



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **Tesis**

Motivación y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo  
Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024

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

#### **Presentado por:**

**Autora:** Ramos Orellana, Marizela Victoria

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-9441-1764>

**Asesor:** Dr. Díaz Olmo Morey, Fernando Luis

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

**Lima – Perú**

**2024**

|  |   |                                    |                          |
|--|---|------------------------------------|--------------------------|
| <br>Universidad<br>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><br>REVISIÓN: 01 | <b>FECHA: 08/11/2022</b> |

Yo, MARIZELA VICTORIA RAMOS ORELLANA, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO GUSTAVO LANATTA LUJAN BAGUA - AMAZONAS 2024”** Asesorado por el docente: Fernando Luis Díaz del Olmo Morey Con DNI 10267979 Con ORCID 0000-0001-6534-8129 tiene un índice de similitud de (13) (TRECE)% con código oid:14912:459625684 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.



.....  
 Firma de autor 1  
 Nombres y apellidos Tesista  
 DNI: 07894410



.....  
 Firma del asesor  
 FERNANDO DIAZ DEL OLMO MOREY  
 DNI: 10267979

Lima, 07 de marzo del 2025

## **DEDICATORIA**

A mi hijo Guillermo Ruiz Ramos que es mi motivación y me da la fuerza, fortaleza e inspiración diariamente para continuar con mis estudios y alcanzar mis metas trazadas para poder brindarle todo lo mejor que merece.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por permitirme seguir estudiando y superándome cada día. Agradezco a mis padres por darme su apoyo en mi formación académica como salubrista y poder continuar con mis estudios de posgrado. Agradezco a todos mis hermanos por darme sus fuerzas en los momentos de flaqueza para continuar estudiando. Agradezco a mi esposo por tenerme paciencia en los momentos más difíciles y agradezco al Dr. Fernando Luis, Díaz Olmo por brindarme su tiempo y enseñanza en el asesoramiento de tesis para poder culminar con éxito mi trabajo de investigación.

## ÍNDICE GENERAL

|   |          |
|---|----------|
| DEDICATORIA.....                              | iii      |
| AGRADECIMIENTO.....                           | iv       |
| ÍNDICE GENERAL.....                           | v        |
| LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS .....              | viii     |
| RESUMEN.....                                  | I        |
| ABSTRACT .....                                | x        |
| INTRODUCCIÓN .....                            | xi       |
| <b>CAPÍTULO I. PROBLEMA.....</b>              | <b>1</b> |
| 1.1. Planteamiento del problema .....         | 1        |
| 1.2. Formulación del problema.....            | 4        |
| 1.2.1. Problema general.....                  | 4        |
| 1.2.2. Problemas específicos .....            | 4        |
| 1.3. Objetivos de la investigación.....       | 4        |
| 1.3.1. Objetivo general .....                 | 4        |
| 1.3.2. Objetivos específicos.....             | 4        |
| 1.4. Justificación de la investigación .....  | 5        |
| 1.4.1. Justificación Teórica .....            | 5        |
| 1.4.2. Justificación Metodológica .....       | 5        |
| 1.4.3. Justificación Práctica.....            | 6        |
| 1.5. Delimitaciones de la investigación ..... | 7        |
| 1.5.1. Temporal .....                         | 7        |
| 1.5.2. Espacial .....                         | 7        |
| 1.5.3. Recursos .....                         | 8        |
| <b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....</b>        | <b>8</b> |
| 2.1. Antecedentes de investigación.....       | 8        |

