



Universidad  
Norbert Wiener

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

**Tesis**

Motivación y desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de  
hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima - 2024

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

**Presentado por:**

**Autora:** Galindo Flores, Iluz Mercedes


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6290-7017>

**Asesor:** Dr. Diaz Del Olmo Morey, Fernando Luis

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6534-8129>

**Lima – Perú**

**2025**

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

**FECHA: 17/12/2024**

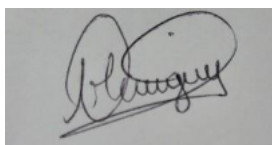
Yo, Iluz Mercedes Galindo Flores, Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Motivación y desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima - 2024” Asesorado por el docente: Dr. Fernando Luis Díaz del Olmo Morey, Con DNI 10267979 Con ORCID 0000-0001-6534-8129 tiene un índice de similitud de treinta y cuatro (34%) con código **oid: 14912:542315822** 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:**


El informe marca el 100% del texto del instrumento, el mismo que ha sido utilizado en otras investigaciones, este se encuentra en los anexos  
 El informe marca el 100% del texto del consentimiento informado, el mismo que ha sido utilizado en otras investigaciones, este se encuentra en los anexos



.....  
 Firma de autor 1  
 Iluz Mercedes Galindo Flores  
 DNI: 42931202



.....  
 Firma

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 17/12/2024</b>

FERNANDO LUIS DIAZ DEL OLMO MOREY  
DNI: 10267979.

Lima, 17 de Octubre de 2025

## **Dedicatoria**

**El presente trabajo está dedicada a mi padre CELSO GALINDO RIVAS, quien guía mis pasos desde el cielo y también me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo. También está dedicado a mi madre EMILIA FLORES PALOMINO, quien me enseñó que incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez.**

## **Agradecimiento**

A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

## Índice general

Índice general.....	2
Índice de tablas.....	3
Índice de gráficos.....	6
Resumen.....	7
Abstract.....	8
Introducción.....	9
<b>CAPITULO I. EL PROBLEMA.....</b>	<b>10</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Formulación del problema.....	11
1.2.1. Problema general.....	12
1.2.2. Problemas específicos.....	12
1.3. Objetivos de la investigación.....	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación de la investigación.....	13
1.5. Limitaciones de la investigación.....	15
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>16</b>
2.1. Antecedentes.....	16
2.1.1. Internacionales.....	16
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	17
2.1.3. Antecedentes locales.....	17
2.2. Bases teóricas.....	18
2.2.1. Teoría de la Autodeterminación.....	18
2.2.2. Teoría de los factores de Herzberg.....	18
2.2.3. Teoría de Las expectativas de Vroom.....	19
2.2.4. Teoría del reforzamiento de Skinner.....	19
2.2.5. Relación entre la motivación y el desempeño laboral.....	19
2.3. Definiciones conceptuales.....	20
2.3.1. Motivación laboral.....	20
2.3.2. Desempeño laboral.....	21
2.3.3. Relación entre la motivación y desempeño laboral.....	22
2.4. Formulación de la hipótesis.....	22

2.4.1.	Hipótesis general.....	22
2.4.2.	Hipótesis específicas .....	22
CAPITULO III. METODOLOGÍA .....		23
3.1.	Tipo y diseño de investigación .....	23
3.2.	Población y muestra.....	23
3.3.	Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	24
3.4.	Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	24
3.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	25
3.6.	Variables y operacionalización.....	26
3.6.1.	Descripción.....	29
CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....		31
4.1.	Resultados.....	31
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados.....	31
4.1.2.	Análisis Relacional.....	39
4.1.3.	Prueba de hipótesis.....	44
4.1.4.	Discusión de resultados .....	49
CAPITULO V. discusión, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		53
5.1.	Discusión .....	53
5.2.	Conclusiones .....	54
5.3.	Recomendaciones .....	55
REFERENCIAS.....		56
ANEXOS .....		65
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....		67
Anexo 2: Instrumentos.....		70
Anexo 4: Formato de consentimiento informado .....		77

### Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Motivación del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima - 2024 .....	31
<b>Tabla 2</b>	Niveles de la Dimensión Motivación Extrínseca.....	33
<b>Tabla 3</b>	Niveles de la Dimensión Motivación Intrínseca.....	34

<b>Tabla 4</b> Niveles de la Dimensión Motivación Trascendental .....	36
<b>Tabla 5</b> Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima - 2024 .....	37
<b>Tabla 6</b> Relación entre la Motivación y el Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.....	39
<b>Tabla 7</b> Motivación Extrínseca y Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.....	40
<b>Tabla 8</b> Motivación Intrínseca y Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.....	41
<b>Tabla 9</b> Motivación Trascendental y Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.....	43
<b>Tabla 10</b> Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables de estudio .....	44
<b>Tabla 11</b> Prueba Rho de Spearman para las variables de estudio .....	45
<b>Tabla 12</b> Prueba Rho de Spearman para la variable Desempeño laboral y la dimensión 1. Motivación Extrínseca. ....	46
<b>Tabla 13</b> Prueba Rho de Spearman para la variable Desempeño laboral y la dimensión Motivación Intrínseca. ....	47
<b>Tabla 14</b> Prueba Rho de Spearman para la variable Desempeño laboral y la dimensión 3. Motivación Trascendental.....	48



## Índice de gráficos

<b>Figura 1</b> Niveles de Motivación del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima - 2024.....	32
<b>Figura 2</b> Niveles de la Dimensión Motivación Extrínseca .....	33
<b>Figura 3</b> Niveles de la Dimensión Motivación Intrínseca .....	35
<b>Figura 4</b> Niveles de la Dimensión Motivación Trascendental.....	36
<b>Figura 5</b> Niveles de Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima - 2024. ....	38
<b>Figura 6</b> La Motivación y el Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.....	39
<b>Figura 7</b> Motivación Extrínseca y Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.....	40
<b>Figura 8</b> Motivación Intrínseca y Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.....	42
<b>Figura 9</b> Motivación Trascendental y Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.....	43

## RESUMEN

Este estudio de trabajo de investigación tuvo como objetivo “Determinar si existe una relación entre motivación y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024”. Materiales y métodos: El método utilizado es el hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo y de naturaleza aplicada. El diseño de la investigación es no experimental, con un corte transversal, y se sitúa en un nivel correlacional. La muestra estará conformada por 120 trabajadores de 6 de clínicas ubicadas en San Juan de Lurigancho. Se emplearon dos encuestas: el cuestionario de motivación laboral para la variable motivación y el cuestionario de desempeño laboral, para la segunda variable, este cuestionario fue de escala tipo Likert y ambos cuestionarios fueron validados, confiables y los datos obtenidos fueron procesados en el programa SPSS 28. Resultado: La mayoría de los encuestados, presentan altos niveles de motivación, con un 55.8% de los empleados reportando un nivel alto y un 15.0% un nivel muy alto. En cuanto al desempeño laboral, se observa que el 47.5% tiene un desempeño medio y un 47.5% un desempeño alto. Solo el 5.0% del personal reporta un desempeño bajo. Conclusión: Se encontró una correlación muy alta entre motivación y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.995 y un valor de significancia de 0.000, lo que confirma la relación significativa entre ambas variables

**Palabras claves:** Motivación, Desempeño laboral, Motivación intrínseca, Motivación extrínseca, Motivación trascendental.

## ABSTRACT

This research work study aimed to "Determine if there is a relationship between motivation and job performance of health personnel working in hemodialysis clinics in San Juan de Lurigancho, 2024". Materials and methods: The method used is hypothetical-deductive, with a quantitative approach and of an applied nature. The research design is non-experimental, with a cross-section, and is located at a correlational level. The sample will be made up of 120 workers from 6 clinics located in San Juan de Lurigancho. Two surveys were used: the work motivation questionnaire for the motivation variable and the work performance questionnaire for the second variable, this questionnaire was a Likert-type scale and both questionnaires were validated, reliable and the data obtained were processed in the SPSS 28 program. Result: The majority of respondents present high levels of motivation, with 55.8% of employees reporting a high level and 15.0% a very high level. Regarding job performance, it is observed that 47.5% have an average performance and 47.5% a high performance. Only 5.0% of the staff report a low performance. Conclusion: A very high correlation was found between motivation and job performance, with a correlation coefficient of 0.995 and a significance value of 0.000, which confirms the significant relationship between both variables

**Keywords:** Motivation, Work performance, Intrinsic motivation, Extrinsic motivation, Transcendental motivation.

## INTRODUCCIÓN

El personal de salud desarrolla su labor en entornos altamente demandantes, expuesto a diversos factores que inciden en su motivación y desempeño laboral, lo que repercute directamente en la calidad del servicio brindado en las clínicas de hemodiálisis. Estas condiciones, además de afectar el bienestar del trabajador, pueden incrementar el ausentismo, los errores profesionales y los costos operativos, generando un impacto negativo en la reputación institucional y en la satisfacción del paciente.

Ante ello, se hace necesario implementar estrategias que fortalezcan la motivación y optimicen el rendimiento del personal sanitario, favoreciendo un ambiente laboral saludable y orientado a resultados

Este estudio está dividido en cinco capítulos:

**Capítulo I:** Expone el problema central, los objetivos y la justificación del estudio, analizando como la motivación influye en el desempeño del personal de las clínicas de hemodiálisis

**Capítulo II:** Reúne los antecedentes internacionales y nacionales recientes, junto con las teorías que sustentan las variables analizadas.

**Capítulo III:** Detalla la metodología empleada, el tipo de investigación, la muestra censal de 120 trabajadores y los instrumentos validados aplicados.

**Capítulos IV:** Presenta y discute los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico.

**Capítulo V:** Expone las conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos.

## **CAPITULO I. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En el contexto actual de los servicios de salud, el desempeño laboral del personal asistencial se ha convertido en un eje fundamental para garantizar la calidad de atención y la satisfacción del usuario (1). En especial, el personal que labora en clínicas de hemodiálisis enfrenta una carga emocional y física considerable, derivada de la atención continua a pacientes con enfermedades crónicas renales, lo que exige altos niveles de compromiso, vocación y bienestar psicológico (2). Diversos estudios evidencian que la motivación laboral constituye un factor determinante para el logro de los objetivos institucionales y para el mantenimiento de un clima organizacional saludable (3). Desde la perspectiva de la teoría de la autodeterminación, la motivación se estructura en tres dimensiones: intrínseca, relacionada con la satisfacción personal y el sentido de logro; extrínseca, vinculada a recompensas externas, reconocimiento o incentivos; y trascendental, orientada al beneficio que el trabajador percibe al contribuir con el bienestar de otros (4). En el ámbito sanitario peruano, los profesionales de enfermería y técnicos en hemodiálisis muestran distintos grados de motivación, influenciados por factores como la carga laboral, la comunicación con el equipo multidisciplinario, las condiciones contractuales y el apoyo institucional (5). La literatura señala que cuando la motivación intrínseca predomina, el trabajador experimenta satisfacción y compromiso genuino con su labor; mientras que la motivación extrínseca suele depender de políticas de incentivos, supervisión o reconocimiento institucional (1). Por otro lado, la motivación trascendental adquiere un valor especial en el personal de salud, pues está asociada a la vocación de servicio, la empatía y el sentido de propósito al cuidar la vida de los pacientes(2).

A pesar de la importancia de este constructo, en muchas instituciones de salud privadas y públicas del país se observan deficiencias en la gestión del talento humano. La falta de estrategias de fortalecimiento motivacional puede generar ausentismo, rotación de personal y disminución del desempeño(3). En el caso particular de las clínicas de hemodiálisis del distrito de San Juan de Lurigancho, estas dificultades se agravan debido al elevado número de pacientes, los horarios extensos y la escasez de recursos humanos especializados(4).

El desempeño laboral, entendido como la eficacia y eficiencia con que los trabajadores ejecutan sus funciones, depende en gran medida de la motivación y de las condiciones laborales que faciliten su desarrollo profesional(5). Cuando los profesionales perciben apoyo institucional, reconocimiento y sentido trascendental de su labor, tienden a mostrar mejores niveles de responsabilidad, productividad y calidad en la atención(6).

Por ello, surge la necesidad de analizar de manera sistemática la relación entre la motivación (en sus tres dimensiones: intrínseca, extrínseca y trascendental) y el desempeño laboral del personal que trabaja en las clínicas de hemodiálisis del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2024. Este estudio permitirá identificar los factores motivacionales predominantes y su influencia en el cumplimiento de las funciones, aportando evidencia para la mejora de la gestión del recurso humano en salud (7).

## **1.2. Formulación del problema**

Diversas investigaciones han evidenciado que la motivación laboral influye significativamente en la productividad, la calidad del servicio y el compromiso del personal de salud (8). En los establecimientos de hemodiálisis, donde el trabajo implica rutinas prolongadas y alto nivel de responsabilidad clínica, el equilibrio motivacional resulta esencial para sostener un desempeño eficiente y humanizado (9).

