala y 1.3% una motivación laboral buena. Determinando que la mayoría de trabajadores presentan una

motivación laboral Regular, lo que indica un área crítica de oportunidad para implementar estrategias que eleven el nivel de motivación hacia niveles superiores.

Tabla 7

Dimensiones de motivación laboral

| | Mala | | Regular | | Buena | | Total | |
|-----------------------|------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Motivación intrínseca | 16 | 20,0% | 58 | 72,5% | 6 | 7,5% | 80 | 100,0% |
| Motivación extrínseca | 11 | 13,8% | 60 | 75,0% | 9 | 11,3% | 80 | 100,0% |

Nota. Elaboración SPSS v27

Interpretación: La tabla 4 muestra que el 20.0% del personal del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto presentan un nivel de motivación intrínseca mala, el 72.5% regular y 7.5% buena y así mismo, el 13.8% del personal del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto presentan un nivel de motivación extrínseca mala, el 75.0% regular y 11.3% buena. Determinando que la mayoría de los trabajadores presentan un motivación intrínseca y extrínseca regular.

Tabla 8

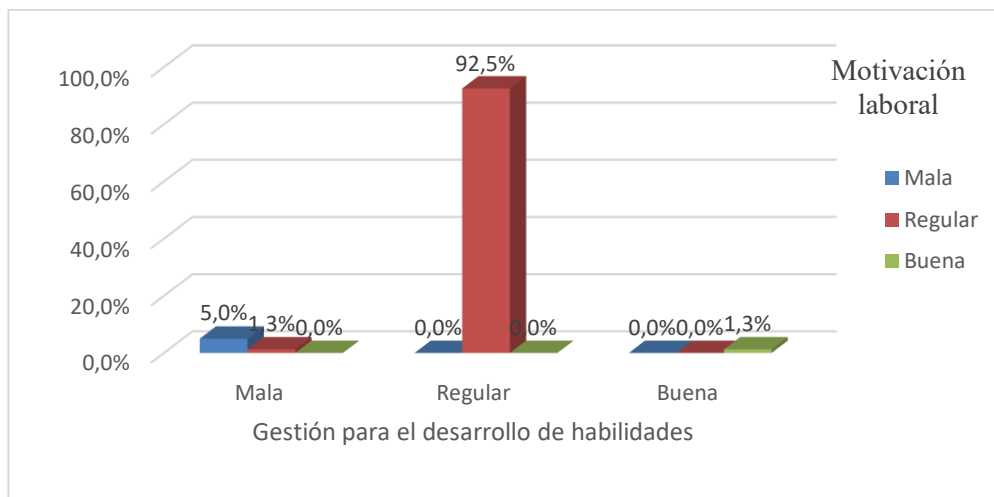
Relación de gestión para el desarrollo de habilidades y motivación laboral

| Motivación laboral | Gestión para el desarrollo de habilidades | | | | | | Total | |
|-----------------------|---|-------------|-----------|--------------|----------|-------------|-----------|---------------|
| | Mala | | Regular | | Buena | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Mala | 4 | 5,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 5,0% |
| Regular | 1 | 1,3% | 74 | 92,5% | 0 | 0,0% | 75 | 93,8% |
| Buena | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,3% | 1 | 1,3% |
| Total | 5 | 6,3% | 74 | 92,5% | 1 | 1,3% | 80 | 100,0% |

Nota. Elaboración SPSS v27

Figura 3

Relación de gestión para el desarrollo de habilidades y motivación laboral



Nota. Elaboración propia

Interpretación: La tabla 5 y figura 3 muestra del personal total de encuestados del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto presentan que cuando la motivación laboral es mala, el 5.0% presenta una gestión para el desarrollo de habilidades mala. Así mismo, cuando la motivación laboral es regular, el 1.3% presenta una gestión para el desarrollo de habilidades mala y 92.5% regular y cuando la motivación laboral es buena, el 1.3% presenta una gestión para el desarrollo de habilidades buena.

Tabla 9

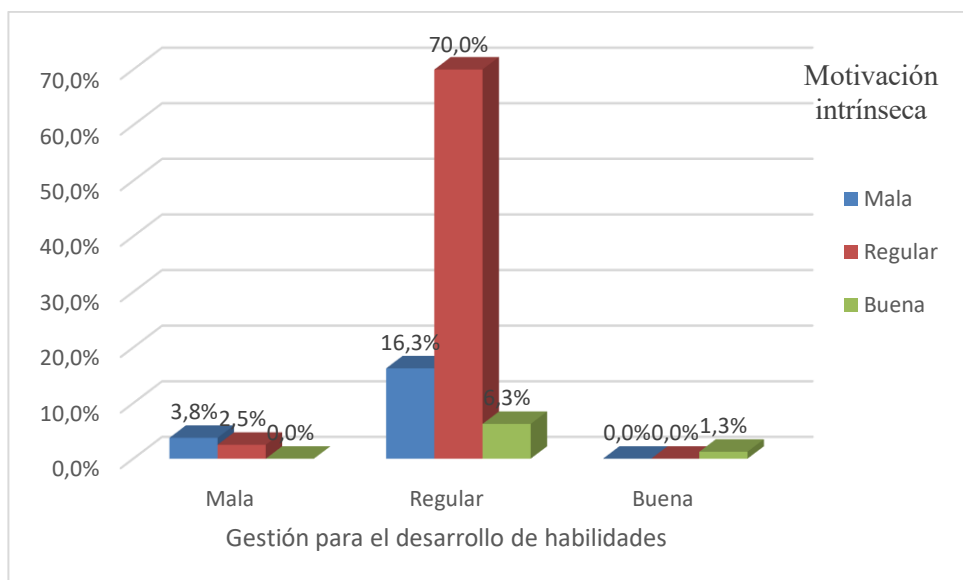
Relación de gestión para el desarrollo de habilidades y motivación intrínseca

| Motivación intrínseca | Gestión para el desarrollo de habilidades | | | | | | Total | |
|-----------------------|---|-------------|-----------|--------------|----------|-------------|-----------|---------------|
| | Mala | | Regular | | Buena | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Mala | 3 | 3,8% | 13 | 16,3% | 0 | 0,0% | 16 | 20,0% |
| Regular | 2 | 2,5% | 56 | 70,0% | 0 | 0,0% | 58 | 72,5% |
| Buena | 0 | 0,0% | 5 | 6,3% | 1 | 1,3% | 6 | 7,5% |
| Total | 5 | 6,3% | 74 | 92,5% | 1 | 1,3% | 80 | 100,0% |

Nota. Elaboración SPSS v27

Figura 4

Relación de gestión para el desarrollo de habilidades y motivación intrínseca



Nota. Elaboración propia

Interpretación: La tabla 6 y figura 4 muestra del personal total de encuestados del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto presentan que cuando la motivación intrínseca es mala, el 3.8% presenta una gestión para el desarrollo de habilidades mala y 16.3% regular. Así mismo, cuando la motivación intrínseca es regular, el 2.5% presenta una gestión para el desarrollo de habilidades mala y 70.0% regular y cuando la motivación intrínseca es buena, el 6.3% presenta una gestión para el desarrollo de habilidades regular y 1.3% buena.