|  |   |     |
|--|---|-----|
| 2.2.   | Bases teóricas .....                                  | 15  |
| 2.3.   | Formulación de la hipótesis .....                     | 24  |
| 2.3.1.   | Hipótesis general .....                               | 24  |
| 2.3.2.   | Hipótesis específicas .....                           | 24  |
| CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....                              |   | 255 |
| 3.1.   | Método de la investigación.....                       | 255 |
| 3.2.   | Enfoque de la investigación.....                      | 255 |
| 3.3.   | Tipo de la investigación.....                         | 255 |
| 3.4.   | Diseño de la investigación.....                       | 265 |
| 3.5.   | El Población, muestra y muestreo .....                | 266 |
| 3.6.   | Variables y operacionalización.....                   | 298 |
| 3.7.   | Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 343 |
| 3.7.1.   | Técnica .....   | 343 |
| 3.7.2.   | Descripción de instrumentos. ....                     | 343 |
| 3.7.3.   | Validación .....                                      | 354 |
| 3.7.4.   | Confiableidad.....                                    | 365 |
| 3.8.   | Plan de procesamiento y análisis de datos.....        | 376 |
| 3.9.   | Aspectos éticos .....                                 | 387 |
| CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..... |   | 398 |
| 4.1.   | Resultados.....                                       | 398 |
| 4.1.1.   | Análisis descriptivo de resultados .....              | 38  |
| 4.1.2.   | Análisis inferencial.....                             | 419 |
| 4.1.3.   | Discusión de resultados .....                         | 464 |
| CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....              |   | 52  |
| Conclusiones.....  |   | 52  |
| Recomendaciones.....   |   | 53  |
| REFERENCIAS.....   |   | 54  |

|   |      |
|---|------|
| ANEXOS.....   | 644  |
| Anexo 1: Matriz de Consistencia .....   | 655  |
| Anexo 2: Instrumentos .....   | 677  |
| Anexo 4: Formato de consentimiento informado.....                               | 1266 |
| Anexo 5. Solicitud de ingreso a la institucion donde se realizo el estudio..... | 129  |
| Anexo 6. Carta de aprobacion de la institucion para recolectar datos.....       | 130  |
| Anexo 7: Reporte de similitud de Turnitin solo para egresados .....             | 1311 |
| Anexo 8. Base de datos .....  | 1322 |

## LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS

|          |   |     |
|----------|---|-----|
| Tabla 1  | <i>Personal de salud del Hospital de apoyo Gustavo Lanatta Lujan</i> .....          | 276 |
| Tabla 2  | <i>Cálculo de la muestra</i> .....  | 288 |
| Tabla 3  | <i>Identificación de variables para la investigación</i> .....                      | 299 |
| Tabla 4  | <i>Operacionalización de las variables</i> .....                                    | 310 |
| Tabla 5  | <i>Variables intervinientes</i> .....   | 332 |
| Tabla 6  | <i>Confiabilidad de los instrumentos</i> .....                                      | 375 |
| Tabla 7  | <i>Distribución de frecuencias para la variable motivación</i> .....                | 398 |
| Tabla 8  | <i>Distribución de frecuencias para la variable desempeño laboral</i> .....         | 409 |
| Tabla 9  | <i>Prueba de normalidad para las variables motivación y desempeño laboral</i> ..... | 410 |
| Tabla 10 | <i>Correlación de Rho para la motivación y desempeño laboral</i> .....              | 421 |
| Tabla 11 | <i>Correlación de Rho para la motivación extrínseca y desempeño laboral</i> .....   | 442 |
| Tabla 12 | <i>Correlación de Rho para la motivación intrínseca y desempeño laboral</i> .....   | 453 |
| Figura 1 | <i>Histograma porcentual para la variable motivación</i> .....                      | 398 |
| Figura 2 | <i>Histograma porcentual para la variable desempeño laboral</i> .....               | 409 |

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024.

**Materiales y métodos:** El estudio que se realizó fue de tipo aplicada, de método hipotético-deductivo este estudio presenta un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, con un corte transversal y correlacional. La muestra que se tomó a 169 trabajadores de la salud, la recolección de datos fue por medio de encuestas el cual constó de dos cuestionarios validados por seis jueces de expertos, ambos instrumentos tienen un nivel que arrojan el valor de 0.9 lo cual indica un alto nivel de confiabilidad; demostrada mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

**Resultados:** Se observó que la motivación en el personal de salud, la mayoría de los servidores del hospital tienen un nivel de motivación alto con 52.01% del total de individuos evaluados; 46.75% con nivel medio y 1.18% de nivel bajo, en cuanto al desempeño laboral la mayoría de los servidores del hospital tienen un nivel alto con 90.53%, 8.28% de nivel medio y 1,18 % de nivel bajo. El parámetro Rho de Spearman arroja un coeficiente de significancia bilateral que adquiere un valor menor que 0.001; Adicionalmente, el Rho de Spearman se ha posicionado con un valor de 0.4 la cual es calificada como relación de nivel moderado y positiva. **En conclusión** Si existió relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud de dicha institución estudiada.