En las clínicas de hemodiálisis del distrito de San Juan de Lurigancho se observa que el personal asistencial, conformado por enfermeros, técnicos y auxiliares, afronta limitaciones en los recursos materiales, sobrecarga de pacientes y escaso reconocimiento institucional. Estas condiciones pueden repercutir en la motivación intrínseca, asociada con la satisfacción personal y la autorrealización, la motivación extrínseca vinculada a los incentivos externos y al clima organizacional y la motivación trascendental relacionada con la vocación de servicio y el sentido de contribución al bienestar del paciente (10).

Aunque existen estudios sobre motivación y desempeño en otros servicios hospitalarios, son escasas las investigaciones centradas en el personal de hemodiálisis en el contexto peruano, especialmente en zonas urbanas de alta demanda asistencial como San Juan de Lurigancho (11). Esta carencia de evidencia científica limita la formulación de estrategias de gestión orientadas a fortalecer el compromiso laboral y la calidad del cuidado (12).

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Existe una relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024?
- ¿Existe una relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024?
- ¿Existe una relación entre motivación trascendental y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar si existe una relación entre motivación y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Luringancho, 2024.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar si existe una relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Luringancho, 2024.
- Identificar si existe una relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Luringancho, 2024.
- Identificar si existe una relación entre motivación trascendental y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Luringancho, 2024.

### **1.4. Justificación de la investigación**

La motivación laboral representa un componente esencial en la gestión del talento humano en los servicios de salud, ya que incide directamente en la eficiencia, la calidad de la atención y el bienestar del trabajador (13). En las clínicas de hemodiálisis, donde la labor asistencial implica contacto permanente con pacientes crónicos y exposición a situaciones de alta demanda emocional, resulta prioritario fortalecer los factores motivacionales que promuevan un desempeño óptimo (14). Estudiar la motivación desde sus tres dimensiones intrínseca, extrínseca y trascendental, permite comprender de manera integral los determinantes del

desempeño. La motivación intrínseca impulsa la autorrealización y el compromiso con la tarea; la motivación extrínseca se relaciona con las recompensas tangibles o el reconocimiento institucional; mientras que la motivación trascendental refleja el sentido de propósito y la vocación de servicio que caracteriza al personal sanitario (15). Estas dimensiones, en conjunto, sustentan la satisfacción laboral y la permanencia del recurso humano en las organizaciones de salud (16). El presente estudio es pertinente porque contribuirá a la identificación de los factores motivacionales que influyen en el rendimiento del personal de las clínicas de hemodiálisis del distrito de San Juan de Lurigancho. Los resultados permitirán a los directivos diseñar estrategias basadas en evidencia, orientadas a reforzar el clima laboral, la comunicación interna y el reconocimiento profesional (17).

Desde el punto de vista social, la investigación favorecerá la mejora de la calidad del servicio, ya que un trabajador motivado brinda atención más empática, segura y oportuna al paciente renal (18). En el ámbito institucional, la información obtenida servirá como base para programas de capacitación y políticas de retención del talento humano. Finalmente, desde la perspectiva académica, la presente tesis amplía el conocimiento científico sobre la relación entre motivación y desempeño en contextos especializados de salud, aportando evidencia reciente que podrá ser utilizada en futuras investigaciones (19).

En síntesis, la investigación se justifica por su relevancia teórica, práctica y social; por la actualidad del problema estudiado; y porque promueve la aplicación de la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan como marco explicativo del comportamiento laboral en el sector salud (20).

### 1.5. Limitaciones de la investigación

Toda investigación presenta ciertas limitaciones que pueden influir en la amplitud o generalización de los resultados. En el presente estudio, una de las principales limitaciones fue el diseño no experimental y transversal, el cual permite identificar la relación entre variables, pero no establecer causalidad directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud (Hernández, Fernández y Baptista, 2022). Por otro lado, el alcance geográfico restringido al distrito de San Juan de Lurigancho limita la extrapolación de los hallazgos a otras zonas del país, ya que los factores socioeconómicos, organizacionales y culturales pueden variar en diferentes contextos (Guzmán-Narciso et al., 2020)

Otra limitación estuvo relacionada con la disposición de los participantes. Algunos trabajadores manifestaron reservas para responder con total sinceridad los cuestionarios, debido a la percepción de que su información podría influir en la evaluación de su desempeño, lo cual pudo generar cierto sesgo de deseabilidad social (Hameed, Jahangir & Iqbal, 2023).

Finalmente, el estudio se basó en instrumentos de autopercepción, los cuales dependen de la interpretación subjetiva del participante. Aunque los cuestionarios utilizados mostraron alta confiabilidad ( $\alpha > 0.80$ ), esta característica metodológica constituye una limitación común en estudios de tipo correlacional (Deci & Ryan, 2017)

A pesar de estas limitaciones, los resultados obtenidos aportan evidencia válida y actual sobre la relación entre los distintos tipos de motivación intrínseca, extrínseca y trascendental. y el desempeño laboral del personal que labora en clínicas de hemodiálisis, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión del talento humano en el ámbito sanitario.

## **CAPITULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

El estudio de la motivación y el desempeño laboral ha sido abordado ampliamente en el ámbito de la salud, debido a su influencia directa en la calidad de la atención al paciente y en la eficiencia organizacional (21). En este contexto, la motivación se entiende como el conjunto de factores internos y externos que impulsan la conducta del trabajador, se considera un elemento clave para optimizar el rendimiento en instituciones sanitarias (22).

#### **2.1.1. Internacionales**

Kitsios y Kaamariotou (2021) analizaron la satisfacción y motivación laboral en trabajadores del sector público de salud en Grecia, concluyendo que los niveles altos de motivación intrínseca y extrínseca se asocian significativa con un mejor desempeño y compromiso profesional (23). De forma similar, Bayser (2022) observó en Argentina que la motivación trascendental, relacionada con el sentido vocacional y la contribución social, refuerza la estabilidad emocional del personal de enfermería y eleva su productividad (24).

Por su parte, Hameed, Jahangir e Igdal (2023) demostraron que las condiciones del entorno laboral y el reconocimiento institucional influyen positivamente en la motivación extrínseca de las enfermeras del sector privado en Pakistán, mejorando su desempeño y reduciendo la rotación del personal (25). Estos hallazgos confirman que los incentivos tangibles y el propósito profesional son los factores determinantes en la calidad del trabajo asistencial. Asimismo, Deci, Ryan (2017) fundamentaron teóricamente la relación entre la motivación y desempeño mediante la teoría de autodeterminación, que distingue la motivación intrínseca, extrínseca y trascendental como fuentes esenciales de energía psicológica que guían el comportamiento humano hacia metas significativas (1).

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

En el contexto peruano, Pinedo et al. (2023) identificaron una relación significativa entre la motivación laboral y la calidad de desempeño del personal sanitario en hospitales públicos de Trujillo, resaltando que la motivación trascendental vinculada al servicio y empatía hacia el paciente, actúa como factor protector frente al agotamiento profesional (2).

Asimismo, Adanaqué Castillo (2020) determinó que los factores sociolaborales influyen directamente en la calidad de vida y el desempeño del personal de enfermería en Lima, señalando la importancia de fortalecer los mecanismos de reconocimiento y apoyo emocional en las clínicas privadas (3). De igual modo, Quintana y Tarqui (2020) evidenciaron en un hospital del Callao que la motivación intrínseca, manifestada en la autorrealización y la satisfacción personal por el trabajo mantiene una correlación positiva con la eficiencia laboral y el cumplimiento de las funciones asignadas (4).

### **2.1.3. Antecedentes locales**

En el distrito de San Juan de Lurigancho, estudios recientes destacan la necesidad de mejorar la gestión del talento humano en los servicios de hemodiálisis. Fraser (2007) señaló que la escasez de recursos humanos y la sobrecarga asistencial afectan la motivación y el bienestar del personal sanitario (5).

Asimismo, Ruiz Corea et al. (2021) reportaron que la motivación extrínseca y trascendental son factores determinantes del desempeño en trabajadores del sector salud, especialmente cuando existen políticas institucionales que reconocen el esfuerzo y promueven la participación activa del personal (6). Finalmente, el estudio de Rodríguez y Rivas (2011) sobre el desgaste profesional en personal asistencial destacó que la motivación intrínseca y el propósito trascendental del trabajo reducen significativamente los niveles de estrés y mejoran el clima organizacional (7).

## **2.2. Bases teóricas**

El estudio de la motivación y el desempeño laboral se fundamenta en diversas teorías psicológicas y organizacionales que explican el comportamiento del trabajador frente a los estímulos internos y externos. Estas teorías permiten comprender cómo los factores personales, sociales y del entorno influyen en la productividad y satisfacción profesional (20).

### **2.2.1. Teoría de la Autodeterminación**

La teoría de la autodeterminación, desarrollada por Deci y Ryan, establece que la motivación humana se basa en tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación (26). Cuando estas se satisfacen, el individuo desarrolla una motivación intrínseca que impulsa la creatividad, la persistencia y el bienestar laboral (27). En el ámbito de la salud, esta teoría ha sido ampliamente utilizada para analizar la motivación de enfermeros y personal sanitario. Estudios recientes muestran que el personal con alta autodeterminación presenta mayor compromiso, empatía y calidad asistencial (28). Además, la inclusión de la motivación trascendental, orientada al sentido y propósito del trabajo, ha cobrado relevancia en entornos hospitalarios, donde la vocación de servicio se asocia con mejores resultados laborales y menor agotamiento emocional (29).

### **2.2.2. Teoría de los factores de Herzberg**

Herzberg propuso que la satisfacción laboral depende de dos grupos de factores: motivadores (reconocimiento, responsabilidad, logro) e higiénicos (salario, condiciones laborales, supervisión) (30). Los factores motivadores generan satisfacción intrínseca, mientras que los higiénicos previenen la insatisfacción, sin necesariamente generar compromiso (31).

En el contexto del personal de salud, los factores motivadores se relacionan con la autorrealización

profesionales y el reconocimiento institucional, mientras que los higiénicos están asociados al entorno físico y organizacional. Investigaciones recientes confirman que la combinación de ambos tipos de factores contribuye al desempeño óptimo del personal asistencial (32).

### **2.2.3. Teoría de Las expectativas de Vroom**

Esta teoría sostiene que la motivación de una persona depende de la expectativa de que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño y de que este, a su vez será recompensado (33). Según Vroom, la motivación resulta del producto entre expectativa, instrumentalidad y valencia (34). Aplicada al contexto hospitalario, esta teoría sugiere que los trabajadores se sientan más motivados cuando perciben que su rendimiento será valorado y recompensado, tanto de manera económica como emocional, Aguilera (2019) evidencio que el personal de enfermería con expectativas claras sobre su logro muestra mayor disposición al trabajo en equipo y satisfacción profesional (35).

### **2.2.4. Teoría del reforzamiento de Skinner**

El modelo conductual de Skinner plantea que el comportamiento laboral se puede fortalecer mediante recompensas positivas y que la ausencia de estas puede disminuir la motivación (36). En el entorno sanitario, esto se refleja en políticas de incentivos y reconocimientos que refuerzan las conductas deseadas, como la puntualidad, el cumplimiento de tareas y la atención empática al paciente (37).

### **2.2.5. Relación entre la motivación y el desempeño laboral**

Diversos estudios coinciden en que la motivación influye directamente en el desempeño del trabajador. La motivación intrínseca impulsa la búsqueda del aprendizaje y la mejora continua; la extrínseca fomenta el cumplimiento de metas organizacionales; y la trascendental promueve la identificación con los valores institucionales y el bienestar del paciente (38). En el personal de hemodiálisis, esta relación es esencial, ya que el entorno de trabajo exige un equilibrio entre competencia técnica, empatía y vocación de servicio (39).

### 2.3. Definiciones conceptuales

Las definiciones conceptuales permiten precisar el significado teórico de las variables principales del estudio, de acuerdo con los fundamentos científicos y el contexto de la investigación.

#### 2.3.1. Motivación laboral

La motivación laboral es un proceso psicológico que orienta, impulsa y mantiene la conducta del trabajador hacia el logro de objetivos organizacionales y personales (40). Se concibe como un factor determinante del rendimiento, la satisfacción y la permanencia en el empleo, influyendo en la productividad y el clima institucional (41).

Según Deci y Ryan (2017), la motivación puede clasificarse en tres dimensiones complementarias: intrínseca, extrínseca y trascendental, las cuales interactúan para promover el bienestar y efectividad laboral (42).

##### ✓ **Motivación intrínseca**

Corresponde al impulso interno que lleva al trabajador a realizar sus tareas por interés, satisfacción o placer personal. Está relacionada con el desarrollo de competencias, la autorrealización y la superación profesional (43). En el ámbito de la salud, esta motivación se manifiesta cuando el personal realiza su labor por vocación o satisfacción personal al atender al paciente (44).