Tabla 10

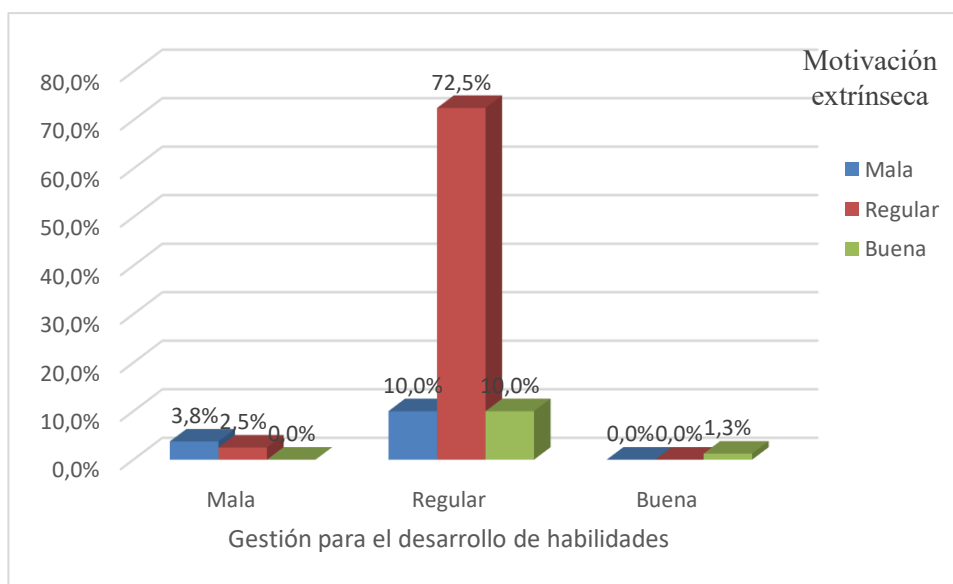
Relación de gestión para el desarrollo de habilidades y motivación extrínseca

| Motivación extrínseca | Gestión para el desarrollo de habilidades | | | | | | Total | |
|-----------------------|---|-------------|-----------|--------------|----------|-------------|-----------|---------------|
| | Mala | | Regular | | Buena | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Mala | 3 | 3,8% | 8 | 10,0% | 0 | 0,0% | 11 | 13,8% |
| Regular | 2 | 2,5% | 58 | 72,5% | 0 | 0,0% | 60 | 75,0% |
| Buena | 0 | 0,0% | 8 | 10,0% | 1 | 1,3% | 9 | 11,3% |
| Total | 5 | 6,3% | 74 | 92,5% | 1 | 1,3% | 80 | 100,0% |

Nota. Elaboración SPSS v27

Figura 5

Relación de gestión para el desarrollo de habilidades y motivación extrínseca



Nota. Elaboración propia

Interpretación: La tabla 7 y figura 5 muestra del personal total de encuestados del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto presentan que cuando la motivación extrínseca es mala, el 3.8% presenta una gestión para el desarrollo de habilidades mala y 10.0% regular. Así mismo,

cuando la motivación extrínseca es regular, el 2.5% presenta una gestión para el desarrollo de habilidades mala y 72.5% regular y cuando la motivación extrínseca es buena, el 10.0% presenta una gestión para el desarrollo de habilidades regular y 1.3% buena.

Prueba de normalidad

Ho: La distribución de los datos se distribuye normalmente

Ha: La distribución de los datos no se distribuye normalmente

Tabla 11

Prueba de normalidad

| | Pruebas de normalidad | | |
|---|---------------------------------|----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Habilidad interpersonal | 0,438 | 80 | 0,000 |
| Habilidad intrapersonal | 0,459 | 80 | 0,000 |
| Gestión para el desarrollo de habilidades | 0,511 | 80 | 0,000 |
| Motivación intrínseca | 0,396 | 80 | 0,000 |
| Motivación extrínseca | 0,382 | 80 | 0,000 |
| Motivación laboral | 0,510 | 80 | 0,000 |

Nota. Elaboración SPSS v27

La tabla 8, muestra que las variables y dimensiones presentan un p valor menor a 0.05, la cual determina que los datos no se distribuyen normalmente. Por ende, se aplicará una estadística no paramétrica y prueba de Rho de Spearman para el estudio.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H_0 : No hay asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en los integrantes del centro médico.

H_a : Hay asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en los integrantes del centro médico.

Nivel de significancia

Se trabajó con nivel de confianza del 95%, lo que implica un grado de significancia (α) del 5%= 0,05.

Estadístico de prueba

Establecer la asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral por medio de la prueba Rho de Spearman.

Lectura de error

Si $p \leq 0.05$; se rechaza H_0 .

Si $p > 0.05$; acepto H_0 .

Tabla 12

Relación entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral

| | | | Gestión para el desarrollo de habilidades | Motivación laboral |
|-----------------|---|-----------------------------|---|--------------------|
| Rho de Spearman | Gestión para el desarrollo de habilidades | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,909** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Motivación laboral | Coefficiente de correlación | ,909** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | N | 80 | 80 |

Nota. Elaboración SPSS v27

Toma de decisión

La tabla 9, en el análisis de prueba de Rho Spearman, se obtuvo un valor de $p = 0,000$, el cual es inferior a el nivel de significancia de 0,05 y una correlación positiva alta de 0.909 entre variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0), concluyéndose que existe una asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en los integrantes del centro médico. En el análisis con el Rho de Spearman se encontró un coeficiente de 0,909, lo que indica una correlación positiva muy alta entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral. Esto significa que, a medida que mejora la gestión para el desarrollo de habilidades, también aumenta la motivación laboral de los integrantes del centro médico, y viceversa.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No hay asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico.

H_1 : Hay asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico.

Nivel de significancia

Se trabajó con nivel de confianza del 95%, lo que implica un grado de significancia (α) del 5%= 0,05

Estadístico de prueba

Establecer la asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales y la motivación laboral por medio de la prueba Rho de Spearman.

Lectura de error

Si $p \leq 0.05$; se rechaza H_0 .

Si $p > 0.05$; acepto la H_0 .

Tabla 13

Asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales y la motivación laboral

| | Gestión para el desarrollo de habilidades | Motivación intrínseca |
|--|---|-----------------------|
|--|---|-----------------------|

| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | Gestión para el desarrollo de habilidades | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,314** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,005 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Motivación intrínseca | Coefficiente de correlación | ,314** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,005 | |
| | | N | 80 | 80 |

Nota. Elaboración SPSS v27

Toma de decisión

En la Tabla 10, el análisis de prueba de Rho Spearman, se obtuvo un valor de $p = 0,005$, el cual es inferior a el nivel de significancia de 0,05 y una correlación positiva baja de 0.314 entre variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0). Concluyéndose que existe una asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales y la motivación laboral en los integrantes del centro médico. El análisis con el Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0,314, lo que indica una correlación positiva baja entre la gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales y la motivación intrínseca. Esto significa que, cuando la gestión para desarrollar habilidades interpersonales mejora, la motivación intrínseca de los integrantes del centro médico también tiende a aumentar, aunque la relación es moderada y no tan intensa como en otros casos.

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 : No hay asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico.

H₂: Hay asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico.

Nivel de significancia

Se trabajó con nivel de confianza del 95%, lo que implica un grado de significancia (α) del 5%= 0,05

Estadístico de prueba

Se estableció la asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales y la motivación laboral por medio de la prueba Rho de Spearman.

Lectura de error

Si $p \leq 0.05$; se rechaza Ho.

Si $p > 0.05$; se acepta Ho.

Tabla 14

Asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales y la motivación laboral

| | | | Gestión para el desarrollo de habilidades | Motivación extrínseca |
|-----------------|---|-----------------------------|---|-----------------------|
| Rho de Spearman | Gestión para el desarrollo de habilidades | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,362** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,001 |
| | | N | 80 | 80 |

| | | | |
|--------------------------|-------------------------------|--------|-------|
| Motivación extrínseca | Coeficiente de correlación | ,362** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,001 | |
| | N | 80 | 80 |

Nota. Elaboración SPSS v27

Toma de decisión

En la Tabla 11, el análisis de prueba de Rho Spearman, se obtuvo un valor de $p = 0,001$, el cual es inferior a el nivel de significancia de 0,05 y una correlación positiva baja de 0.362 entre variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0). Concluyéndose que existe una asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales y la motivación laboral en los integrantes del centro médico. El análisis con el Rho de Spearman mostró un coeficiente de 0,362, lo que representa una correlación positiva baja entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales y la motivación extrínseca. Esto indica que, a medida que mejora la gestión de habilidades intrapersonales, también tiende a aumentar la motivación extrínseca del personal, aunque el efecto es moderado.

4.1.3. Discusión de resultados

El propósito principal del presente estudio fue determinar la relación entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en el personal del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto, 2023. El índice de motivación de los empleados estaba muy fuertemente correlacionado positivamente ($\rho = 0.909$, $p = 0.000$), lo que significa que, con estrategias institucionales más sólidas para el desarrollo de habilidades, el nivel de motivación del personal también aumenta significativamente. Esto es evidencia de que la gestión de recursos humanos, que involucra el desarrollo de habilidades interpersonales e intrapersonales, es clave para la satisfacción y el compromiso.