**Palabras claves:**

Motivación, personal de salud, desempeño laboral, hospital.

## ABSTRACT

**Objective:** Determine if there is a relationship between motivation and work performance in the health personnel of the Gustavo Lanatta Lujan Bagua Support Hospital - Amazonas 2024.

**Materials and methods:** The study that was carried out was of an applied type, with a hypothetical-deductive method. This study presents a quantitative approach with a non-experimental, design, with cross-sectional and correlational section. The sample was taken from 169 health workers, the data collection was through surveys which consisted of two questionnaires validated by six expert judges, both instruments have a level that reaches the value of 0.9 which indicates a high reliability level; demonstrated by Cronbach's alpha coefficient.

**Results:** It was observed that the motivation in health personnel, that the majority of hospital servers have a high level of motivation with 52.01% of the total number of individuals evaluated; 46.75% with a medium level and 1.18% with a low level, in terms of job performance, the majority of the hospital servers have a high level with 90.53%, 8.28% with a medium level and 1.18% with a low level. Spearman's Rho parameter yields a bilateral significance coefficient that acquires a value less than 0.001; Additionally, Spearman's Rho has been positioned with a value of 0.4, which is classified as a moderate and positive relationship.

**In conclusión :** If there was relationship a between motivation and job performance in the health personnel of the institution studied.

### Keywords:

Motivation, health personnel, job performance, hospital.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio esta conformado por 5 capitulos que se detallan a continuacion: El Capitulo I se abordó el problema de la investigación donde se presenta las variables en estudio la motivación y desempeño laboral del personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Llanata Lujan Bagua –Amazonas 2024, su justificación se fundamenta con aspectos practicos y teóricos los cuales tienen el propósito de contribuir con nuevos conocimientos sobre el estudio y las variables , seguidamente en el Capitulo II se observa la revisión de seis antecedentes internacionales y seis antecedentes nacionales que hacen un total de doce antecedentes las cuales son de fuentes de interés y actualizados cumpliendo con las características que busca una investigación . Capitulo III aquí se detalla la metodología del estudio , donde se presentó el tipo de enfoque , diseño , alcance y la muestra de la investigación que estuvo conformado por 169 trabajadores de la salud ,tambien se presenta la confiabilidad del estudio , el tipo de instrumento utilizado debidamente validados por seis juicios de expertos ,como todo trabajo de investigacion se utilizo la ética para la recolección de datos .En el Capítulo IV se evidencia los resultados estadísticos del estudio , el análisis descriptivo de ambas variables estudiadas ahodandose en el análisis inferencial corroborando la hipótesis planteada anteriormente ,igualmente la discusión de los resultados de acuerdo a los antecedentes todo con sustento teorico .En el Capitulo V se encuentran las conclusiones las cuales estan dirigidas a los resultados que se obtuvo y por ultimo las recomendaciones dirigidas a mejorar la motivación y desempeño laboral del personal del hospital del Apoyo Gustavo Lanatta Lujan .

## **CAPÍTULO I. PROBLEMA**

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

Motivación es la fuerza que tiene el individuo para cubrir sus necesidades mediante la voluntad de realizar un buen trabajo, así mismo el desempeño laboral se define como la responsabilidad a partir del compromiso institucional que implica el trabajo en equipo para lograr un adecuado servicio (1). Por lo expuesto, estos factores favorecen a la promoción del trabajador en tanto cumpla con sus obligaciones y responsabilidades respondiendo a las expectativas del empleador, esto se hace necesario para alinear la responsabilidad, calidad, trabajo en equipo y el compromiso del trabajador (2).

La salud pública constituye un imperativo de atención básica para el desarrollo de las organizaciones, donde el recurso humano es una condición necesaria, lamentablemente esta situación ha sido descuidada generando graves problemas en el desempeño laboral del personal del sector de salud y su concomitante la motivación hacia el trabajo. Queda claro, entonces, que las organizaciones deben priorizar el talento humano motivado, ya que es el capital más valioso para contribuir en el crecimiento y la productividad de las instituciones (3).