##### ✓ **Motivación extrínseca**

Hace referencia a los estímulos externos al individuo, como la remuneración, el reconocimiento institucional, los beneficios laborales o las condiciones del entorno (45). Cuando las organizaciones brindan incentivos justos y oportunidades de crecimiento,

fortalecen la motivación extrínseca del personal, generando mayor compromiso y eficiencia (46).

✓ **Motivación trascendental**

Es la motivación orientada al propósito, la contribución social y el impacto positivo del trabajo en otras personas (47). En el sector salud, esta dimensión tiene un papel fundamental, ya que el personal de enfermería y de hemodiálisis experimenta satisfacción al aliviar el sufrimiento o mejorar la calidad de vida de los pacientes (48). Este tipo de motivación se asocia con el sentido ético, la empatía y la vocación de servicio (49).

### **2.3.2. Desempeño laboral**

El desempeño laboral se define como el grado en que el trabajador cumple eficazmente con las funciones asignadas, respondiendo a los objetivos institucionales con responsabilidad, eficiencia y compromiso (50). Según Chiavenato (2017), el desempeño es el resultado observable de las capacidades, habilidades y actitudes del empleado aplicados a su puesto de trabajo (51). En el contexto de las clínicas de hemodiálisis, el desempeño laboral está estrechamente vinculado con la calidad del servicio y la seguridad del paciente. Factores como la capacitación continua, la comunicación efectiva y la motivación del personal son determinantes para mantener estándares de atención óptima (52).

Diversos estudios demuestran que un alto nivel de desempeño se asocia con ambientes laborales saludables, liderazgo participativo y reconocimiento profesional, lo que refuerza el compromiso del trabajador con la institución (53).

### **2.3.3. Relación entre la motivación y desempeño laboral**

La evidencia científica ha demostrado que la motivación influye directamente en el desempeño laboral, especialmente en el ámbito sanitario, donde las demandas físicas y emocionales son elevadas (54). La motivación intrínseca promueve la iniciativa y autonomía; la extrínseca, el cumplimiento de las metas institucionales y la trascendental, la vocación y la orientación al bienestar del paciente (55). Por ello, el fortalecimiento de los factores motivacionales resulta esencial para elevar el desempeño del personal de salud, reducir el ausentismo y mejorar la calidad asistencial en los servicios de hemodiálisis (56).

## **2.4. Formulación de la hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

- Existe una relación entre motivación y el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- Existe una relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024
- Existe una relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024
- Existe una relación entre motivación trascendental y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024

## **CAPITULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental, transversal y correlacional.

El enfoque cuantitativo se justifica porque se emplearon datos numéricos obtenidos a través de cuestionarios estandarizados que permitieron analizar la relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral (57).

El diseño no experimental se caracteriza porque las variables no fueron manipuladas intencionalmente, sino observadas en su contexto natural. Además, el corte transversal implica que los datos se recolectaron en un solo momento del tiempo, lo que permitió describir y analizar las relaciones existentes entre las dimensiones de la motivación intrínseca, extrínseca y trascendental. Y el desempeño del personal de salud (58). Este tipo de diseño es ampliamente utilizado en investigaciones sobre comportamiento organizacional y clima laboral, especialmente en el ámbito sanitario, donde las variables humanas y emocionales se analizan desde una perspectiva descriptiva y correlacional.

### **3.2. Población y muestra**

La población estuvo conformada por 120 trabajadores que laboran en las clínicas de hemodiálisis del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2024.

Dado que el número de participantes fue accesible y manejable, se optó por una muestra censal, incluyendo a la totalidad del personal asistencial y administrativo relacionado con los servicios de hemodiálisis. La elección de una muestra censal permite obtener resultados más precisos y representativos del contexto laboral estudiado, evitando sesgos de selección y garantizando la validez de los resultados.

### **3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos.**

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, aplicada mediante dos cuestionarios estructurados, uno para la variable motivación laboral y otro para el desempeño laboral. Ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos y mostraron altos niveles de confiabilidad estadística.

El cuestionario de motivación laboral incluyó ítems distribuidos en tres dimensiones:

- Motivación intrínseca (satisfacción, logro, desarrollo personal)
- Motivación extrínseca (reconocimiento, remuneración, condiciones de trabajo)
- Motivación trascendental (vocación de servicio, sentido social del trabajo, satisfacción al ayudar).

El cuestionario de desempeño laboral consideró tres dimensiones: eficiencia, responsabilidad y compromiso laboral, abarcando ítems sobre calidad del servicio, puntualidad, relaciones interpersonales y orientación al paciente.

### **3.4. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

La validez de conocimiento fue determinada mediante la evaluación de tres expertos en metodología e investigación en salud, quienes revisaron la pertinencia, coherencia y claridad de los ítems. La confiabilidad se determinó aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.825 para el cuestionario de motivación laboral y de 0.936 para el de desempeño laboral, lo que indica una alta consistencia interna de los instrumentos utilizados.

Estos valores se consideran adecuados según los estándares de investigación en ciencias sociales y de la salud, donde se acepta una confiabilidad mínima de 0.70.

### 3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos fueron codificados y procesados utilizados en software IBM SPSS Statistics versión 26. Se realizaron análisis descriptivos (frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar). Para caracterizar las variables y análisis inferenciales para determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral.

Dado que las variables no presentaron distribución normal, se aplicó la prueba de correlación de Spearman ( $\rho$ ), con un nivel de significancia de 0.05, para contrastar las hipótesis generales y específicas. La interpretación de los coeficientes se realizó de acuerdo con los criterios de Hernández et al. (2022), considerando la magnitud y dirección de la relación entre las variables.

#### ✓ Criterios de Inclusión

- Personal sanitario que trabaje activamente en las clínicas de hemodiálisis ubicadas en San Juan de Lurigancho, Lima, durante el periodo de recolección de datos.
- Profesionales de la salud con al menos tres meses de antigüedad en su puesto en las clínicas de hemodiálisis, para asegurar familiaridad con los procedimientos y condiciones laborales.
- Personal dispuesto a participar de manera voluntaria y que firme el consentimiento informado previo a la encuesta, garantizando que su participación es completamente libre y sin coacción.
- Participantes que estén disponibles y cuenten con el tiempo necesario para completar el cuestionario en el momento de la recolección de datos (aproximadamente 15-20 minutos).

#### ✓ Criterios de Exclusión

- Personal administrativo de las clínicas en San Juan de Lurigancho.
- Colaboradores y profesionales de salud en las clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho que optan por no participar en la investigación.

- Individuos que han desempeñado funciones por menos de seis meses en las clínicas de hemodiálisis.
- Personal que carezca de un intervalo de tiempo disponible para responder a la encuesta.

### **3.6. Variables y operacionalización**

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
<b>V1: Motivación</b>	“Es el conjunto de factores internos y externos que impulsan al trabajador a realizar sus funciones con entusiasmo, compromiso y orientación hacia los objetivos institucionales” (1).	Se mide mediante un cuestionario tipo Likert que evalúa tres dimensiones: motivación intrínseca, extrínseca y trascendental, considero indicadores relacionados con satisfacción, reconocimiento y sentido de proposito	Intrínseca	1. satisfacción de tarea 2. Superación profesional 3. Logro personal	Ordinal  Escala de Likert 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A Veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy alto: 105 – 125</li> <li>• Alto: 85 – 104</li> <li>• Promedio: 65 – 84</li> <li>• Bajo: 45 – 64</li> <li>• Muy bajo: 44 – 25</li> </ul>
			Extrínseca	1. Reconocimiento 2. Remuneración 2. condiciones laborales		
			Trascendental	1. vocación de servicio 2. satisfacción por ayudar 3. compromiso social		

<b>V2: Desempeño Laboral</b>	Conjunto de comportamientos observables que reflejan el nivel de eficiencia, responsabilidad y compromiso del personal en el cumplimiento de sus tareas.	Evaluada a través de un cuestionario que mide cuatro dimensiones.	1. Calidad de trabajo 2. Responsabilidad 3. Trabajo en equipo 4. Compromiso social	1. Capacidad minuciosa, iniciativa 2. Capacidad de solución de problemas, autonomía y eficacia 3. Capacidad de integración, liderazgo 4. Nivel de identificación con la institución	Escala de Likert 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A Veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto; 102-155</li> <li>• Medio; 53-100</li> <li>• Bajo; 0-52</li> </ul>
--------------------------------------	--	---	---	--	---	--

---

### 3.6.1. Descripción

A continuación, se describe la ficha técnica de los instrumentos a utilizar.

#### **La ficha técnica del instrumento 1 “Motivación Laboral”. (Variable 1)**

**Nombre:** *Escala para medir los factores motivacionales: intrínseca, extrínseca y trascendental*

**Autor:** *López (2016) adaptado del aporte de Juan Pérez López*

**Validez:** *Se realizó mediante el empleo de tres tipologías: contenido, juicio y constructo, el cual fue validado con especialistas en el tema, con grado de maestría.*

**Fiabilidad:** *Alfa de Cronbach, como resultado se obtuvo que el 0,825.*

**Tiempo de llenado:** *15 minutos.*

**Número de ítems:** *25 ítems.*

**Dimensiones:** *3 dimensiones; motivación intrínseca (ítem 1,2,3,4,5,6,7 y 8), extrínseca (ítem 9,10,11,12,13,14,15,16 y 17) y trascendental (ítem 18,19,20,21,22,23,24,25)*

**Escala:** *Tipo Likert: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre*

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** *Muy alto: 105 – 125 Alto: 85 – 104*

*Promedio: 65 – 84 Bajo: 45 – 64 Muy bajo: 44 – 25*

#### **La ficha técnica del instrumento 2 “Desempeño Laboral”. (Variable 2)**

**Población:** *48 licenciadas en Enfermería del servicio de nefrología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.*

**Tiempo:** *1 año.*

**Momento:** *cualquier momento.*

**Lugar:** *Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.*

**Validez:** *Juicio de expertos.*

**Fiabilidad:** *(Alfa de Cronbach 0.936 y Alfa de Cronbach del proyecto piloto 0.868*

**Tiempo de llenado:** *20 minutos.*

**Número de ítems:** *31 items.*

**Dimensiones:** *calidad de trabajo (1,2,3,4,5,6,7,8,), responsabilidad*

*(9,10,11,12,13,14,15,16,17), trabajo en equipo (18,19,20,21,22,23,24,25,26),*

*compromiso institucional (27,28,29,30,31)*

**Alternativas de respuesta:** *Tipo Likert: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre*

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** *Alto; 102-155, Medio; 53-103 Bajo; 0-52*

## CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1.Resultados

La unidad de análisis de esta investigación estuvo conformada por las consideraciones de cada uno de los participantes de la muestra con respecto a cada uno de los ítems establecidos en los instrumentos de recojo de información, los cuales arrojaron los resultados que vienen a continuación.

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

##### 4.1.1.1.Variable 1: Motivación

**Tabla 1**

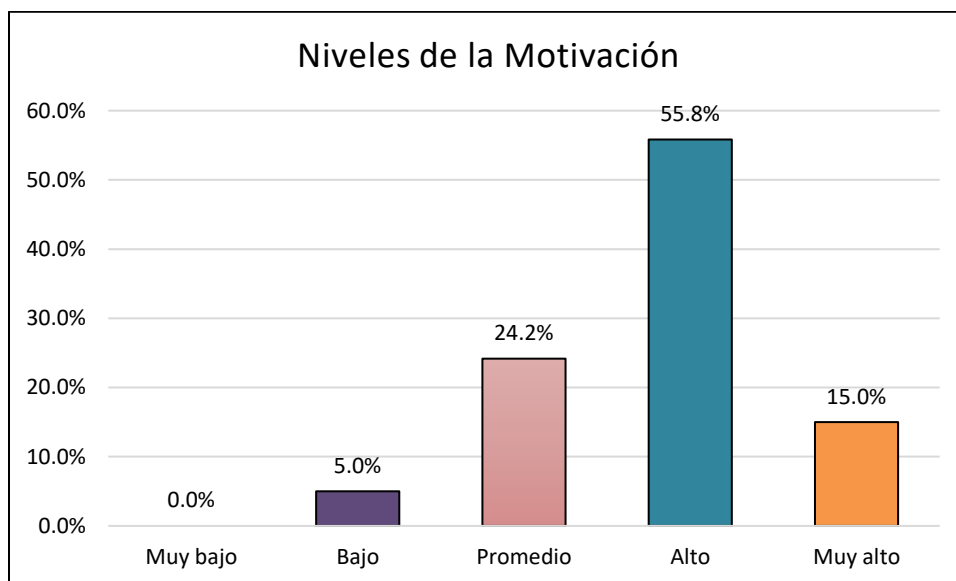
*Motivación del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho  
Lima - 2024*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0.0%	0.0%
Bajo	6	5.0%	5.0%
Promedio	29	24.2%	24.2%
Alto	67	55.8%	60.8%
Muy alto	18	15.0%	75.8%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0%</b>	

*Nota.* Elaborado en base a cuestionario aplicado.