Estos resultados coinciden con los logrados por González (15), que reportó una correlación muy alta ($\rho = 0.998$; $p = 0.000$), estableciendo la relación entre motivación laboral y gestión del talento humano de enfermeras en el Hospital Nacional Materno Infantil San Bartolomé, solo confirman que el reconocimiento, la capacitación permanente y la comunicación organizacional efectiva influyen en la motivación. De manera similar, los resultados también son similares a los reportados por Huaman (16), quien estableció una correlación significativa entre habilidades de gestión y motivación laboral en el personal de emergencia del Hospital Alberto Sabogal ($\rho = 0.815$; $p = 0.000$), sugiriendo que el liderazgo participativo y la adecuada gestión de recursos humanos fomentan el compromiso institucional. De manera relacionada, con respecto a la correlación entre la gestión de habilidades blandas y las áreas de desempeño laboral enfocadas evaluadas por Lima (18), se estableció una correlación positiva muy alta ($\rho = 0.943$; $p = 0.000$), lo que indica que la motivación y el trabajo en equipo son los principales factores para realizar un desempeño eficiente.

Los hallazgos confirman que gestionar en torno a las competencias humanas es un factor esencial que influye en la productividad y la satisfacción de los trabajadores de la salud. Sin embargo, el coeficiente obtenido ($\rho = 0.909$) es superior a los de algunas investigaciones como algunos coeficientes como el de Gastelo (19), quien estableció una relación positiva moderada ($r = 0.514$; $p = 0.001$) entre la gestión de habilidades y la motivación laboral. Esta discrepancia podría estar relacionada con el tamaño institucional y la madurez del lugar de investigación; Tahuantinsuyo Alto tiene una estructura de gestión más desarrollada, con un énfasis en la capacitación continua. También está parcialmente en desacuerdo con Álvarez et al. (13), que encontraron que un menor rendimiento laboral puede ser el resultado de profesionales de la salud ecuatorianos debido a la falta de comunicación y empatía en el trato con los pacientes. En este

caso, sin embargo, la gestión de habilidades tiene un impacto continuamente positivo en la motivación.

Con respecto al primer objetivo específico, se buscó establecer la relación entre la gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales y la motivación laboral del personal del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto 2023. Los hallazgos indicaron una correlación positiva y significativa ($\rho = 0.716$; $p = 0.000$), indicando que las habilidades sociales, la comunicación asertiva, la empatía, el trabajo en equipo y los factores de resolución de conflictos tienen efectos sustanciales en la motivación del personal. Donde el lugar de trabajo se percibe como colegiado y empático, la satisfacción de las personas y el compromiso con la organización tenderán a aumentar. Este resultado es el mismo que el de Huaman (16), quien encontró una correlación significativa entre habilidades conceptuales ($\rho = 0.573$; $p = 0.000$) y motivación laboral, enfatizando en el liderazgo humano de la cohesión grupal. Se encontró una correlación similar en Gastelo (19) ($r = 0.716$; $p = 0.000$) entre habilidades interpersonales y motivación intrínseca, demostrando que el buen trato y la atención, así como la colaboración, contribuyen a mejorar la motivación y el bienestar. Además, Álvarez et al. (13) señalan que la falta de empatía y comunicación genera conflictos y disminuye la productividad; por lo tanto, es indispensable para el entorno de atención médica mejorar estas habilidades. El hecho de que estos resultados no estén en desacuerdo con los hallazgos del estudio actual sugiere que las interrelaciones humanas saludables contribuyen a un sentido de pertenencia y compromiso institucional. No obstante, la cifra es inferior a la del estudio realizado por Lima (18); lo que puede deberse a discrepancias con respecto al tamaño de la muestra y características de las instituciones: mientras en el Hospital donde desarrollo la investigación Lima (18) tiene una estructura de gestión más integral, el Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto desarrolla sus actividades en un entorno de vínculos

locales más fuertes, pero menos formalizaciones en términos de interacciones.

En relación con el segundo objetivo específico, se propuso establecer una relación entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales y la motivación laboral en el personal del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto, 2023. Los resultados hasta ahora demostraron que había una correlación positiva muy significativa ($\rho = 0.802$; $p = 0.000$) entre la autoconciencia, la autoconfianza, la motivación y la motivación del trabajador, lo que significa que la autoconciencia, la autoconfianza, el autocontrol y las capacidades de gestión emocional tienen un fuerte efecto en el motivo del trabajador. Aquellos con dominio sobre sus sentimientos y un propósito firme tienen más probabilidades de tener una actitud positiva hacia los requisitos del lugar de trabajo.

Estos hallazgos están en línea con Baneo (17) quien encontró una relación moderada ($\rho = 0.616$; $p = 0.000$) entre competencias gerenciales y satisfacción laboral, sugiriendo que la capacidad de controlar las emociones, la confianza en las habilidades aumenta el compromiso. También está respaldado por González (15), que arrojó altas relaciones entre el control laboral ($\rho = 0.990$; $p = 0.000$) y la motivación laboral, mostrando que la autonomía, así como la autorregulación, fortalecen la motivación intrínseca. Asimismo, Gastelo (19) obtuvo la misma asociación entre habilidades intrapersonales y motivación intrínseca ($r = 0.802$; $p = 0.000$), verificando la consistencia interna en términos de este resultado del presente estudio. No obstante, los resultados no son totalmente consistentes con los reportados por Álvarez et al. (13), que identificaron en el estudio cualitativo una baja regulación emocional en los profesionales de la salud, lo que afectó negativamente su desempeño profesional. Esta discrepancia podría estar influenciada por el hecho de que los profesionales de la salud en el Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto están apoyados en programas de desarrollo humano y bienestar psicológico

que mejoran sus habilidades personales.

Los hallazgos del estudio han confirmado que existe una relación directa, positiva y muy significativa entre el desarrollo de habilidades de gestión y la motivación laboral en el personal del Centro de Salud Tahuantinsuyo Alto. Los resultados de las correlaciones, tanto globales como en los factores interpersonales e intrapersonales, confirman la asociación hipotetizada y son similares a los encontrados en la mayoría de la literatura revisada. Está claro que la gestión institucional orientada hacia el desarrollo humano (capacitación, comunicación asertiva, liderazgo participativo y promoción del bienestar emocional) influye en el aumento de la motivación laboral, el clima organizacional favorable y la mejora del rendimiento en el personal de salud.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Se logró un coeficiente de 0.909 en el análisis con el Rho de Spearman, lo que sugiere una relación positiva muy fuerte entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral. Esto implica que, a medida que la gestión para el desarrollo de habilidades mejora, también aumenta la motivación laboral de los miembros del centro médico y viceversa. Un valor $p = 0.000 (< 0.05)$ significa que esta relación es estadísticamente significativa, lo cual es más que una coincidencia para un patrón observado. En última instancia, mejorar la gestión de habilidades aumenta la motivación de los empleados.
2. El análisis dentro del Rho de Spearman tuvo un valor de 0.314, indicativo de una correlación positiva débil entre la gestión hacia las habilidades interpersonales y la motivación intrínseca. Esto indica que, cuando la gestión de habilidades interpersonales aumenta, también es probable que mejore la motivación intrínseca de los miembros del centro médico, aunque a diferencia de los otros ajustes, ocupa un segundo plano. Con un valor $p = 0.005 (< 0.05)$, sabemos que esta relación es estadísticamente significativa y, por lo tanto, no simplemente debida al azar. Más concretamente, el desarrollo mejorado de habilidades sociales está asociado con un modesto aumento de la motivación interna de los empleados.
3. El análisis de correlación con el Rho de Spearman tuvo un coeficiente de 0.362, mostrando una baja correlación positiva entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales y la motivación extrínseca. Esto significa que, con un mejor nivel de

gestión de habilidades intrapersonales, la motivación extrínseca del personal también tiene una tendencia ligeramente ascendente. Que la relación es estadísticamente significativa (no debida al azar) se confirma con un valor $p = 0.001 (< 0.05)$. El aumento de la motivación en respuesta a elementos motivadores extrínsecos (es decir, recompensas, reconocimiento) — un pequeño pero real impulso en la motivación reforzado a través de la apreciación intrapersonal.

5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda implementar un programa institucional continuo de desarrollo de habilidades que combine formación técnica, competencias blandas y planes de crecimiento profesional. Esto debe ir acompañado de mecanismos de seguimiento y retroalimentación para asegurar que los avances en la gestión de habilidades se traduzcan directamente en mejoras sostenidas de la motivación laboral.
2. Se sugiere fortalecer las actividades que fomenten la comunicación efectiva, la empatía y la colaboración, integrando dinámicas grupales, mentorías y talleres de liderazgo. Estas intervenciones deben enfocarse en que el personal encuentre sentido y propósito en sus interacciones diarias, elevando así su motivación intrínseca.
3. Se aconseja implementar estrategias de reconocimiento formal e incentivos alineados con los logros individuales y colectivos, reforzando la autoconfianza y la autogestión del personal. Combinar recompensas tangibles (bonificaciones, premios) con reconocimiento público permitirá potenciar el efecto motivador de la gestión intrapersonal sobre la motivación extrínseca.