A nivel mundial en el año 2020 frente a la COVID 19, el 80% de la toda la población había tomado medidas de cuarentena por lo tanto se vieron obligados a cerrar los lugares de trabajo esto origino una crisis económica social y sanitaria, pero a la vez también hubieron personas que dejaron sus hogares para ir a cumplir con sus labores, a estos se les llamo trabajadores claves los cuales se desempeñaron en actividades esenciales para la sostenibilidad de la población estos se desarrollaron en 8 grupos, área alimentaria, salud, transporte, seguridad, comercio, manualidades, limpieza y saneamiento y por último técnicos administrativos, estos trabajadores claves representaron el 52% de los habitantes en los países subdesarrollados. (4)

El trabajo de calidad es un derecho muy importante el cual se debe garantizar en todos los niveles sociales de un país, sin embargo, en la pandemia del COVID 19, esto afecto la producción y el rendimiento laboral de los habitantes a nivel del planeta, según la organización mundial de la salud el desempeño laboral en el sector salud disminuyó aproximadamente un 85% en países como Chile,Peru,Brasil esto se debió a que este grupo de trabajadores se encontraba con mayor posibilidad de ser infectado con el virus SARS-Covid 19 enfrentandose directamente con la pandemia exponiendo su salud mental ,física y social trayendo como consecuencia el estrés , desmotivación y bajo rendimiento laboral (5)

En todo América el trabajo representa casi el 50% de toda la población, y en los países como el Caribe y solo América Latina, el trabajo o la fuerza del trabajo representa un 60%.Para garantizar el máximo rendimiento laboral se necesita que el trabajador de salud se desempeñe en un ambiente saludable y seguro, que le motive a cumplir sus actividades satisfactoriamente, además estas deben ser justas y equitativas. (6). Según la Organización internacional del trabajo (OIT) estimular, fomentar las oportunidades de trabajo, el reforzamiento del mismo y mejorar el diálogo entre el empleado y el empleador es muy importante para incentivar la motivación del trabajador para obtener un adecuado desempeño laboral, también indica que el poco compromiso y motivación en las labores puede tener un impacto negativo en la calidad y productividad del trabajo generando gastos elevados para las organizaciones. (7).

En el Perú fue creado el Fondo de estímulo al desempeño y logro por resultados (FED) en el año 2014 mediante la ley N°30114 y sigue vigente hasta la actualidad esta disposición motiva al trabajador de la salud a mejorar su desempeño laboral para alcanzar las metas programadas quienes son recompensados económicamente cada año al cumplir con los objetivos (8) Según la Sociedad de Comercio Exterior el desempeño en el mercado del trabajador peruano la tasa de informalidad laboral se incremento en los últimos tres meses del

año 2021 a un 74.1% (20% más que en el cuarto trimestre del año 2020), también se registró el aumento de la tasa de empleo vulnerable en muchos sectores del país el cual estuvo por encima del promedio nacional llegando al 48.4% esto ocurrió en los últimos tres meses del año 2021 (9.3% más en el mismo periodo del año 2020). En 2021 sobresalió el desempeño laboral en el sector de la nuestra agricultura y la pesca, donde el indicador se incrementó a un 72.3%. En el año 2022 disminuyó la tasa de informalidad al 75.5% y el empleo vulnerable disminuyó en 1% desde el año 2011 al año 2022 llegando al 46.8%. (9)

En el departamento de Amazonas se observa que en el periodo 2018-2019 del total de trabajadores el 49.6 % son trabajadores independientes. La Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) refiere mediante un estudio que más del 50.8% se encuentra motivado para iniciar un negocio independiente y desempeñarse laboralmente por escases económica, el 19.4% porque quería independizarse, el 19.6% para tener mayores ingresos, el 3.7% no encuentra trabajo con buen salario y el 3.5% por tradiciones familiares, (10)

Lo anterior, nos permite reconocer que la motivación es muy importante para poder obtener un desempeño laboral óptimo, una de las causas que también perjudicó el desempeño laboral y la motivación fue durante la pandemia Covid- 19, ya que el distanciamiento social, los protocolos extremos de bioseguridad para evitar el contagio, afectó de alguna manera el trabajo en equipo y ambiente laboral, por lo tanto, la calidad del trabajo. (11)

Muchas veces la motivación se relaciona con los incentivos observándose el entusiasmo en los trabajadores, el cual influye de manera positiva en la conducta de los mismos, impulsándolos cada día a alcanzar sus objetivos en la institución. (1) Por otro lado el exigente compromiso laboral podría ser causante del bajo rendimiento, ya que muchas las instituciones tienen altas expectativas del trabajador, generando carga laboral en los mismos, de tal manera que podría verse afectada la salud mental y física del personal de salud, lo cual originaría accidentes de trabajo, causando el descontrol en su centro de labores (10)