### Figura 1

*Niveles de Motivación del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima - 2024.*



En la tabla 1 y figura 1, muestran los resultados sobre los niveles de motivación del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima, durante el año 2024. Se observa que la mayoría del personal (55.8%) presenta un nivel alto de motivación, mientras que un 24.2% tiene un nivel promedio. Solo un 15.0% del personal reporta un nivel muy alto de motivación, y un porcentaje pequeño (5.0%) manifiesta un nivel bajo. No se registraron respuestas en los niveles de motivación muy bajo. Esto sugiere que la motivación general en el personal es mayoritariamente alta.

## Dimensión Motivación Extrínseca

**Tabla 2**

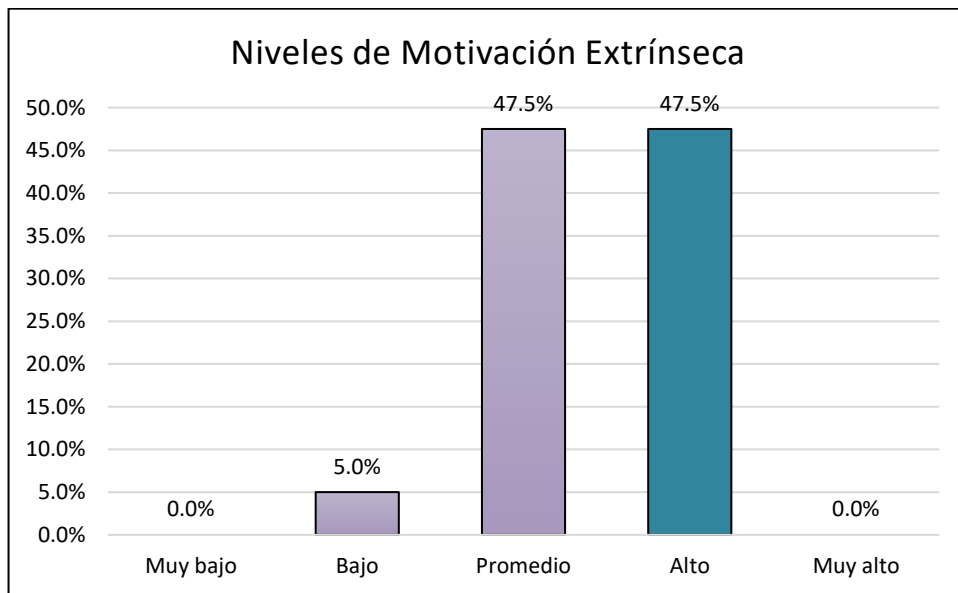
*Niveles de la Dimensión Motivación Extrínseca*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0.0%	0.0%
Bajo	6	5.0%	5.0%
Promedio	57	47.5%	52.5%
Alto	57	47.5%	100.0%
Muy alto	0	0.0%	100.0%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0%</b>	

*Nota.* Elaborado en base a cuestionario aplicado.

**Figura 2**

*Niveles de la Dimensión Motivación Extrínseca*



En la tabla 2 y figura 2, muestra los niveles de la dimensión de motivación extrínseca en el personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima, en el año 2024.

La mayoría del personal (47.5%) presenta tanto un nivel promedio como alto de motivación

extrínseca, lo que indica que las recompensas o factores externos, como el salario o beneficios, influyen moderadamente en su motivación. No se reportaron niveles muy bajos o muy altos de motivación extrínseca, lo que sugiere una uniformidad en la percepción de factores extrínsecos. Solo un pequeño porcentaje (5.0%) tiene un nivel bajo de motivación extrínseca.

### **Dimensión Motivación Intrínseca**

**Tabla 3**

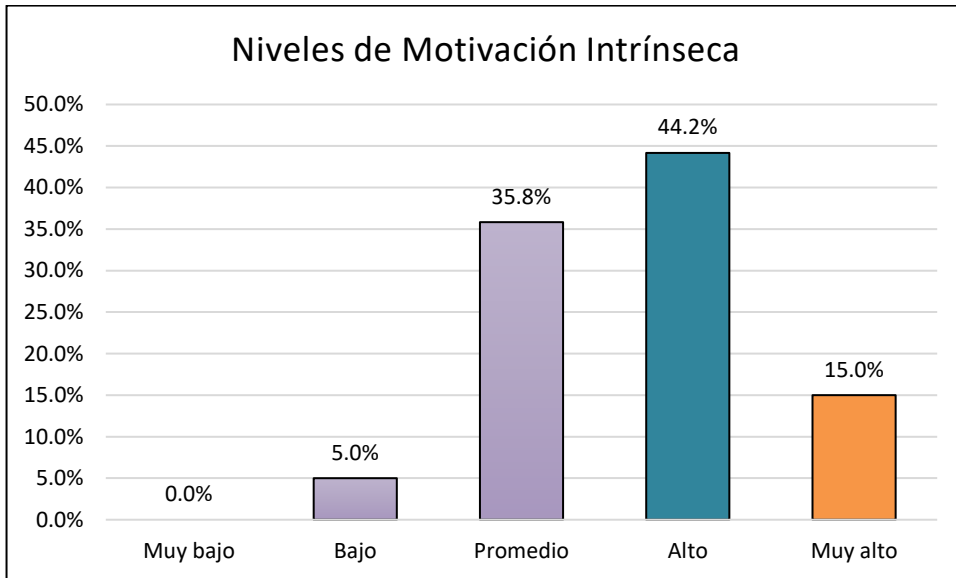
*Niveles de la Dimensión Motivación Intrínseca*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Muy bajo	0	0.0%	0.0%
Bajo	6	5.0%	5.0%
Promedio	43	35.8%	40.8%
Alto	53	44.2%	49.2%
Muy alto	18	15.0%	64.2%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0%</b>	

*Nota.* Elaborado en base a cuestionario aplicado.

### Figura 3

#### *Niveles de la Dimensión Motivación Intrínseca*



En la tabla 3 y figura 3, refleja los niveles de motivación intrínseca del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima, en 2024. Un 44.2% del personal presenta un nivel alto de motivación intrínseca, lo que indica que una gran parte de los trabajadores encuentra satisfacción y motivación interna en su labor. El 35.8% tiene un nivel promedio de motivación intrínseca, y un 15.0% manifiesta un nivel muy alto. Solo un pequeño porcentaje (5.0%) muestra un nivel bajo de motivación intrínseca, mientras que no se reportan niveles muy bajos, lo que sugiere una tendencia positiva hacia la motivación impulsada por factores internos.

## Dimensión Motivación Trascendental

**Tabla 4**

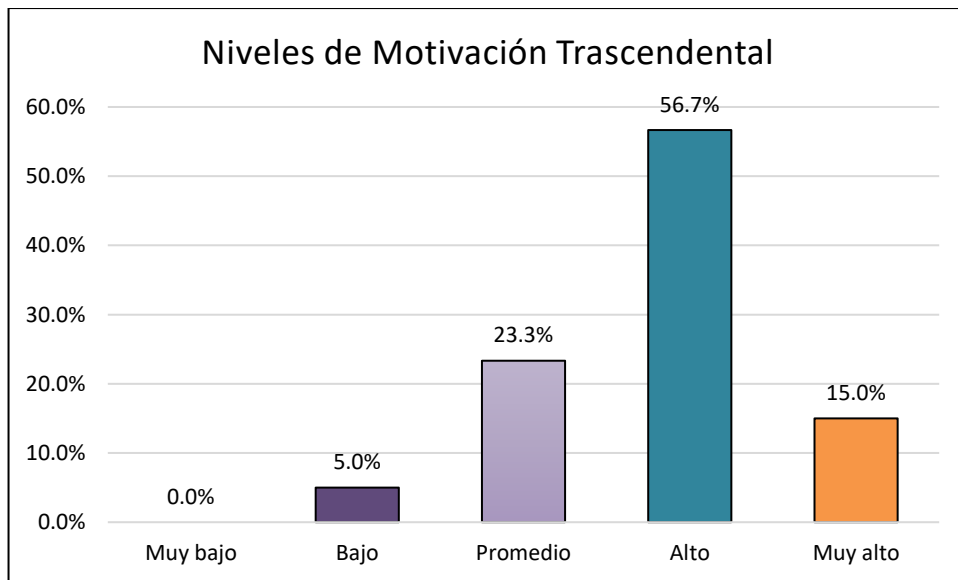
*Niveles de la Dimensión Motivación Trascendental*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0.0%	0.0%
Bajo	6	5.0%	5.0%
Promedio	28	23.3%	28.3%
Alto	68	56.7%	61.7%
Muy alto	18	15.0%	76.7%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0%</b>	

*Nota.* Elaborado en base a cuestionario aplicado.

**Figura 4**

*Niveles de la Dimensión Motivación Trascendental*



En la tabla 4 y figura 4, muestra los niveles de motivación trascendental del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima, en 2024. La mayoría del personal (56.7%) presenta un nivel alto de motivación trascendental, lo que indica que una gran

parte se siente motivada por el impacto positivo que su trabajo tiene en los demás. Un 23.3% tiene un nivel promedio, mientras que un 15.0% reporta una motivación trascendental muy alta. Solo un 5.0% muestra un nivel bajo de motivación trascendental, y no se registraron respuestas en el nivel muy bajo, lo que sugiere una fuerte conexión entre los trabajadores y el propósito trascendente de su labor.

### 5.1.1. Variable 2: Desempeño laboral

**Tabla 5**

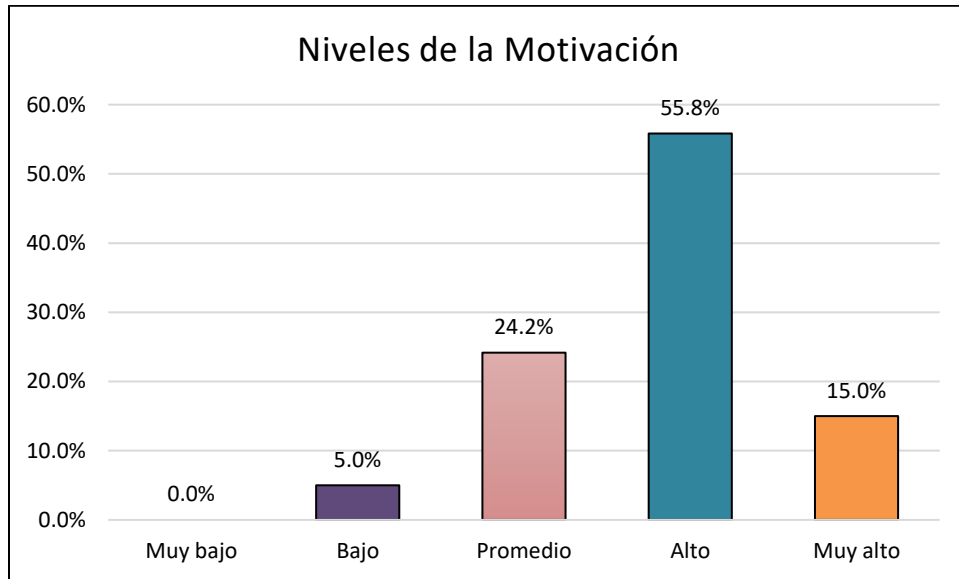
*Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima - 2024*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	6	5.0%	5.0%
Medio	57	47.5%	52.5%
Alto	57	47.5%	100.0%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0%</b>	

*Nota.* Elaborado en base a cuestionario aplicado.

## Figura 5

*Niveles de Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima - 2024.*



En la tabla 5 y figura 5, muestra los niveles de desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima, en 2024. Se observa que la mayoría del personal (47.5%) tiene un desempeño laboral medio, mientras que un porcentaje igual (47.5%) presenta un nivel alto de desempeño. Solo un 5.0% del personal reporta un desempeño bajo. Esto indica que la gran mayoría de los trabajadores alcanzan un nivel de desempeño satisfactorio o superior, lo que sugiere un buen rendimiento general en el entorno laboral.