REFERENCIAS

1. Larry Cuban on School Reform and Classroom Practice. Content vs. Skills in High Schools: 21st Century Arguments Echo 19th Century Conflicts [Internet]. 2015 [cited 2023 Oct 15]. Available from: <https://larrycuban.wordpress.com/2015/11/03/content-vs-skills-in-high-schools-21st-century-arguments-echo-19th-century-conflicts/>
2. Bughin J, Hazan E, Lund S, Dahlström P, Wiesinger A, Subramaniam A. Skill shift: Automation and the future of the workforce [Internet]. McKinsey Global Institute. 2018. Available from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce#/>
3. Dondi M, Klier J, Panier F, Schubert J. Defining the skills citizens will need in the future world of work [Internet]. McKinsey Global Institute. 2021. Available from: <https://www.mckinsey.com/industries/public-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work#/>
4. Continisio G, Serra N, Guillari A, Simeone S, Lucchese R, Gargiulo G, et al. Evaluation of Soft Skills among Italian Healthcare Rehabilitators: A Cross Sectional Study. *J Public Health Res* [Internet]. 2021 Jun 24;10(3). Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.4081/jphr.2021.2002>
5. Vanovenberghe C, Du Bois M, Lauwerier E, Van Den Broeck A. Does motivation predict return to work? A longitudinal analysis. *J Occup Health* [Internet]. 2021 Jan 10;63(1). Available from: <https://academic.oup.com/joh/article/doi/10.1002/1348-9585.12284/7249887>
6. Zeng D, Takada N, Hara Y, Sugiyama S, Ito Y, Nihei Y, et al. 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* [Internet]. 2022 Jan 24;19(3):1284. Available from: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1284>
7. Xu L, Wang Z, Li Z, Lin Y, Wang J, Wu Y, et al. Mediation role of work motivation and job satisfaction between work-related basic need satisfaction and work engagement among doctors in China: a cross-sectional study. *BMJ Open* [Internet]. 2022 Oct 19;12(10):e060599. Available from: <https://bmjopen.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmjopen-2021-060599>
 8. Heckman J, Kautz T. Hard evidence on soft skills. *Labour Econ* [Internet]. 2012 Aug;19(4):451–64. Available from: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0927537112000577>
 9. Garzón S. Naciones Unidas. 2022 [cited 2023 Oct 20]. América Latina y los efectos de la guerra en Ucrania: menor crecimiento, mayor inflación e inestabilidad laboral. Available from: <https://news.un.org/es/story/2022/04/1507802>
 10. Cáceres C. Universidad de Piura. 2017 [cited 2023 Oct 20]. Un trabajador motivado es clave en la organización. Available from: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2017/08/un-trabajador-motivado-es-clave-en-la-organizacion/>
 11. Restrepo LF. Inversión económica en salud en América en los últimos veinte años. *Univ y Salud* [Internet]. 2023 Jun 26;25(2):D22–6. Available from: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/6434>
 12. Comexperu. 09/04/2024. 2024 [cited 2025 Mar 30]. En 2023, no se ejecutaron S/1,100 millones del sector salud. Available from: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/en-2023-no-se-ejecutaron-s-1100-millones-del-sector-salud>
 13. Álvarez M, Mendoza Y, Macias E, Arellano O. Las habilidades blandas y su rol en el

- rendimiento laboral de los profesionales de la salud. *Rev Cuba Reumatol* [Internet]. 2023;25(4):e1261. Available from:
<https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/1261>
14. Ernawati E, Ayuningsih C. Senior nurses' perceptions of essential soft skills for novice nurses in a private hospital in Jakarta, Indonesia: A phenomenological study. *Belitung Nurs J* [Internet]. 2021 Aug 27;7(4):320–8. Available from:
<https://www.belitungraya.org/BRP/index.php/bnj/article/view/1549>
 15. González E. Motivación laboral y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - 2021 [Internet]. Universidad Nacional Federico Villarreal; 2025. Available from:
<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/11059>
 16. Huaman D. Habilidades gerenciales y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023 [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2024. Available from:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/4332514d-6130-4b7d-ad96-5492bbd5de39>
 17. Baneo J. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III, Lima – 2023 [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2024. Available from:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/ee8cdbc1-bff2-436b-8077-94c5a5ba36ca>
 18. Lima Y. Gestión de las habilidades blandas y desempeño laboral percibido en trabajadores de un Hospital, Ucayali 2022 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2023. Available from:

- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121707>
19. Gastelo O. Gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en el centro de salud mental comunitario de Cutervo en el año 2021 [Internet]. Universidad Privada del Norte; 2022. Available from: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30956>
 20. Chiavenato I. Gestión de Talento Humano [Internet]. Independently Published; 2021. 141 p. Available from: <https://books.google.com.pe/books?id=F4lbzgEACAAJ>
 21. Chiavenato I. Gestión del talento humano [Internet]. 5ta ed. McGraw-Hill USA; 2020. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=833100>
 22. Enrique L. Administración del Potencial Humano. CENGAE Learning, ARGENTINA; 2013.
 23. Vigier H, Pasquaré C, Menichelli F, Tarayre C. Gestión Humana en las Organizaciones. Publicaciones Altaria, S.L.; 2015. 552 p.
 24. Montoya C, Boyero M. The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional. Rev Científica "Visión Futur [Internet]. 2016;20(2):21–37. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335007/html/>
 25. Rodríguez M. Coaching [Internet]. Editorial ICB; 2017. 212 p. Available from: <https://books.google.com.pe/books?id=ynNJyQEACAAJ>
 26. Casado B. Manual Coaching. Madrid - España: Editorial CEP SL; 2010.
 27. Pérez M. Entrenamiento en habilidades sociales. Málaga , España: ICB Editores; 2015. 216 p.
 28. Mahapatra G, Dash S. Round Table: Talent development in a changing world of work. IIMB Manag Rev [Internet]. 2022 Mar;34(1):83–91. Available from: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0970389622000192>

29. Díaz R. Inteligencias Múltiples: ¡Despierte el potencial de Aprendizaje! [Internet]. Editorial Orbis Press; 2006. 197 p. (Serie Saber más). Available from: <https://books.google.com.pe/books?id=GIi3jJmSSYUC>
30. Silberman M, Hansburg F. Inteligencia Interpersonal. Una nueva manera de relacionarse con los demás [Internet]. Paidós; 2020. Available from: <https://books.google.com.ec/books?id=WwJK9601p2wC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
31. Londoño M. Asistentes y Secretarias ¿Profesión de riesgo? [Internet]. FC Editorial; 2016. 264 p. Available from: <https://books.google.com.pe/books?id=ytB7DQAAQBAJ>
32. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. 17a ed. Pearson Education, S.A.; 2017. 744 p.
33. Sánchez T. Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones [Internet]. Ediciones Octaedro; 2016. 516 p. (Horizontes). Available from: <https://books.google.com.pe/books?id=GgiIDwAAQBAJ>
34. Xie X. Analysis of Employee Motivations and Causes in the Workplace. Adv Econ Manag Polit Sci [Internet]. 2024 May 24;72(1):302–6. Available from: <https://www.ewadirect.com/proceedings/aemps/article/view/9832>
35. Pandya J. Intrinsic & extrinsic motivation & its impact on organizational performance at Rajkot city: A review. J Manag Res Anal [Internet]. 2024 Mar 28;11(1):46–53. Available from: <https://jmra.in/article-details/21227>
36. Alves A, Araújo M. Teoria das expectativas: uma análise da força motivacional dos funcionários do Banco do Brasil. Rev UNI-RN [Internet]. 2001;1(1):57. Available from: <https://revistas.unirn.edu.br/index.php/revistaunirn/article/view/21>