Las organizaciones necesitan de personas para conseguir alguna finalidad, con un mínimo de tiempo, precio y esfuerzo, para ello necesitan aplicar estrategias de motivación que contribuyan a mejorar el desempeño laboral fortaleciendo ciertos puntos críticos de la institución obteniendo no solo buenos resultados en la empresa sino también el bienestar del trabajador identificando dificultades que hubiese en su entorno psicosocial (12)

Por consiguiente a lo expuesto surgió el próximo problema para la investigación:

## **1.2. Formulación del problema**

### 1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024?

### 1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024?
- b) ¿Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024?

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

### 1.3.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua- Amazonas 2024.

### 1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar si existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024.

- b) Determinar si existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024.

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

##### 1.4.1. Justificación Teórica

El desempeño laboral y la motivación tiene un papel muy importante en las organizaciones ya que está ligada específicamente en la capacidad que tiene el individuo para desenvolverse eficazmente en su rendimiento laboral y en su entorno profesional.(13)

Para la variable motivación se tomo como referencia el instrumento de “Test de Evaluación de Factores Motivacionales” basado en la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg” (14).

Asimismo, la teoría de Maslow “La Jerarquía de las necesidades” refiere que todas las personas se encuentran motivados en satisfacer su necesidad básica, además de autorrealización y de pertenencia. (15) Para determinar el instrumento de la variable desempeño laboral se tuvo como referencia al instrumento validado (Koopmans, et al. 2015) que mide el rendimiento laboral el cual fue adecuándose con el pasar del tiempo obteniendo la versión española de (Ramos Villagrasa et.al 2019) y (Geraldo Campos 2022) uso de dicho instrumento en la versión peruana fue validado por 4 jueces expertos (16)

Existe ya varias investigaciones acerca de la motivación y el desempeño laboral sin embargo este estudio tiene el propósito de añadir nuevos conocimientos sobre las variables en estudio buscando mejorar la comprensión y relación de estas, dándoles a conocer a los gestores o directivos la importancia que tiene la relación de estas variables para el crecimiento de la institución de salud y el bienestar del personal de salud porque un trabajador motivado se siente satisfecho por lo tanto no solo mejora su desempeño laboral sino también su bienestar emocional .

### Justificación Metodológica

Para la elaboración de este estudio se buscó en bibliografías de artículos, revistas, páginas web, libros etc. Se trabajo con dos instrumentos tipo encuestas uno para cada variable, las respuestas de los participantes fueron medidas en forma gradual por escala Likert y para valorar los resultados de la encuesta se utilizo el baremos o también llamada escala de valoración del instrumento donde se da un valor al puntaje obtenido en las encuestas.(17,18)

Se utilizó dos instrumentos el cual se dividió en un instrumento para cada variable obteniendose los datos necesarios para para el estudio , ambos instrumentos motivación y desempeño laboral fueron tomados del Autor Cerna Montenegro, del año 2020 los cuales fueron adaptados y modificados de acuerdo a la realidad de la presente investigacion por lo tanto se validó por juicios de expertos y se realizo la prueba de confiabilidad para poder utilizar los instrumentos en la institución de estudio .(19)

Esta investigación tuvo como objetivo examinar la relación de ambas variables mediante un enfoque cuantitativo explicando y describiendo de manera numérica las condiciones laborales del personal de salud del hospital de la ciudad de Bagua. El diseño en esta investigación fue no experimental transversal y correlacional así mismo se obtuvo información científica y significativa de los trabajadores de salud el cual permitira realizar estrategias para mejorar las variables en estudio.