#### 4.1.2. Análisis Relacional

**Tabla 6**

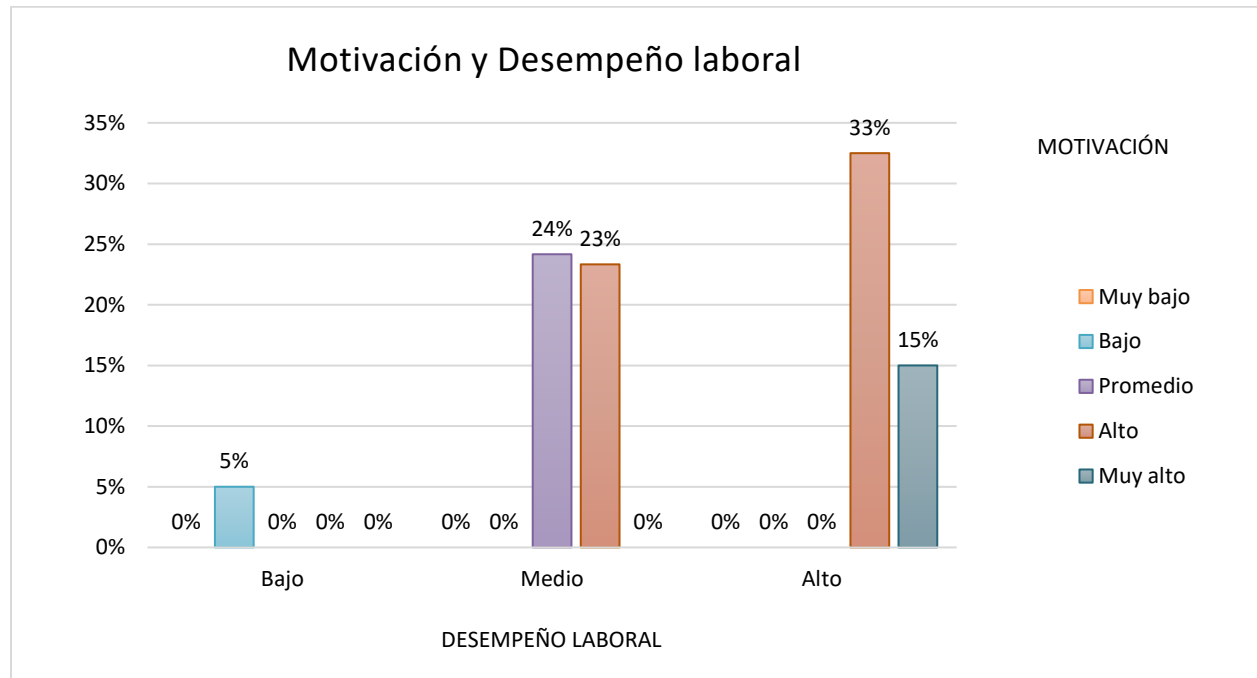
*Relación entre la Motivación y el Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.*

		Variable Motivación											
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
<b>Variable Desempeño laboral</b>	Bajo	0	0%	6	5%	0	0%	0	0%	0	0%	6	5%
	Medio	0	0%	0	0%	29	24%	28	23%	0	0%	57	48%
	Alto	0	0%	0	0%	0	0%	39	33%	18	15%	57	48%
	<b>Total</b>	0	0%	0	0%	29	24%	67	56%	18	15%	120	100%

*Nota.* Elaborado en base a cuestionario aplicado.

**Figura 6**

*La Motivación y el Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.*



En la tabla 6 y figura 6, la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima, en 2024. Se observa que

todos los trabajadores con un desempeño laboral alto tienen niveles altos (33%) o muy altos (15%) de motivación. Por otro lado, aquellos con desempeño medio se distribuyen entre niveles de motivación promedio (24%) y alto (23%). Solo un pequeño porcentaje (5%) presenta un desempeño laboral bajo, y estos trabajadores tienen niveles bajos de motivación. No se registran casos de trabajadores con motivación muy baja ni trabajadores con desempeño alto con motivación promedio o baja. Esto sugiere una relación positiva entre la motivación alta y el buen desempeño laboral.

**Tabla 7**

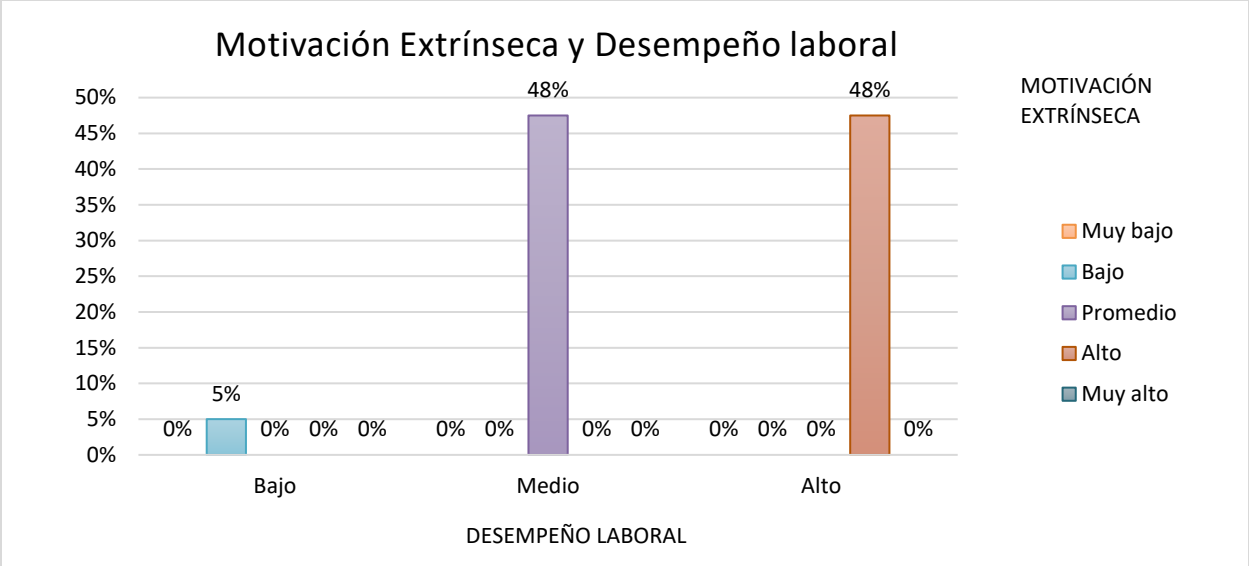
*Motivación Extrínseca y Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.*

		Dimensión Motivación Extrínseca										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
Variable		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
<b>Desempeño laboral</b>	Bajo	0	0%	6	5%	0	0%	0	0%	0	0%	6	5%
	Medio	0	0%	0	0%	57	48%	0	0%	0	0%	57	48%
	Alto	0	0%	0	0%	0	0%	57	48%	0	0%	57	48%
	<b>Total</b>	0	0%	0	0%	57	48%	57	48%	0	0%	120	100%

*Nota.* Elaborado en base a cuestionario aplicado.

**Figura 7**

*Motivación Extrínseca y Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.*



En la tabla 7 y figura 7, muestra la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima, 2024. Se observa que todos los trabajadores con un desempeño alto tienen un nivel de motivación extrínseca alto (48%). Del mismo modo, aquellos con desempeño medio también presentan motivación extrínseca promedio (48%). No se registraron casos de motivación extrínseca muy baja o muy alta. Solo un pequeño porcentaje (5%) del personal con desempeño bajo tiene una motivación extrínseca baja. Esto indica que la motivación extrínseca se asocia principalmente con niveles medios y altos de desempeño laboral, sugiriendo que factores externos, como recompensas, influyen positivamente en el rendimiento.

**Tabla 8**  
*Motivación Intrínseca y Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024*

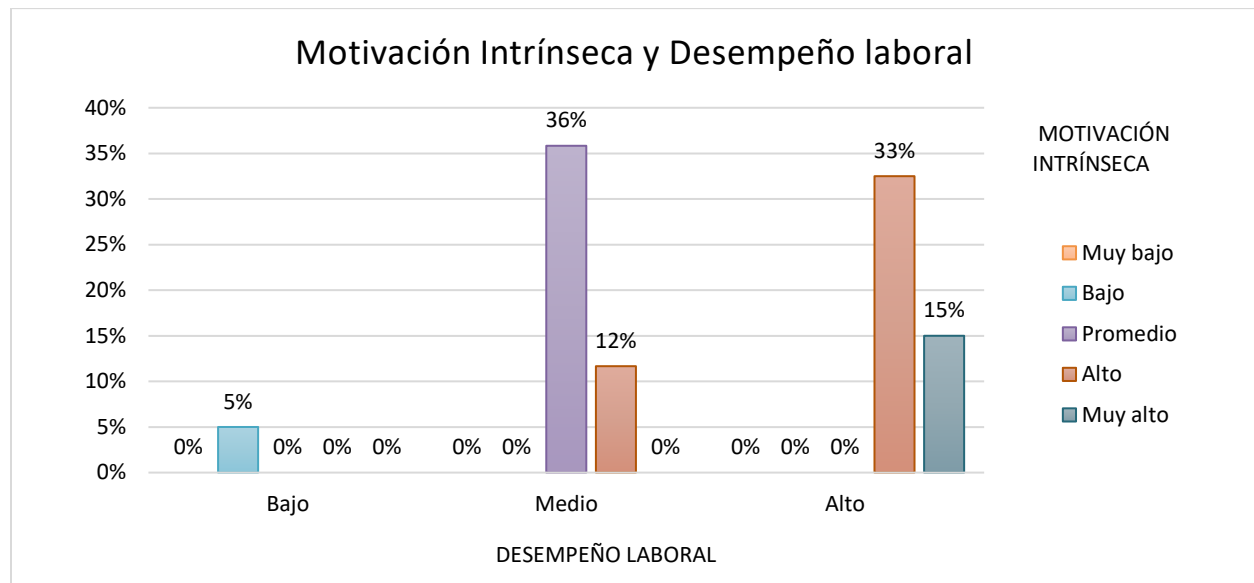
		Dimensión Motivación Intrínseca										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
Variable	Desempeño laboral	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
	Bajo	0	0%	6	5%	0	0%	0	0%	0	0%	6	5%
	Medio	0	0%	0	0%	43	36%	14	12%	0	0%	57	48%
	Alto	0	0%	0	0%	0	0%	39	33%	18	15%	57	48%

<b>Total</b>	0	0%	0	0%	43	36%	53	44%	18	15%	120	100%
--------------	---	----	---	----	----	-----	----	-----	----	-----	-----	------

Nota. Elaborado en base a cuestionario aplicado.

### Figura 8

*Motivación Intrínseca y Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.*



En la tabla 8 y figura 8, muestra la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima, en 2024. Se observa que el 48% del personal con un desempeño alto presenta niveles altos (33%) o muy altos (15%) de motivación intrínseca. Aquellos con desempeño medio, en su mayoría (36%), tienen una motivación intrínseca promedio, mientras que un 12% tiene una motivación alta. No se registraron casos de motivación intrínseca muy baja, y solo un pequeño grupo (5%) con motivación baja tiene un desempeño laboral bajo. Esto sugiere que la motivación intrínseca está fuertemente relacionada con un mejor desempeño, destacando la importancia de factores internos como la satisfacción personal y el compromiso en el trabajo.

**Tabla 9**

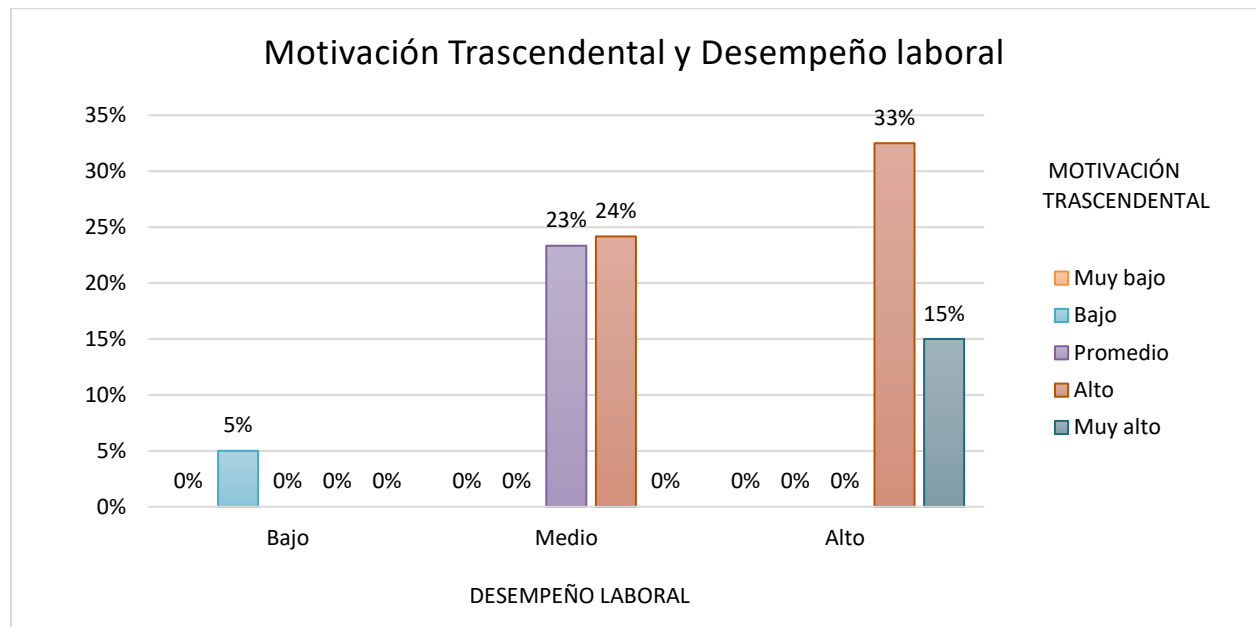
*Motivación Trascendental y Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.*

		Dimensión Motivación Trascendental										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
Variable		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
<b>Desempeño laboral</b>	Bajo	0	0%	6	5%	0	0%	0	0%	0	0%	6	5%
	Medio	0	0%	0	0%	28	23%	29	24%	0	0%	57	48%
	Alto	0	0%	0	0%	0	0%	39	33%	18	15%	57	48%
	<b>Total</b>	0	0%	0	0%	28	23%	68	57%	18	15%	120	100%

Nota. Elaborado en base a cuestionario aplicado.