37. Torres B. *Habilidades Directivas*. 3a ed. McGraw-Hill; 2017.
38. Arias F. *El proyecto de investigación*. 6a ed. 2012.
39. Gomez S. *Metodología de la investigación*. 1a ed. Mexico: Red Tercer Milenio; 2012.
40. Hernández-Sampieri R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la investigación* [Internet]. 6th ed. McGraw-Hill Education; 2014. Available from:
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
41. Vega G, Ávila J, Vega A, Camacho N, Becerril A, Leo G. Paradigmas en la investigación -Enfoque cuantitativo y cualitativo. *Eur Sci J* [Internet]. 2014;10(15):523–8. Available from: <https://core.ac.uk/reader/236413540>
42. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill; 2018.
43. Tamayo G. Diseños muestrales en la investigación. *Rev Científica Semest Económico* [Internet]. 2000;4(7):1–14. Available from:
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/issue/view/130>
44. Salazar C, Del Castillo S. *Fundamentos básicos de estadística*. Quito: Universidad Central del Ecuador; 2018.
45. Placencia K. *Gestión del talento humano e influencia en el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador*, 2018 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2019. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37009>
46. Plúas M. *Planificación estratégica y motivación laboral docente en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador*, 2018 [Internet]. Universidad César

- Vallejo; 2019. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40839>
47. Molek D, Kawka T. Reducing Work-Related Stress Through Soft-Skills Training Intervention in the Mining Industry. *Hum Factors J Hum Factors Ergon Soc* [Internet]. 2024 May 12;66(5):1633–49. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00187208221139020>
 48. Hardie P, Darley A, Langan L, Lafferty A, Jarvis S, Redmond C. Interpersonal and communication skills development in general nursing preceptorship education and training programmes: A scoping review. *Nurse Educ Pract* [Internet]. 2022 Nov;65:103482. Available from: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1471595322001962>
 49. Begazo M, Calvo V, Hayashida I, Maraví I. Buenas prácticas en la gestión de talento en el sector construcción [Internet]. Pontificia Universidad Católica del Perú; 2018. Available from: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12716>
 50. Espinosa E. Salario emocional en la empresa Fondeargos como estrategia de motivación del talento humano [Internet]. Universidad EAN; 2018. Available from: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3447241?show=full>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| Formulación del Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Diseño metodológico |
|---|--|--|--|---|
| <p>Problema General</p> <p>¿La gestión para el desarrollo de habilidades se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿La gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico?</p> <p>¿La gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Evaluar la asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en los integrantes del centro médico.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico.</p> <p>Identificar la asociación entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico.</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>Hay asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en los integrantes del centro médico.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>H1: Hay asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades interpersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico.</p> <p>H2: Hay asociación estadísticamente significativa entre la gestión para el desarrollo de habilidades intrapersonales se asocia con la motivación laboral en los integrantes del centro médico.</p> | <p>Variable 1</p> <p>Gestión para el desarrollo de habilidades</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Habilidad interpersonal D2: Habilidad intrapersonal</p> <p>Variable 2</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Motivación intrínseca D2: Motivación extrínseca</p> | <p>Tipo de Investigación</p> <p>Investigación no experimental</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método cuantitativo – Descriptivo - Correlacional</p> <p>Población Muestra</p> <p>80 trabajadores del centro de salud Tahuantinsuyo alto</p> |

Anexo 2. Instrumentos

Gestión para el desarrollo de Habilidades y Motivación Laboral en el personal del centro de salud Tahuantinsuyo Alto, 2025

Estimado (trabajador/a)

Le entregamos una Cuestionario cuyo objetivo es Determinar la relación de la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en el personal del centro de salud Tahuantinsuyo alto 2025.

Es aplicado por Q.F Techy Herrera Quispe, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Magister en Gestión en Salud

Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá desarrollar nuestro estudio que se centra principalmente en conocer la relación que guarda la gestión de habilidades y la motivación laboral.

Para participar usted ha sido seleccionado al azar, para garantizar una representación de todas las personas que son objetivo del estudio, por ello, son muy importantes sus respuestas. Completarla le llevará alrededor de 15 minutos. Además, se le está alcanzando otro documento (**CONSENTIMIENTO INFORMADO**) en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

Esta encuesta es completamente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos se colocarán en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradezco anticipadamente su participación.

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con:

QF. Techy Herrera Quispe

techyhq20@gmail.com

**UNIVERSIDAD NORBERT WIENER
E.P.G**

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO

Este consta de preguntas sobre sus datos básicos (nombre, edad, etc.) también preguntas sobre el estudio en sí. Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómese el tiempo para contestarlas todas (**ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS; si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo**).

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta.

Ante una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario).

**RECUERDE: NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS,
SÓLO INTERESA SU OPINIÓN (Solo para encuestas)**

Nº Ficha: _____

Fecha: _____

**Gestión para el desarrollo de Habilidades y Motivación Laboral en el personal del
centro de salud Tahuantinsuyo Alto, 2025**

1. Nombres:

2. Cargo o Función:

3. Edad:

4. Sexo: masculino () Femenino ()

CUESTIONARIO

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: **Gestión para el desarrollo de Habilidades y Motivación Laboral en el personal del centro de salud Tahuantinsuyo Alto, 2023** el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta

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

I. GESTIÓN PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES

| PREGUNTAS | NUNCA (1) | CASI NUNCA (2) | A VECES (3) | CASI SIEMPRE (4) | SIEMPRE (5) |
|---|----------------------|-------------------------------|----------------------------|---------------------------------|------------------------|
| 1.Soy capaz de autoevaluarme | | | | | |
| 2.Conozco que sentimientos afectan mi rendimiento laboral | | | | | |
| 3.Me preocupo de aumentar mis conocimientos en el área donde trabajo | | | | | |
| 4.Cuando me trazo una meta la cumplo | | | | | |
| 5.Me siento cómodo(a) tal como soy | | | | | |
| 6.Tomo decisiones personales sin consultar a nadie | | | | | |
| 7.Reacciono de manera moderada frente a mis emociones | | | | | |
| 8.Controlo mis pensamientos antes de actuar | | | | | |
| PREGUNTAS | NUNCA (1) | CASI NUNCA (2) | A VECES (3) | CASI SIEMPRE (4) | SIEMPRE (5) |
| 9.Escucho con atención lo que quieren comunicarme | | | | | |
| 10. Soy concreto en el mensaje que quiero dar | | | | | |
| 11.Tengo claro en lo referente a lo que voy hacer o no por los demás | | | | | |
| 12.Con la finalidad de obtener diferentes puntos de vista consulto a mi entorno laboral | | | | | |
| 13.Para persuadir a los demás, intento establecer lazos de confianza | | | | | |
| 14.Intento buscar soluciones, en lugar de culpables frente a los problemas | | | | | |
| 15.Pido ayuda a mis compañeros y brindo cuando lo requieran | | | | | |

II. MOTIVACIÓN LABORAL

| PREGUNTAS | NUNCA (1) | CASI NUNCA (2) | A VECES (3) | CASI SIEMPRE (4) | SIEMPRE (5) |
|---|--------------|----------------------|-------------------|------------------------|----------------|
| 16. Cuando veo que algo no funciona, soy el primero en cambiar de manera de actuar | | | | | |
| 17. Tengo impulso de guiar por buen camino mi propia labor en el trabajo | | | | | |
| 18. Tengo la libertad suficiente para desarrollar mi labor y tomar decisiones | | | | | |
| 19. Me motiva el deseo de ser mejor cada día. | | | | | |
| 20. Me preocupo en especializarme en la rama que mejor domino | | | | | |
| 21. Tu trabajo cobra más importancia cuando estas al servicio de otras personas | | | | | |
| 22. Me esfuerzo en hacer seguimiento continuo al total de mis usuarios | | | | | |
| 23. Espero obtener alguna recompensa por un buen desempeño laboral | | | | | |
| 24. Trabajo mejor si el pago es mayor | | | | | |
| PREGUNTAS | NUNCA (1) | CASI NUNCA (2) | A VECES (3) | CASI SIEMPRE (4) | SIEMPRE (5) |
| 25. Siempre apunto mis labores a recompensas que pueda generar | | | | | |
| 26. Me motiva el hecho de cumplir con las metas, sabiendo que habrá un incentivo | | | | | |
| 27. Ejecuto mejor mis labores cuando tengo presión. | | | | | |
| 28. Cuando emprendo una labor, pienso en las consecuencias negativas de no ejecutarlas bien | | | | | |
| 29. La severidad de mis superiores permite que ejecute mejor mi labor | | | | | |
| 30. Desempeño mejor mi labor al observar que no tuve sanciones administrativas | | | | | |