#### 1.4.2. Justificación Práctica

En dicha institución no se ha realizado este tipo de estudios por lo que fué muy importante realizar esta investigación para poder evaluar la problemática que se presenta en el personal de salud, ya que por eventos ocurridos como la pandemia podrían haber influido entre la relación de las variables en estudio de dicho nosocomio, además cabe mencionar que este establecimiento de salud no cuenta con una política que mida la motivación y el desempeño laboral sus trabajadores . Esta investigación obtuvo información y datos fidedignos recientes

que van a ser utilizados como referencia para que los directivos del establecimiento de salud intervengan estratégicamente de manera preventiva, correctiva y oportuna mejorando las condiciones de trabajo de su personal y disminuir los acontecimientos negativos, logrando un buen rendimiento laboral , ya que mantener un personal motivado posibilita el logro y cumplimiento de los objetivos institucionales actuando como un factor clave para el éxito de la organización. Este estudio también se usara como referencia para fortalecer próximas investigaciones que se van a realizar a lo largo del tiempo asi mismo este estudio servirá para reconocer la labor del trabajador aumentando su autoestima y empoderamiento con mayor probabilidad de asumir cargos importantes mejorando los servicios de salud , por lo mismo también se mejorara la calidad de la atención al paciente incrementado la satisfacción del usuario que asiste a dicho hospital en la ciudad de Bagua.

### **Limitaciones**

La limitacion fue la disponibilidad del personal de salud para realizar la encuesta , ya que el trabajador de la salud desempeña sus labores en un horario muy recargado y variado por lo tanto se busco estrategias buscando las horas de mayor accesibilidad hacia el personal de salud y el tiempo para aplicar la encuesta al trabajador que estuvo apto a colaborar con la recolección de datos para la investigación de la tesis.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El estudio de investigación que se presenta a continuación fue realizado entre los meses mayo -junio 2024.

### **1.5.2. Espacial**

Esta investigación se realizó en el Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua este establecimiento de salud se ubica en el departamento de Amazonas, y tiene como provincia a la ciudad Bagua y como distrito de también a la ciudad de Bagua.

### 1.5.3. Recursos

Los materiales que se utilizó para el estudio de investigación fueron fotocopias de los instrumentos para realizar las encuestas al personal de salud, se utilizó también materiales de escritorio, internet, laptop, y recursos humanos los cuales estuvieron conformados por los jueces de expertos, el asesor, el estadístico y el investigador principal, todos estos recursos fueron muy importantes para desarrollar un buen trabajo de investigación. Recalcando que la presencia de recursos humanos contribuyó para que la investigación sea todo un éxito. En lo que respecta al gasto económico este fue asumido por el investigador principal quien fue responsable de la financiación en todo el proceso del estudio.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de investigación**

#### **Internacionales**

Derong et al. (2022) en Japón se realizó un trabajo de investigación que tuvo como objetivo “estudiar el efecto de la motivación laboral intrínseca y extrínseca de las enfermeras sobre el compromiso laboral en los centros de atención a largo plazo (LTC)” se seleccionó la muestra aleatoriamente la cual estuvo conformado 561 enfermeros de 1200 Centros de LTC fue un estudio transversal en el que se realizaron cuestionarios de preguntas para desarrollar la motivación intrínseca y extrínseca evaluando el compromiso laboral, satisfacción y motivación laboral y se analizó la relación entre el compromiso laboral y la motivación. Los resultados revelaron que los hijos ( $\beta = 0,095, p < 0,05$ ), la motivación intrínseca ( $\beta = 0,164, p < 0,001$ ), la satisfacción laboral ( $\beta = 0,375, p < 0,001$ ) y la edad ( $\beta = 0,104, p < 0,05$ ) tuvieron un efecto positivo significativo en el compromiso laboral y la motivación laboral extrínseca no tuvo ningún efecto significativo, además el 50% de las enfermeras decidieron trabajar debido a una motivación laboral extrínseca. Se concluyó que se debería promover la motivación intrínseca para mejorar el compromiso laboral. (20)

Kashfi et al. (2019) en Irán realizaron un estudio que tuvo como objetivo “ Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de auxiliares de enfermería bajo la cobertura de los centros de salud Shoush” la metodología de su estudio fue transversal y correlacional usando como herramientas dos cuestionarios para recolectar datos como el cuestionario para la motivación laboral por el psicólogo Herzberg y también utilizo el cuestionario del desempeño laboral de Paterson ,su muestra fue 150 auxiliares , se realizó el método de un autoinforme también se utilizó pruebas de correlación Pearson . Los resultados fueron los siguientes, del total de la muestra 99 fueron mujeres (66%) y 51 fueron varones (34%) el promedio de la variable motivación y desempeño laboral fue  $184,22 \pm 14,98$  y  $42,50 \pm 6,26$ , según estos resultados la relación fue significativa entre ambas variables ( $r = -0,223$ ,  $p = 0,006$ ) asimismo se evidencio que las relaciones personales y su entorno laboral tuvieron el 22 % de cambios en la variable desempeño laboral se concluyó tomar acuerdos para incrementar la motivación para mejorar el desempeño laboral (21).