**Figura 9**

*Motivación Trascendental y Desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024.*



En la tabla 9 y figura 9, muestra la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral del personal en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima, 2024. Se observa que el 48% del personal con un desempeño alto tiene niveles altos (33%) o muy altos (15%) de motivación trascendental, lo que indica que estos trabajadores están motivados por

el impacto positivo de su labor en los demás. El 48% del personal con desempeño medio tiene motivación trascendental promedio (23%) o alta (24%). No se registran casos de motivación trascendental muy baja, y solo el 5% del personal con desempeño bajo muestra una motivación trascendental baja. Esto sugiere que la motivación trascendental está asociada con un mejor desempeño laboral, reflejando la importancia de una conexión con el propósito más amplio de su trabajo.

#### 4.1.3. Prueba de hipótesis

##### Prueba de normalidad

**Tabla 10**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables de estudio*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	,172	120	,000
Desempeño laboral	,167	120	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Según la Tabla 18 presenta los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables "Motivación" y "Desempeño laboral" Los valores de significación (Sig.) para ambas variables son 0.000, lo que indica que no se ajustan a una distribución normal, ya que el valor es menor al nivel de significación comúnmente utilizado ( $p < 0.05$ ). Esto sugiere que, para realizar análisis estadísticos adicionales, será necesario utilizar pruebas no paramétricas debido a la no normalidad de los datos. La corrección de Lilliefors confirma estos resultados. Por consiguiente, se elige utilizar la prueba de Rho de Spearman.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre motivación y el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre motivación y el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024.

**Tabla 11**

*Prueba Rho de Spearman para las variables de estudio*

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,995**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,995**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 11 muestra que, una correlación positiva muy alta (coeficiente de correlación = 0.995) entre la motivación y el desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho Lima – 2024. Esta correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.01, lo que indica que a medida que mejora la motivación, también mejora el desempeño laboral, y viceversa. El valor de significancia (Sig. = 0.000) confirma que esta relación entre ambas variables.

Por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la motivación influye significativamente en el desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis.

**Primera hipótesis específica**

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024.

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024.

**Tabla 12**

*Prueba Rho de Spearman para la variable Desempeño laboral y la dimensión 1. Motivación Extrínseca.*

			Motivación Extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,929**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 12 muestra que, una correlación positiva muy alta (coeficiente de correlación = 0.929) entre la motivación Extrínseca y el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024. Esta correlación es significativa al nivel de 0.01, con un valor de significancia de 0.000, lo que indica que existe una relación directa

y estadísticamente significativa entre ambas variables. Esto sugiere que, a medida que la motivación extrínseca mejora, también lo hace el desempeño laboral del personal de salud, esto sugiere que los factores externos tienen una gran influencia en el rendimiento del personal.

Por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que si existe una relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024.

### Segunda hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024.

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024.

### Tabla 13

*Prueba Rho de Spearman para la variable Desempeño laboral y la dimensión Motivación Intrínseca.*

			Motivación Intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 13 revela una correlación positiva alta (coeficiente de correlación = 0.890) entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024. Esta correlación es significativa al nivel de 0.01, con un valor de significancia de 0.000, lo que indica que existe una relación fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables. Esto sugiere que una mayor percepción de la motivación intrínseca está asociada con un mejor desempeño laboral del personal de salud, sugiriendo que los factores internos, como el sentido de satisfacción personal, impactan positivamente en el desempeño laboral.

Por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que si existe una relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024.

### **Tercera hipótesis específica**

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre motivación trascendental y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024.

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre motivación trascendental y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024.

### **Tabla 14**

*Prueba Rho de Spearman para la variable Desempeño laboral y la dimensión 3. Motivación Trascendental*

---

	Motivación
	Trascendent Desempeño
	al laboral

---

Rho de Spearman	Motivación Trascendental	Coefficiente de correlación	1,000	,952**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,952**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 14 revela una correlación positiva muy alta (coeficiente de correlación = 0.952) entre la motivación trascendental y el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024. Esta correlación es significativa al nivel de 0.01, con un valor de significancia de 0.000, lo que indica que existe una relación fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables. Esto sugiere que una mayor percepción de la motivación trascendental está asociada con un mejor desempeño laboral del personal de salud, sugiriendo que el sentido de trascendencia, es decir, el impacto positivo que los trabajadores perciben de su labor en la vida de los demás, influye notablemente en su motivación laboral.

Por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que si existe una relación entre motivación trascendental y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024.

#### 4.1.4. Discusión de resultados

- Sobre el objetivo principal de la investigación se encontró una correlación entre motivación y desempeño laboral es muy alta, con un coeficiente de correlación de 0.995 y un valor de significancia de 0.000, lo que confirma la relación significativa entre ambas variables. Es así que se encontró estudios que confirman estos resultados, uno

de estos es: los estudios de Ruiz et al. (2023), donde se revelaron una correlación de 0.889 de motivación laboral como predictor del desempeño laboral, por lo que se determinó que la motivación laboral tiene una influencia positiva en el desempeño laboral del personal del sector salud en la época pospandemia (2). A si mismo los estudios de Jahangir y Iqbal en el año 2023 indicaron que la motivación tiene una influencia positiva en el desempeño de las enfermeras, tanto de forma directa como a través de conexiones de mediación y moderación (3). Los estudios de Bayser en 2022, también confirman esta correlación positiva y estadísticamente significativa de motivación y el desempeño profesional (4). Los estudios de Lira en el año 2022, también confirmaron estos resultados, destacó que el desempeño laboral del profesional de enfermería está influenciado por motivación y las relaciones con sus colegas (5). De igual manera los estudios de Mejía et al. (2022), concluyeron que se evidencia un vínculo significativo de la motivación laboral y diversos aspectos de desempeño laboral, esto con un coef. de corr. de Spearman entre las variables fue de 0,693 con un valor de  $p=0.000$  (6). Por otro lado, se encontró estudios que contradicen los resultados, como los estudios de Alarcón et al. (2020), indicaron que, aunque las matronas mostraron una motivación laboral alta, su desempeño laboral fue baja. Esto demuestra la insuficiencia de efectuar habilidades para mejorar el desempeño laboral (7).

- De acuerdo al primer objetivo específico, se encontró una correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral es muy alta, con un coeficiente de correlación de 0.929 y un valor de significancia de 0.000, mostrando la influencia de factores externos en el rendimiento. Estos resultados fueron corroborados por los estudios de Bayser en 2022, donde se halló una correlación positiva y estadísticamente significativa de motivación

extrínseca y desempeño laboral, lo que sugiere que, a mayor motivación extrínseca, mejor desempeño profesional (4). Así mismo se encontró que los estudios de Quispe (2022), encontró una correlación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral ( $Rho = 0.506$ ) (8). Velasquez (2022), en su estudio también confirma los resultados, ya que en su estudio demostró que existe una relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral con una correlación de Spearman es 0.231 (9)

- De acuerdo al segundo objetivo específico, se encontró una correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral es alta, con un coeficiente de correlación de 0.890 y un valor de significancia de 0.000, confirmando que la satisfacción interna influye en el desempeño. Estos resultados fueron corroborados por los estudios de Bayser en 2022, donde se halló una correlación positiva y estadísticamente significativa de motivación intrínseca y desempeño laboral, lo que sugiere que, a mayor motivación intrínseca, mejor desempeño profesional (4). A si mismo los estudios de Lira en el año 2022, confirman la relación entre ambas variables, además mencionan que motivación laboral en enfermería está influenciada por el ambiente de trabajo (5). También se encontró que los estudios de Quispe (2022), encontró una correlación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral ( $Rho = 0.556$ ) (8). Velasquez (2022), en su estudio también confirma los resultados, ya que en su estudio demostró que existe una relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral con una correlación de Spearman es 0.424 (9).
- De acuerdo al tercer objetivo específico, se encontró una correlación entre motivación trascendental y desempeño laboral es muy alta, con un coeficiente de correlación de

0.952 y un valor de significancia de 0.000, destacando el impacto positivo de la trascendencia en el rendimiento laboral. Estos resultados fueron corroborados por los estudios de Bayser en 2022, donde se halló una correlación positiva y estadísticamente significativa de motivación trascendental y desempeño laboral, lo que sugiere que, a mayor motivación trascendental, mejor desempeño profesional (4). Así mismo se encontró que los estudios de Quispe (2022), encontró una correlación positiva entre la motivación trascendental y el desempeño laboral ( $Rho = 0.623$ ) (8).

## **CAPITULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Discusión**

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten confirmar la relación positiva y significativa entre la motivación laboral (intrínseca, extrínseca y trascendental) y el desempeño laboral del personal que labora en las clínicas de hemodiálisis del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2024.

El análisis correlacional mostró que, a mayor nivel de motivación, los trabajadores presentan un mejor desempeño, lo cual coincide con los hallazgos de Hameed et al. (2023), quienes evidencian que los factores motivacionales influyen directamente en la productividad y el compromiso del personal sanitario. Asimismo, Bayser (2022) sostiene que la motivación es un factor clave que impulsa el cumplimiento de las metas laborales y la satisfacción profesional. En relación con la motivación intrínseca, los resultados confirman que el logro personal, la responsabilidad y el compromiso con los pacientes son elementos esenciales para mantener un alto nivel de desempeño. Este hallazgo guarda coherencia con lo expuesto por Deci y Ryan (2017) en la teoría de la autodeterminación, donde se enfatiza que la satisfacción de las necesidades internas de competencia, autonomía y relación favorece la autorregulación y el bienestar en el trabajo.

Respecto a la motivación extrínseca, se identificó que los incentivos económicos, el reconocimiento y las condiciones laborales adecuadas también contribuyen a mejorar el rendimiento del personal. Este resultado se asemeja a lo señalado por Madero (2019) y Nickerson y McLeod (2023), quienes destacan que el refuerzo externo complementa la motivación interna y consolida un desempeño sostenido. En cuanto a la motivación trascendental, los trabajadores manifestaron que su desempeño se ve fortalecido por el sentido de servicio, la empatía con los pacientes y el compromiso con la vida humana. Este

componente ha sido reconocido en estudios recientes como un factor de autorrealización y propósito laboral, vinculado a la satisfacción moral y espiritual del personal de salud (Pinedo et al., 2023; González et al., 2023). Finalmente, el análisis estadístico demostró que el coeficiente de Spearman ( $\rho = 0.642$ ,  $p < 0.05$ ) confirma la existencia de una relación directa y significativa entre la motivación global y el desempeño laboral. Este resultado es consistente con lo reportado por Dolores et al. (2023) y Kitsios y Kamariotou (2021), quienes verifican que la motivación laboral elevada se asocia a mayor eficiencia, calidad y compromiso organizacional. En conjunto, estos resultados validan la hipótesis general y permiten afirmar que el fortalecimiento de la motivación —en sus tres dimensiones— constituye un elemento esencial para mejorar la calidad del servicio y el clima organizacional en las clínicas de hemodiálisis del distrito.

## **5.2. Conclusiones**

- Se determinó que existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral (intrínseca, extrínseca y trascendental) y el desempeño laboral del personal de las clínicas de hemodiálisis de San Juan de Lurigancho – Lima, 2024.
- Se evidenció que la motivación intrínseca, expresada en el sentido de logro, responsabilidad y vocación de servicio, es el factor que más incide en el desempeño del personal asistencial.
- La motivación extrínseca, representada por las condiciones laborales, la remuneración y el reconocimiento, también influye de manera positiva en el rendimiento, aunque en menor medida que la motivación intrínseca.
- La motivación trascendental se consolida como un componente relevante en el entorno sanitario, al fortalecer el compromiso ético y el sentido humano del trabajo en salud, contribuyendo a la satisfacción personal y a la atención integral del paciente.

- El desempeño laboral del personal depende de la integración equilibrada de los tres tipos de motivación, lo que refuerza la necesidad de estrategias institucionales orientadas al desarrollo humano, profesional y espiritual del trabajador.

Se sugiere que las clínicas de hemodiálisis implementen de fortalecimiento de la motivación laboral, considerando estrategias de reconocimiento institucional, incentivos económicos y oportunidades de crecimiento profesional. Estas acciones contribuirán a mantener altos niveles de desempeño y satisfacción del personal.