Anexo 3. Validez del instrumento

Experto N° 1

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Variable 1: Gestión del desarrollo de habilidades | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: habilidades intrapersonales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Soy capaz de autoevaluarme | X | | X | | X | | |
| 2 | Conozco que sentimientos afectan mi rendimiento laboral | X | | X | | X | | |
| 3 | Me preocupo de aumentar mis conocimientos en el área donde trabajo | X | | X | | X | | |
| 4 | Cuando me trazo una meta la cumplo | X | | X | | X | | |
| 5 | Me siento cómodo(a) tal como soy | X | | X | | X | | |
| 6 | Tomo decisiones personales sin consultar a nadie | X | | X | | X | | |
| 7 | Reacciono de manera moderada frente a mis emociones | X | | X | | X | | |
| 8 | Controlo mis pensamientos antes de actuar | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: habilidades interpersonales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Escucho con atención lo que quieren comunicarme | X | | X | | X | | |
| 10 | Soy concreto en el mensaje que quiero dar | X | | X | | X | | |
| 11 | Tengo claro en lo referente a lo que voy hacer o no por los demás | X | | X | | X | | |
| 12 | Con la finalidad de obtener diferentes puntos de vista consulto a mi entorno laboral | X | | X | | X | | |
| 13 | Para persuadir a los demás, intento establecer lazos de confianza | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 14 | Intento buscar soluciones, en lugar de culpables frente a los problemas | X | | X | | X | | |
| 15 | Pido ayuda a mis compañeros y brindo cuando lo requieran | XX | | XX | | XX | | |
| VARIABLE 2: Motivación Laboral | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Cuando veo que algo no funciona, soy el primero en cambiar de manera de actuar | X | | X | | X | | |
| 17 | Tengo impulso de guiar por buen camino mi propia labor en el trabajo | X | | X | | X | | |
| 18 | Tengo la libertad suficiente para desarrollar mi labor y tomar decisiones | X | | X | | X | | |
| 19 | Me motiva el deseo de ser mejor cada día. | X | | X | | X | | |
| 20 | Me preocupo en especializarme en la rama que mejor domino | X | | X | | X | | |
| 21 | Tu trabajo cobra más importancia cuando estas al servicio de otras personas | X | | X | | X | | |
| 22 | Me esfuerzo en hacer seguimiento continuo al total de mis usuarios | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 23 | Espero obtener alguna recompensa por un buen desempeño laboral | X | | X | | X | | |
| 24 | Trabajo mejor si el pago es mayor | X | | X | | X | | |
| 25 | Siempre apunto mis labores a recompensas que pueda generar | X | | X | | X | | |
| 26 | Me motiva el hecho de cumplir con las metas, sabiendo que habrá un incentivo | X | | X | | X | | |
| 27 | Ejecuto mejor mis labores cuando tengo presión. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 28 | Cuando emprendo una labor, pienso en las consecuencias negativas de no ejecutarlas bien | X | | X | | X | | |
| 29 | la severidad de mis superiores permite que ejecute mejor mi labor | X | | X | | X | | |
| 30 | desempeño mejor mi labor al observar que no tuve sanciones administrativas | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe Suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **MG. GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ EXPERTO.....**

DNI:41256669.....

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración, Magister en Gestión Pública**

.....

- 1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....30...de...mayo...del 2024....



MG. GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ
EXPERTO

Firma del Experto Informante

Experto N° 2

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Variable 1: Gestión del desarrollo de habilidades | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: habilidades intrapersonales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Soy capaz de autoevaluar me | X | | X | | X | | |
| 2 | Conozco que sentimientos afectan mi rendimiento laboral | X | | X | | X | | |
| 3 | Me preocupo de aumentar mis conocimientos en el área donde trabajo | X | | X | | X | | |
| 4 | Cuando me trazo una meta la cumplo | X | | X | | X | | |
| 5 | Me siento cómodo(a) tal como soy | X | | X | | X | | |
| 6 | Tomo decisiones personales sin consultar a nadie | X | | X | | X | | |
| 7 | Reacciono de manera moderada frente a mis emociones | X | | X | | X | | |
| 8 | Controlo mis pensamientos antes de actuar | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: habilidades interpersonales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Escucho con atención lo que quieren comunicarme | X | | X | | X | | |
| 10 | Soy concreto en el mensaje que quiero dar | X | | X | | X | | |
| 11 | Tengo claro en lo referente a lo que voy hacer o no por los demás | X | | X | | X | | |
| 12 | Con la finalidad de obtener diferentes puntos de vista consulto a mi entorno laboral | X | | X | | X | | |
| 13 | Para persuadir a los demás, intento establecer lazos de confianza | X | | X | | X | | |
| 14 | Intento buscar soluciones, en lugar de culpables frente a los problemas | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 15 | Pido ayuda a mis compañeros y brindo cuando lo requieran | X | | X | | X | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | VARIABLE 2 : Motivación Laboral | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Cuando veo que algo no funciona, soy el primero en cambiar de manera de actuar | X | | X | | X | | |
| 17 | Tengo impulso de guiar por buen camino mi propia labor en el trabajo | X | | X | | X | | |
| 18 | Tengo la libertad suficiente para desarrollar mi labor y tomar decisiones | X | | X | | X | | |
| 19 | Me motiva el deseo de ser mejor cada día. | X | | X | | X | | |
| 20 | Me preocupa en especializarme en la rama que mejor domino | X | | X | | X | | |
| 21 | Tu trabajo cobra más importancia cuando estas al servicio de otras personas | X | | X | | X | | |
| 22 | Me esfuerzo en hacer seguimiento continuo al total de mis usuarios | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 23 | Espero obtener alguna recompensa por un buen desempeño laboral | X | | X | | X | | |
| 24 | Trabajo mejor si el pago es mayor | X | | X | | X | | |
| 25 | Siempre apunto mis labores a recompensas que pueda generar | X | | X | | X | | |
| 26 | Me motiva el hecho de cumplir con las metas, sabiendo que habrá un incentivo | X | | X | | X | | |
| 27 | Ejecuto mejor mis labores cuando tengo presión. | X | | X | | X | | |
| 28 | Cuando emprendo una labor, pienso en las consecuencias negativas de no ejecutarlas bien | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 29 | la severidad de mis superiores permite que ejecute mejor mi labor | X | | X | | X | |
| 30 | desempeño mejor mi labor al observar que no tuve sanciones administrativas | X | | X | | X | |

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **MG. MAYRA ESPERANZA RAMÍREZ FLORES EXPERTO**

DNI:41254565.....

Especialidad del validador: ... **Licenciado en Psicología, Magister en Psicología infantil y Neuroeducación**

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión**30...de...mayo...del 2024....**



MG. MAYRA ESPERANZA RAMÍREZ FLORES
EXPERTO

Firma del Experto Informante.