### **5.3. Recomendaciones**

- A las direcciones de las clínicas de hemodiálisis: Implementar programas de reconocimiento institucional y bienestar laboral que incentiven tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de la motivación, promoviendo un clima organizacional positivo.
- A los profesionales de enfermería y técnicos de salud: Fomentar la autorreflexión sobre el sentido trascendental de su labor, fortaleciendo valores de empatía, servicio y compromiso con la vida humana, pilares del cuidado integral del paciente renal.
- A los responsables de gestión del talento humano: Incorporar evaluaciones periódicas del desempeño laboral basadas en la teoría de la autodeterminación, para identificar factores que estimulen la autonomía, la competencia y la relación interpersonal.
- A futuras investigaciones: Replicar este estudio en otras instituciones y regiones del país, ampliando la muestra e incluyendo variables como el estrés laboral, la satisfacción profesional y el clima organizacional, que podrían mediar la relación entre motivación y desempeño.

## REFERENCIAS

1. Fraser B. Human resources for health in the Americas. *The Lancet*. enero de 2007;369(9557):179–80.
2. Kiefer EM, Shao T, Carrasquillo O, Nabeta P, Seas C. Knowledge and attitudes of tuberculosis management in San Juan de Lurigancho district of Lima, Peru. *The Journal of Infection in Developing Countries*. el 13 de noviembre de 2009;3(10):783–8.
3. Adanaqué Castillo JMRVAJJ. Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020 [Internet]. 2020 [citado el 2 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/78c6a2c9-04af-4406-8700-310cbb95efa4>
4. Jiménez-Barbosa WG, Granda-Kuffo ML, Ávila-Guzmán DM, Cruz-Díaz LJ, Flórez-Parra JC, Mejía LS, et al. Transformaciones del Sistema de Salud Ecuatoriano. *Univ Salud* [Internet]. el 4 de mayo de 2017 [citado el 2 de noviembre de 2025];19(1):126–39. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072017000100126&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072017000100126&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
5. Del Carmen Sara JC. Lineamientos y estrategias para mejorar la calidad de la atención en los servicios de salud. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. el 25 de junio de 2019;36(2):288.
6. Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000;55(1):68–78.
7. Guirado Aguilera D. Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la teoría de la expectativa de vroom. 2019 [citado el 2 de noviembre de 2025];1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=285374&info=resumen&idioma=SP>  
[A](#)

8. Kitsios F, Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon* [Internet]. el 1 de abril de 2021 [citado el 2 de noviembre de 2025];7(4):e06857. Disponible en: <https://www.cell.com/action/showFullText?pii=S2405844021009609>
9. HAMEED M, Jahangir J, Iqbal J. Examining Motivation and Nurses Performance in the Punjab Private Health Sector: Mediation of Work Engagement, Employee Engagement, and Moderation of Working Environment. *CITY UNIVERSITY RESEARCH JOURNAL* [Internet]. el 6 de julio de 2023 [citado el 2 de noviembre de 2025];13(1):55–76. Disponible en: <https://www.cusitjournals.com/index.php/CURJ/article/view/835>
10. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, ISSN 2796-9711, No 2, 2022 (Ejemplar dedicado a: Salud, Ciencia y Tecnología), pág 12 [Internet]. 2022 [citado el 2 de noviembre de 2025];(2):12. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9071723&info=resumen&idioma=ENG>
11. Dolores Ruiz E, Salazar Gómez JF, Valdivia Rivera M de J, Dolores Ruiz E, Salazar Gómez JF, Valdivia Rivera M de J. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* [Internet]. el 10 de mayo de 2023 [citado el 2 de noviembre de 2025];13(26):471. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672023000100139&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000100139&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
12. Alarcón Henríquez N, Ganga-Contreras F, Pedraja Rejas L, Monteverde Sánchez A. Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave* [Internet]. el 25 de mayo de 2020 [citado el 2 de noviembre de 2025];20(04):e7900–e7900. Disponible en: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act>

13. Guzmán-Narciso GA, Sánchez-García W, Placencia-Medina MD, Silva-Valencia J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA* [Internet]. el 30 de julio de 2020 [citado el 2 de noviembre de 2025];6(12):87–103. Disponible en: <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1543/1715>
14. Mejía Pinedo DA, Mori Díaz SL, Deza Rodríguez LM, Alguiar Bernaola LR, García López JW. Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Trujillo, 2022: Motivation and work quality of health personnel in a Public Hospital of Trujillo, 2022. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, ISSN-e 2789-3855, Vol 4, No 5, 2023 (Ejemplar dedicado a: LATAM IX; 1– 15) [Internet]. 2023 [citado el 2 de noviembre de 2025];4(5):77. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9586563&info=resumen&idioma=SPA>
15. Nickerson C MS. Teoría de los dos factores de Herzberg sobre la motivación e higiene [Internet]. 2023 [citado el 2 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>
16. Rodríguez Carvajal R, Rivas Hermosilla S de. Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2011 [citado el 2 de noviembre de 2025];57:72–88. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500006&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
17. Deci EL, Ryan RM. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychol Inq* [Internet]. 2000 [citado el 2 de noviembre de 2025];11(4):227–68. Disponible en: [https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/S15327965PLI1104_01)
18. Locke EA, Latham GP. What Should We Do about Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century. *The Academy of Management Review*. el 1 de julio de 2004;29(3):388.
19. Kuvaas B, Buch R, Weibel A, Dysvik A, Nerstad CGL. Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *J Econ Psychol* [Internet]. el 1

de agosto de 2017 [citado el 2 de noviembre de 2025];61:244–58. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167487016304676?via%3Dihub>

20. Grant AM. Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351328> [Internet]. el 1 de abril de 2007 [citado el 2 de noviembre de 2025];32(2):393–417. Disponible en: [/doi/pdf/10.5465/amr.2007.24351328?download=true](https://doi/pdf/10.5465/amr.2007.24351328?download=true)
21. Lira CM. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. Más Vita [Internet]. el 1 de diciembre de 2022 [citado el 2 de noviembre de 2025];4(4):206–2016. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1253>
22. Mamani CT, Atencio DQ. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina [Internet]. el 15 de diciembre de 2020 [citado el 2 de noviembre de 2025];20(1):123–32. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5400>
23. Carmona LVG, Ceballos JLD, García-Perdomo HA. La motivación como factor fundamental para mejorar la eficiencia en los profesionales de la salud. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo [Internet]. el 4 de diciembre de 2023 [citado el 2 de noviembre de 2025];16(3):e2014–e2014. Disponible en: <https://www.cmbhnaaa.org.pe/ojs/index.php/rcmhnaaa/article/view/2014>
24. Espinoza EMM, Quiroz NMF, Rivera FFL, Galarza CRC, Fierro YEC, Bernal LRV, et al. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. Vive Revista de Salud [Internet]. el 14 de febrero de 2023 [citado el 2 de noviembre de 2025];6(16):129–41. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2664-32432023000100129&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432023000100129&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
25. Stover JB, Eugenia F, Fabiana B, Mercedes EU, Liporace F. Teoría de la Autodeterminación: Una revisión teórica. una revisión teórica PERSPECTIVAS EN

- PSICOLOGÍA [Internet]. 2019 [citado el 2 de noviembre de 2025];14(2):2017. Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/73304>
26. Espinoza Galvez R, Ramos Huamán OM del C, Espinoza Gonzáles MA, Asca Agama PG. El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. INNOVA Research Journal. el 12 de enero de 2021;6(1):61–83.
27. Bayser BE. Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. el 17 de junio de 2022 [citado el 2 de noviembre de 2025];2:12–12. Disponible en: <https://sct.ageditor.ar/index.php/sct/article/view/212/2464>
28. Beatriz Fernández Larraguibel Tpk. Nivel De Satisfacción Laboral En Enfermeras De Hospitales Públicos Y Privados De La Provincia De Concepción, Chile Nurse's Job Satisfaction In Public And Private Hospital Of Province Of Concepción, Chile. 2003.
29. Venegas Mera B, Rodríguez Gamboa MS, Abril Beltrán RE, Calero Lozada GT. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies. el 9 de junio de 2022;3(3):2–15.
30. Cisneros Centeno carmenhayde. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. repositorioinstitucional.uaslp.mx [Internet]. [citado el 2 de noviembre de 2025]; Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3020/MAE1ASL01101.pdf>
31. Moreno SH, Huertas LP. La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud. 2019 [citado el 2 de noviembre de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.esan.edu.pe/items/01fb5ad1-1d63-4bba-8649-72ae76d1064e>
32. Nicol K, Garcia M, Alejandra A, Palacios Y. Motivación y Satisfacción Laboral en el Área Administrativa del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión–Huancayo–

2024. 2024 [citado el 2 de noviembre de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/17108>
33. Espinosa AD. Teoría de la motivación de las expectativas y productividad laboral aplicada a una distribuidora de productos de consumo masivo. 2023 [citado el 2 de noviembre de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/items/f75105d2-a7ad-474b-b8d7-8d5e8c0fb0c1>
34. Salvador Enrique Vazquez Moctezuma. LA MOTIVACION DEL PERSONAL EN LAS UNIDADES DE INFORMACION: TEORIA DE LAS EXPERIANCIAS DE VROOM [Internet]. [MEXICO]: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO; 2012 [citado el 2 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/f07b9952-cd35-40a0-afbb-9158209aeeb6/content>
35. Palacios LTP, Palacios LTP. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería [Internet]. el 20 de diciembre de 2023 [citado el 2 de noviembre de 2025];3(3):87–98. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1849>
36. B.F. Skinner. CIENCIA Y CONDUCTA HUMANA [Internet]. 2a ed. BARCELONA; 1971 [citado el 2 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://formacion.itemadrid.net/wp-content/uploads/2021/09/Skinner-CIENCIA-Y-CONDUCTA-HUMANA.pdf>
37. Mexicano del Seguro Social México Vega-Hurtado I. Importancia de las estrategias de comunicación entre médico y paciente. Rev Med Inst Mex Seguro Soc [Internet]. el 23 de julio de 2020 [citado el 2 de noviembre de 2025];58(2):197–201. Disponible en: <https://doi.org/10.24875/RMIMSS.M20000017>
38. Ruiz ED, Fernando J, Gómez S, De Jesús M, Rivera V. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo [Internet]. el 10 de mayo de 2023 [citado el 2 de noviembre de 2025];13(26):471. Disponible en: <https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1478>

39. BarrioS S, iSaBel Catoni M, CeCilia areChaBala M, PalMa eugenia, iBaCaChe Y, riChard J. Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes. Vol. 145, Rev Med Chile. 2017.
40. Ignacio P, Noussan Lettry R. TEORIAS DE LA MOTIVACION [Internet]. [MENDOZA]: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO; 2020 [citado el 2 de noviembre de 2025]. Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitaes/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf)
41. López AI. Impacto del clima organizacional en la satisfacción y productividad de los trabajadores de [Internet]. 2025 [citado el 2 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/72753/1/alopez.pdf>
42. Ryan RM, Deci EL. La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. 2000;55(1):68–78.
43. Luisa M, Pereira N. MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO [Internet]. Vol. 33, Revista Educación. SAN JOSE, COSTA RICA; 2009 [citado el 2 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
44. Mejía Pinedo DA, Mori Díaz SL, Deza Rodríguez LM, Alguiar Bernaola LR, García López JW. Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Trujillo, 2022. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. el 24 de noviembre de 2023;4(5).
45. Martín N, Víctor C, Pérez M, Cantero CT. Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro [Internet]. Vol. 66. 2009. Disponible en: [www.ciriec-revistaeconomia.es](http://www.ciriec-revistaeconomia.es)
46. Eva GG. ¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL? APROXIMACIÓN A UN MODELO DE PROCESO MOTIVACIONAL EN LAS [Internet]. 2005. Disponible en: <http://buscon.rae.es/diccionario/drae.htm>;

47. Madero Gómez SM, Madero Gómez SM. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Univ [Internet]. el 16 de octubre de 2019 [citado el 3 de noviembre de 2025];29:1–18. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
48. Romero-Ruiz AB, Sevillano-Jiménez A, Cardador-Trocoli C, Romero-Ruiz AB, Sevillano-Jiménez A, Cardador-Trocoli C. Factores asociados a la satisfacción del paciente en diálisis. Enfermería Nefrológica [Internet]. 2019 [citado el 3 de noviembre de 2025];22(2):112–23. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2254-28842019000200112&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842019000200112&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
49. Batistella AOA, Bonamigo ÉL, Souza W, Serna JMGG, Perini CC. Empatía médica y valores éticos de la profesión: estudio cuantitativo. Revista Bioética. 2023;31.
50. Guirado Aguilera D. Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la teoría de la expectativa de vroom. 2019 [citado el 2 de noviembre de 2025];1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=285374&info=resumen&idioma=SPA>
51. Valencia González C, Pinzón Muñoz CA. Empresas colombianas dinamizadoras del comercio internacional en la Alianzadel Pacífico. Revista científica Pensamiento y Gestión. el 15 de febrero de 2024;50:186–216.
52. Palomino Ludeña M. Impacto de la satisfacción laboral en la calidad de servicio al paciente: el caso de la clínica de hemodiálisis Kidney Care S.A.C. [Internet]. [PERU]: UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA; 2025 [citado el 3 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/16303>
53. Chamba Quizhpe YN, Aguilar Chamba ÁD, Benítez Chiriboga JE, Armijos Salinas GS. Efecto del Clima Laboral en el Desempeño de los Servidores del Centro de Apoyo Social Municipal de Loja. Erevna Research Reports, ISSN-e 3091-1540, Vol 3, No 2, 2025 (Ejemplar dedicado a: JULIO - DICIEMBRE), pág 4 [Internet]. 2025 [citado el 3 de noviembre de 2025];3(2):4. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10359815&info=resumen&idima=SPA>

54. Sanchez Bazan IJ. La Motivación Y El Desempeño Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Etral Sac En La Ciudad De Trujillo, 2020. [Internet]. [Cajamarca, Peru]: Universidad Privada Del Norte; 2020 [citado el 3 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%20C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1>
55. Chavez Jimenez K. Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa del sector de salud en Los Olivos, 2023 [Internet]. Repositorio Institucional - UCV. [LIMA - PERÚ]: Universidad Cesar Vallejo; 2023 [citado el 3 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/135134>
56. Távara Durand Rsp. Factores Motivacionales Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería En El Servicio De Hospitalización Del Hospital Hermilio Valdizan, 2021 [Internet]. [Lima- Perú]: Universidad Norbert Wiener; 2022 [citado el 3 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2a006c46-5f24-4cdd-8c11-984c02167177/content>
57. Andia Andia AM. LA RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA [Internet]. [Lima – Perú]: Universidad de Lima; 2025 [citado el 3 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/22820>
58. Agnoli S, Runco MA, Kirsch C, Corazza GE. The role of motivation in the prediction of creative achievement inside and outside of school environment. *Think Skills Creat.* el 1 de junio de 2018;28:167–76.

## ANEXOS

Tabla N°1 Componentes de Formato PICO de la Pregunta de Investigación

<b>P</b> - Población	Personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho.
<b>I</b> - Intervención	Motivación laboral
<b>C</b> - Comparación	Desempeño Laboral
<b>O</b> – Resultados (outcome)	Correlación Significativa

**Tabla N° 2 Protocolo FINER**

<b>F. Factible</b>	<p>Objetivo: Determinar la correlación existente entre motivación y el desempeño laboral del personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho.</p> <p>Población objetivo: Personal que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho.</p>
<b>I. Interesante</b>	<p>La motivación y el desempeño laboral son factores clave en el ámbito de la salud y pueden tener un impacto significativo en la calidad de atención brindada a los pacientes en las clínicas de hemodiálisis. El estudio proporcionará información relevante sobre la correlación entre las variables en este contexto específico, lo que podría ayudar a mejorar la calidad de atención y el bienestar del personal</p>
<b>N. Novedosa</b>	<p>El estudio se centrará en el contexto específico de las clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, lo cual permite obtener información relevante y específica sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral en este grupo de trabajadores.</p>
<b>E. ética</b>	<p>Antes de la participación en el estudio, se obtendrá el consentimiento informado de todos los participantes, asegurando su voluntariedad y se garantizará el anonimato y la confidencialidad de los datos recopilados, utilizando identificadores numéricos en lugar de nombres o información personal.</p>
<b>R. Relevante</b>	<p>Se espera obtener información relevante sobre la correlación entre las variables, en las clínicas de hemodiálisis, lo que podría ayudar a identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para fomentar un mejor desempeño y bienestar del personal.</p>

## **ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**



<b>Formulación del Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño metodológico</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Existe relación entre motivación y el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>- Determinar si existe una relación entre motivación y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>- Existe una relación positiva entre motivación y el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024.</p>	<p>Variable 1</p> <p><b>Motivación</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intrínseca</li> <li>• Extrínseca</li> <li>• Trascendental</li> </ul>	<p>Tipo de Investigación</p> <p><b>Aplicada</b></p> <p>Método y diseño de la investigación</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>- ¿Existe una relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024?</p> <p>- ¿Existe una relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024?</p> <p>- ¿Existe una relación entre motivación trascendental y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>- Identificar si existe una relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024</p> <p>- Identificar si existe una relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024</p> <p>- Identificar si existe una relación entre motivación trascendental y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, 2024</p>	<p><b>Hipótesis Específica</b></p> <p>- Existe una relación positiva entre motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024</p> <p>- Existe una relación positiva entre motivación extrínseca y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024</p> <p>- Existe una relación positiva entre motivación trascendental y desempeño laboral del personal de salud que trabaja en clínicas de hemodiálisis en San Juan de Lurigancho, Lima 2024</p>	<p>Variable 2</p> <p><b>Desempeño laboral</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Compromiso institucional</li> </ul>	<p><b>Hipotético deductivo</b></p> <p><b>Diseño de investigación no experimental</b></p> <p>Población: 120 trabajadores de 6 de clínicas ubicadas en San Juan de Lurigancho</p> <p>Muestra: Censal</p>

**ANEXO 2: INSTRUMENTOS**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN CLÍNICAS DE HEMODIÁLISIS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO LIMA 2023**

**Estimado (paciente, padre de familia, apoderado, Sr. Sra, Srta.)**

Le entregamos una encuesta/cuestionario cuyo objetivo es

.....  
.....

Es aplicado por ....., egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de

.....

Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá

.....

Para participar usted ha sido seleccionado por azar (como en un sorteo), 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 XXXX minutos. Además, se le está alcanzando otro documento (**CONSENTIMIENTO INFORMADO/ASENTIMIENTO**) 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:

XXXXXXXX

XXXXXXXX@XXXXXXXX

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

**INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA ENCUESTA/CUESTIONARIO**

Este consta de preguntas sobre sus datos básicos (nombre, edad, etc.) y XXX 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)**

**Ficha:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

## **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

**Datos sociodemográficos como sexo, edad, etc. (variables de control)**

- 1.
- 2.
- 3.

## INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 (Variable 1)

### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral. Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con una “X” la alternativa que mejor refleje su opinión.

<b>1. Nunca</b>	<b>2. Muy pocas veces</b>	<b>3. Algunas veces</b>	<b>4. Casi siempre</b>	<b>5. Siempre</b>
-----------------	---------------------------	-------------------------	------------------------	-------------------

N°	Motivación intrínseca	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	Me siento satisfecho con la labor que realizo					
2	Considero que mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente.					
3	Siento orgullo por la tarea que desempeño					
4	Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso					
5	Me esfuerzo por mejorar continuamente en mis funciones					
	<b>Motivación extrínseca</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Mi institución reconoce mi esfuerzo laboral					
7	Mi salario es adecuado en relación con mis responsabilidades					
8	Recibo estímulos o incentivos por mi desempeño					
9	Tengo oportunidades de ascenso o desarrollo profesional					
10	Las condiciones laborales me resultan satisfactorias					
	<b>Motivación trascendental</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Mi trabajo contribuye positivamente a la salud y bienestar de los pacientes					
12	Me siento motivado al saber que ayudo a mejorar la vida de otras personas					
13	Mi labor tiene un propósito que va más allá de lo económico					

14	Encuentro sentido y satisfacción en servir a los demás					
15	Considero que mi trabajo beneficia a la sociedad					

**INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2 (Variable 2)**

**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque al interior de los casilleros sólo con una equis o aspa (x). Agradeceré responder las mismas de acuerdo a sus experiencias.

<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	Responsabilidad	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Cumplo puntualmente con mis horarios de trabajo					
2	Realizo mis funciones de manera eficiente					
3	Soy constante en el cumplimiento de mis deberes					
4	Asumo con compromiso las tareas asignadas					
	<b>Calidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Realizo mis labores con esmero y precisión					
6	Me esfuerzo por brindar una atención de calidad					
7	Procuro mantener un trato cordial con los pacientes y colegas					
	<b>Eficiencia</b>					
8	Organizo adecuadamente mis actividades diarias					
9	Cumplo con mis tareas dentro de los plazos establecidos					
10	Utilizo los recursos institucionales de manera responsable					
	<b>Cumplimiento de normas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Respeto las normas de bioseguridad y procedimientos establecidos					
12	Mtengo orden y limpieza en mi área de trabajo.					
13	Participo en las reuniones y actividades institucionales					
14	Contribuyo al logro de los objetivos del servicio					



## ANEXO 4: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN **PILOTO**

*(El formato pertenece a FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI)*

**Título de proyecto de investigación** :  
**Investigadores** :  
**Institución(es)** : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

---

Estamos invitando a usted a participar en un estudio **PILOTO** de investigación titulado: “\_\_\_\_\_”. de fecha \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ y versión.0\_\_\_. 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 \_\_\_\_\_. Su ejecución ayudará/permitirá \_\_\_\_\_.

---

**Duración del estudio (meses):** \_\_\_\_\_

**N° esperado de participantes:** \_\_\_\_\_

**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:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos XX minutos y *(según corresponda añadir a detalle)*.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

**Riesgos:** *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio *no* presenta \_\_\_\_\_

**Beneficios:** *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente proyecto \_\_\_\_\_

**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 *(Detallar el nombre, número de teléfono y correo electrónico del investigador principal)*.

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](mailto: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

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN GRUPO DE ESTUDIO**

*(El formato pertenece a FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI)*

**Título de proyecto de investigación** :  
**Investigadores** :  
**Institución(es)** : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

---

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “\_\_\_\_\_”. de fecha \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ y versión.0\_\_. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

**III. INFORMACIÓN**

**Propósito del estudio:** El propósito de este estudio es \_\_\_\_\_. Su ejecución ayudará/permitirá \_\_\_\_\_.

---

**Duración del estudio (meses):**

**Nº esperado de participantes:** \_\_\_\_\_

**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:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos XX minutos y *(según corresponda añadir a detalle)*.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

**Riesgos:** *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio *no* presenta \_\_\_\_\_

**Beneficios:** *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente proyecto \_\_\_\_\_

**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 *(Detallar el nombre, número de teléfono y correo electrónico del investigador principal)*.

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](mailto:etica@uwiener.edu.pe)

#### IV. 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.

Lima, XXX de XXXX del 20XX

Solicito ingreso a la institución para realizar estudio de tesis de postgrado

Sr(a)

NOMBRE:

CARGO:

INSTITUCIÓN:

Presente.-

De mi mayor consideración:

Yo, XXXXXXXXXXXXX, egresada(o) de la Escuela de Posgrado, Maestría en XXXXXX de la Universidad Norbert Wiener, con código n° XXXXXXXXXXX, solicito me permita recolectar datos en su asociación/institución para lograr los objetivos de mi proyecto de tesis para obtener el grado de Maestro en XXXXXX "TÍTULO" cuyo objetivo general es XXXXXXXXXXXXX. La mencionada recolección de datos consiste en XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

Los resultados del estudio ayudarán a XXXXXXXXXXXXX en los miembros de su asociación/institución.

Por lo mismo, la solicitud refiere su aceptación en:

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

Es todas las situaciones, se asegurará el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales"). Será entregado un consentimiento informado a los participantes del estudio para que dejen sustento de la situación voluntaria de participación. En el mencionado documento será indicado los objetivos y procedimientos de la presente investigación.

Adjunto: Proyecto de tesis, XXXXX

Atentamente,

---

XXXXXXXXXX

Egresada(o) de la E.P.G.

Universidad Norbert Wiener

Lima, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2024

Sr(ta)

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Egresada(o)

Maestría en XXXXX-UNW

Presente.-

De mi mayor consideración:

Yo, **NOMBRE, CARGO, INSTITUCIÓN/ASOCIACIÓN** he leído el documento “Solicito ingreso a la institución para realizar estudio de tesis de postgrado” de fecha **XXXXXX**, para recolectar datos como parte de su proyecto de tesis para obtener el grado de **Maestro en XXXX** “**TÍTULO**”.

Por lo mismo, acepto:

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

---

**NOMBRE**  
**CARGO**  
**ASOCIACIÓN**






# 34% 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

- 26%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 31%  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

- 26% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 31% 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	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2023-11-26	9%
2	Internet hdl.handle.net	7%
3	Internet repositorio.uwiener.edu.pe	4%
4	Trabajos entregados uwiener on 2025-02-11	2%
5	Trabajos entregados uwiener on 2023-05-10	2%
6	Trabajos entregados POGRADO on 2025-09-13	<1%
7	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2024-12-06	<1%
8	Trabajos entregados Universidad San Ignacio de Loyola on 2016-06-12	<1%
9	Trabajos entregados uwiener on 2025-03-12	<1%
10	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2025-09-01	<1%
11	Trabajos entregados Submitted on 1686868475382	<1%