Experto N° 3

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Variable 1: Gestión del desarrollo de habilidades | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: habilidades intrapersonales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Soy capaz de autoevaluarme | X | | X | | X | | |
| 2 | Conozco que sentimientos afectan mi rendimiento laboral | X | | X | | X | | |
| 3 | Me preocupo de aumentar mis conocimientos en el área donde trabajo | X | | X | | X | | |
| 4 | Cuando me trazo una meta la cumplo | X | | X | | X | | |
| 5 | Me siento cómodo(a) tal como soy | X | | X | | X | | |
| 6 | Tomo decisiones personales sin consultar a nadie | X | | X | | X | | |
| 7 | Reacciono de manera moderada frente a mis emociones | X | | X | | X | | |
| 8 | Controlo mis pensamientos antes de actuar | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: habilidades interpersonales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Escucho con atención lo que quieren comunicarme | X | | X | | X | | |
| 10 | Soy concreto en el mensaje que quiero dar | X | | X | | X | | |
| 11 | Tengo claro en lo referente a lo que voy hacer o no por los demás | X | | X | | X | | |
| 12 | Con la finalidad de obtener diferentes puntos de vista consulto a mi entorno laboral | X | | X | | X | | |
| 13 | Para persuadir a los demás, intento establecer lazos de confianza | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 14 | Intento buscar soluciones, en lugar de culpables frente a los problemas | X | | X | | X | | |
| 15 | Pido ayuda a mis compañeros y brindo cuando lo requieran | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | VARIABLE 2 : Motivación Laboral | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Cuando veo que algo no funciona, soy el primero en cambiar de manera de actuar | X | | X | | X | | |
| 17 | Tengo impulso de guiar por buen camino mi propia labor en el trabajo | X | | X | | X | | |
| 18 | Tengo la libertad suficiente para desarrollar mi labor y tomar decisiones | X | | X | | X | | |
| 19 | Me motiva el deseo de ser mejor cada día. | X | | X | | X | | |
| 20 | Me preocupa en especializarme en la rama que mejor domino | X | | X | | X | | |
| 21 | Tu trabajo cobra más importancia cuando estas al servicio de otras personas | X | | X | | X | | |
| 22 | Me esfuerzo en hacer seguimiento continuo al total de mis usuarios | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 23 | Espero obtener alguna recompensa por un buen desempeño laboral | X | | X | | X | | |
| 24 | Trabajo mejor si el pago es mayor | X | | X | | X | | |
| 25 | Siempre apunto mis labores a recompensas que pueda generar | X | | X | | X | | |
| 26 | Me motiva el hecho de cumplir con las metas, sabiendo que habrá un incentivo | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 27 | Ejecuto mejor mis labores cuando tengo presión. | X | | X | | X | |
| 28 | Cuando emprendo una labor, pienso en las consecuencias negativas de no ejecutarlas bien | X | | X | | X | |
| 29 | la severidad de mis superiores permite que ejecute mejor mi labor | X | | X | | X | |
| 30 | desempeño mejor mi labor al observar que no tuve sanciones administrativas | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **MG. JOEL GUSTAVO MEZA RODRÍGUEZ EXPERTO**

DNI:.....44028613.....

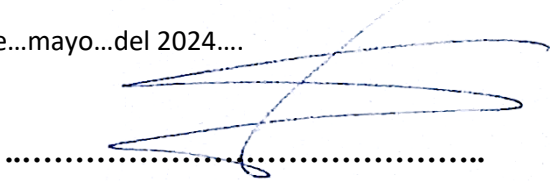
Especialidad del validador: ... **Licenciado en Administración, Magister en Administración publica**

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

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

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

.....30...de...mayo...del 2024....



MG. JOEL GUSTAVO MEZA RODRÍGUEZ
(EXPERTO)

Experto N° 4

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Variable 1: Gestión del desarrollo de habilidades | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: habilidades intrapersonales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Soy capaz de autoevaluarme | X | | X | | X | | |
| 2 | Conozco que sentimientos afectan mi rendimiento laboral | X | | X | | X | | |
| 3 | Me preocupo de aumentar mis conocimientos en el área donde trabajo | X | | X | | X | | |
| 4 | Cuando me trazo una meta la cumplo | X | | X | | X | | |
| 5 | Me siento cómodo(a) tal como soy | X | | X | | X | | |
| 6 | Tomo decisiones personales sin consultar a nadie | X | | X | | X | | |
| 7 | Reacciono de manera moderada frente a mis emociones | X | | X | | X | | |
| 8 | Controlo mis pensamientos antes de actuar | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: habilidades interpersonales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Escucho con atención lo que quieren comunicarme | X | | X | | X | | |
| 10 | Soy concreto en el mensaje que quiero dar | X | | X | | X | | |
| 11 | Tengo claro en lo referente a lo que voy hacer o no por los demás | X | | X | | X | | |
| 12 | Con la finalidad de obtener diferentes puntos de vista consulto a mi entorno laboral | X | | X | | X | | |
| 13 | Para persuadir a los demás, intento establecer lazos de confianza | X | | X | | X | | |
| 14 | Intento buscar soluciones, en lugar de culpables frente a los problemas | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | Pido ayuda a mis compañeros y brindo cuando lo requieran | X | | X | | X | | |
| VARIABLE 2 : Motivación Laboral | | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Cuando veo que algo no funciona, soy el primero en cambiar de manera de actuar | X | | X | | X | | |
| 17 | Tengo impulso de guiar por buen camino mi propia labor en el trabajo | X | | X | | X | | |
| 18 | Tengo la libertad suficiente para desarrollar mi labor y tomar decisiones | X | | X | | X | | |
| 19 | Me motiva el deseo de ser mejor cada día. | X | | X | | X | | |
| 20 | Me preocupo en especializarme en la rama que mejor domino | X | | X | | X | | |
| 21 | Tu trabajo cobra más importancia cuando estas al servicio de otras personas | X | | X | | X | | |
| 22 | Me esfuerzo en hacer seguimiento continuo al total de mis usuarios | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 23 | Espero obtener alguna recompensa por un buen desempeño laboral | X | | X | | X | | |
| 24 | Trabajo mejor si el pago es mayor | X | | X | | X | | |
| 25 | Siempre apunto mis labores a recompensas que pueda generar | X | | X | | X | | |
| 26 | Me motiva el hecho de cumplir con las metas, sabiendo que habrá un incentivo | X | | X | | X | | |
| 27 | Ejecuto mejor mis labores cuando tengo presión. | X | | X | | X | | |
| 28 | Cuando emprendo una labor, pienso en las consecuencias negativas de no ejecutarlas bien | X | | X | | X | | |
| 29 | la severidad de mis superiores permite que ejecute mejor mi labor | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 30 | desempeño mejor mi labor al observar que no tuve sanciones administrativas | X | | X | | X | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador.: **DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS EXPERTO...**

DNI:41846585....

Especialidad del validador: ... **Licenciado en Administración, Dr. en Gestión Pública**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...30...de...mayo...del 2024



.....
DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS
 Firma del Experto Informante

Experto N° 5

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Variable 1: Gestión del desarrollo de habilidades | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: habilidades intrapersonales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Soy capaz de autoevaluarme | X | | X | | X | | |
| 2 | Conozco que sentimientos afectan mi rendimiento laboral | X | | X | | X | | |
| 3 | Me preocupo de aumentar mis conocimientos en el área donde trabajo | X | | X | | X | | |
| 4 | Cuando me trazo una meta la cumplo | X | | X | | X | | |
| 5 | Me siento cómodo(a) tal como soy | X | | X | | X | | |
| 6 | Tomo decisiones personales sin consultar a nadie | X | | X | | X | | |
| 7 | Reacciono de manera moderada frente a mis emociones | X | | X | | X | | |
| 8 | Controlo mis pensamientos antes de actuar | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: habilidades interpersonales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Escucho con atención lo que quieren comunicarme | X | | X | | X | | |
| 10 | Soy concreto en el mensaje que quiero dar | X | | X | | X | | |
| 11 | Tengo claro en lo referente a lo que voy hacer o no por los demás | X | | X | | X | | |
| 12 | Con la finalidad de obtener diferentes puntos de vista consulto a mi entorno laboral | X | | X | | X | | |
| 13 | Para persuadir a los demás, intento establecer lazos de confianza | X | | X | | X | | |
| 14 | Intento buscar soluciones, en lugar de culpables frente a los problemas | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | Pido ayuda a mis compañeros y brindo cuando lo requieran | X | | X | | X | | |
| VARIABLE 2 : Motivación Laboral | | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Cuando veo que algo no funciona, soy el primero en cambiar de manera de actuar | X | | X | | X | | |
| 17 | Tengo impulso de guiar por buen camino mi propia labor en el trabajo | X | | X | | X | | |
| 18 | Tengo la libertad suficiente para desarrollar mi labor y tomar decisiones | X | | X | | X | | |
| 19 | Me motiva el deseo de ser mejor cada día. | X | | X | | X | | |
| 20 | Me preocupo en especializarme en la rama que mejor domino | X | | X | | X | | |
| 21 | Tu trabajo cobra más importancia cuando estas al servicio de otras personas | X | | X | | X | | |
| 22 | Me esfuerzo en hacer seguimiento continuo al total de mis usuarios | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 23 | Espero obtener alguna recompensa por un buen desempeño laboral | X | | X | | X | | |
| 24 | Trabajo mejor si el pago es mayor | X | | X | | X | | |
| 25 | Siempre apunto mis labores a recompensas que pueda generar | X | | X | | X | | |
| 26 | Me motiva el hecho de cumplir con las metas, sabiendo que habrá un incentivo | X | | X | | X | | |
| 27 | Ejecuto mejor mis labores cuando tengo presión. | X | | X | | X | | |
| 28 | Cuando emprendo una labor, pienso en las consecuencias negativas de no ejecutarlas bien | X | | X | | X | | |
| 29 | la severidad de mis superiores permite que ejecute mejor mi labor | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 30 | desempeño mejor mi labor al observar que no tuve sanciones administrativas | X | | X | | X | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe Suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / **Mg: MG. MIGUEL ANIBAL CERRON ALIAGA EXPERTO...**

DNI: 41846585....

Especialidad del validador: ... **Licenciado en Administración, Magister en Gestión del talento humano**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....30...de...mayo...del 2024....



MG. MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA
Firma del Experto Informante

Validación de contenido

| | Criterios | juez1 | juez2 | juez3 | juez4 | juez5 | n jueces | si total | p. valor | decisión |
|----|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|----------|----------|-------------------|
| V1 | pertinencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 0.03125 | jueces de acuerdo |
| V1 | relevancia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 0.03125 | jueces de acuerdo |
| V1 | claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 0.03125 | jueces de acuerdo |

1 si Ho: jueces en desacuerdo $\alpha = 0.05 \leq P.\text{valor Ho}$
 0 no H1: Jueces de acuerdo p. valor ≤ 0.05 H1

| Criterios | p. valor | Decisión |
|-------------|----------|-------------------|
| pertinencia | 0.03125 | jueces de acuerdo |
| relevancia | 0.03125 | jueces de acuerdo |
| claridad | 0.03125 | jueces de acuerdo |

| | Criterios | juez1 | juez2 | juez3 | juez4 | juez5 | n jueces | si total | p. valor | decisión |
|----|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|----------|----------|-------------------|
| V2 | pertinencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 0.03125 | jueces de acuerdo |
| V2 | relevancia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 0.03125 | jueces de acuerdo |
| V2 | claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 0.03125 | jueces de acuerdo |

1 si Ho: jueces en desacuerdo $\alpha = 0.05 \leq P.\text{valor Ho}$
 0 no H1: Jueces de acuerdo p. valor ≤ 0.05 H1

| Criterios | p. valor | Decisión |
|-------------|----------|-------------------|
| pertinencia | 0.03125 | jueces de acuerdo |
| relevancia | 0.03125 | jueces de acuerdo |
| claridad | 0.03125 | jueces de acuerdo |

| Jueces | Decisión |
|---------------------|----------|
| Graciela Verastegui | Aprobado |
| Mayra Ramírez | Aprobado |
| Joel Meza | Aprobado |
| Uldarico Aguado | Aprobado |
| Miguel Cerrón | Aprobado |

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Se evaluó la confiabilidad del cuestionario, aplicando una prueba piloto a 20 trabajadores del centro médico y se calculó el Alfa de Cronbach, un indicador de la consistencia interna de los ítems.

Tabla 15. Confiabilidad para gestión para el desarrollo de habilidades

| | n | Valor |
|------------------|----|-------|
| Alfa de Cronbach | 15 | 0.954 |

Nota: Elaboración SPSS v27

Tabla 16. Confiabilidad para la dimensión habilidades intrapersonales

| | n | Valor |
|------------------|---|-------|
| Alfa de Cronbach | 8 | 0.916 |

Nota: Elaboración SPSS v27

Tabla 17. Confiabilidad para la dimensión habilidades interpersonales

| | n | Valor |
|------------------|---|-------|
| Alfa de Cronbach | 7 | 0.904 |

Nota: Elaboración SPSS v27

Tabla 18. Confiabilidad para motivación laboral

| | n | Valor |
|------------------|----|-------|
| Alfa de Cronbach | 15 | 0.949 |

Nota: Elaboración SPSS v27

Tabla 19. Confiabilidad para la dimensión motivación intrínseca

| | n | Valor |
|------------------|---|-------|
| Alfa de Cronbach | 7 | 0.875 |

Nota: Elaboración SPSS v27

Tabla 20. Confiabilidad para la dimensión motivación extrínseca

| | n | Valor |
|------------------|---|-------|
| Alfa de Cronbach | 8 | 0.924 |

Nota: Elaboración SPSS v27

Los resultados para la confiabilidad evidencian una alta confiabilidad del cuestionario, con un Alfa de Cronbach de 0.954 para la variable de gestión del desarrollo de habilidades, 0.916 y para sus respectivas dimensiones (habilidades intrapersonales y 0.904 para habilidades

interpersonales). Asimismo, para la variable motivación laboral presentó un coeficiente de 0.949, con valores para sus dimensiones de 0.875 para la motivación intrínseca y 0.924 para la motivación extrínseca. Estos indicadores reflejan una excelente consistencia interna en todas las dimensiones evaluadas.

Anexo 5. Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 04 de abril de 2025

Investigador(a)
Techy Herrera Quispe
Exp. N°: 1432-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: "Gestión para el desarrollo de Habilidades y Motivación laboral en el personal del centro de salud Tahuantinsuyo alto, 2024" con **fecha 11/03/2025**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Techy Herrera Quispe

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Anexo 6. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de proyecto de investigación : Gestión para el desarrollo de habilidades y motivación Laboral en personal del centro salud Tahuantinsuyo alto
Investigadores : Techy Herrera Quispe
Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Gestión para el desarrollo de habilidades y Motivación laboral en personal del centro salud Tahuantinsuyo alto,2025”. de fecha 01/07/2023. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es conocer la relación que guarda la gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación. Su ejecución permitirá encontrar tal relación y esta resolverá diversas problemáticas presentadas en el ámbito laboral del sistema de salud.

Duración del estudio (meses): 12 meses

Nº esperado de participantes: 80

Criterios de Inclusión y exclusión:

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos “vulnerables”: presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se tomará los datos del participante
- Se firmará el consentimiento
- Se procederá el llenado del cuestionario

La *encuesta* puede demorar unos 15 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo para el participante

Beneficios:

Usted se beneficiará del presente proyecto porque los resultados de la investigación se presentarán a su centro de labores, las cuales permitirán tomar las medidas correctivas del caso.

Costos e incentivos: Usted No pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación.

Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal Techy Herrera Quispe

Teléfono: 926620883 correo: techyhq20@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

(Firma)
Nombre **participante:**
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

(Firma)
Nombre **investigador:**
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

(Firma)
Nombre testigo o representante legal:
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

Lima, 17 de Julio del 2023

Sr (ta)
Q.F Techy Herrera Quispe
Egresada
Maestría en Gestión en salud-UNW

Presente. -

De mi mayor consideración:

Yo, Angélica Elvira Huamán Evaristo, Médico Jefe del Centro de salud Tahuantinsuyo alto, he leído el documento "Solicito ingreso a la institución para realizar estudio de tesis de postgrado" de fecha 15/07/2023, para recolectar datos como parte de su proyecto de tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión en salud "Gestión para el desarrollo de Habilidades y Motivación Laboral en el personal del centro de salud Tahuantinsuyo Alto, 2023".

Por lo mismo, acepto:

- Recolección de datos en la institución.
- Publicación de los resultados en publicaciones académicas y científicas (tesis, artículo científico, etcétera).
- Uso del nombre de la institución en publicaciones académicas y científicas.

Estoy al tanto que, en todas las situaciones, se asegurará del anonimato de los participantes del estudio, así salvaguardará los Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales"). Asimismo, estoy al tanto de la entrega de un consentimiento informado a los participantes del estudio para que dejen sustento de la situación voluntaria de participación.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
REGION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
C.S. TAHUANTINSUYO ALTO

M.C. Angélica Elvira Huamán Evaristo
Médico Jefe
CMP N° 64347

Anexo 8. Reporte de similitud de Turnitin



Página 2 de 111 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::14912:514051922




17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)




13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | | |
|----|---------------------|--|-----|
| 1 | Internet | hdl.handle.net | 4% |
| 2 | Internet | repositorio.uwiener.edu.pe | 4% |
| 3 | Internet | repositorio.upla.edu.pe | <1% |
| 4 | Internet | repositorio.usmp.edu.pe | <1% |
| 5 | Internet | repositorio.ucv.edu.pe | <1% |
| 6 | Internet | repositorio.upt.edu.pe | <1% |
| 7 | Internet | www.slideshare.net | <1% |
| 8 | Internet | repositorio.puce.edu.ec | <1% |
| 9 | Internet | repositorio.uladech.edu.pe | <1% |
| 10 | Trabajos entregados | Submitted on 1690995427103 | <1% |
| 11 | Trabajos entregados | Universidad Nacional de Trujillo on 2020-09-01 | <1% |