Postome (2019) realizo un estudio en Nicaragua que tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA Managua 2019” su metodología fue de enfoque cuantitativo corte Transeccional Correlacional, la muestra fue de 76 trabajadores de enfermería su instrumento fue un cuestionario tipo Likert, En los resultados se demostró que el 64% de los participantes demostró motivación adecuada con respecto al desempeño laboral se demostró que el 86% presenta un desempeño adecuado tambien se demostró que la relación entre las dos variables en estudio tienen una una correlacion significativa y positiva en conclusión a media que incrementa la variable motivación, incrementa la variable desempeño (22).

Bayser (2022) en Buenos Aires realizo un estudio que tuvo como objetivo “Describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública.” Utilizo el método estudio observacional, descriptivo de corte transversal

su muestra fue constituida por 60 participantes con muestreo no probabilístico y se utilizaron dos instrumentos una para cada variable, el instrumento de la variable motivación presenta tres dimensiones conformada por una encuesta con 15 ítems de escala Likert y alfa de Cronbach 0,854 ,el instrumento de la variable desempeño laboral tiene tres dimensiones y su encuesta conformado por 21 ítems de escala Likert con alfa de Cronbach 0,924 , estos instrumentos fueron validados por juicio de expertos .los resultados fueron los siguientes: el desempeño laboral, y sus tres dimensiones, tuvo nivel medio en más del 96% del total de la muestra no se encontraron profesionales de enfermería con desempeño alto, la motivación intrínseca se clasifica como medio en un 82 % mientras que la motivación extrínseca tuvo como puntaje medio 57,4 %. La correlación lineal entre la motivación general y las dimensiones del desempeño laboral, las variables Motivación general competencias cognitivas 0,3788;  $p=0,0026$ , Competencias actitudinales y sociales 0,3336;  $p=0,0086$  Competencias de capacidad técnica 0,3490;  $p=0,0058$  .Se concluyó que existió una correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral por lo se afirmó que, a más motivación general, más es el desempeño laboral. (23)

Deressa y Zeru (2019) al sur de África realizaron un estudio que tuvo como objetivo “Evaluar el nivel de motivación, cómo las enfermeras perciben la motivación laboral y sus efectos en el desempeño organizacional entre las enfermeras que trabajan en hospitales públicos y privados de Hawassa” utilizaron el diseño mixto como método en donde los datos cuantitativos y cualitativos se seleccionó al hospital Integral y el hospital Alatyon la muestra fue de 241 enfermeras el muestreo fue aleatorio simple y muestreo intencional para para el enfoque cualitativo se utilizó un cuestionario auto administrado y para recoger datos en el enfoque cuantitativo se usó el cuestionario modificado según los objetivos del estudio, se aplicó la escala multidimensional de motivación laboral. Tuvo como resultado que el 64.1% que es la mayor parte de los enfermeros percibieron motivación, al reconocimiento, incentivos

financieros, y los efectos fueron mayor rendimiento laboral, trabajo en equipo, satisfacción laboral apego laboral y satisfacción de los pacientes. Se concluyó que la mayoría se motivó por estímulos financieros y reconocimiento para lograr un mejor trabajo en equipo, satisfacción laboral y rendimiento laboral (24).

Ruiz et al. (2023) realizaron un estudio que tuvo como objetivo "Determinar si existe relación entre motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores del sector salud en el momento pos pandemia" esta investigación se realizó en la Ciudad de Veracruz México ,la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de diseño transversal, el modelo regresión lineal simple, e estudio a través de un alcance correlacional, la muestra fue de 31 participantes aleatoria simple, para la variable motivación se utilizó un cuestionario de escala Likert Este instrumento estuvo validado por López e Ibarra (2019). Mientras que variable desempeño laboral se aplicó el instrumento diseñado por Rocca (2008); fue estructurado en una Escala Likert. Los resultados se aplico el modelo de regresión lineal simple demostrando un valor crítico de 0.889 y un p-valor (sig) 0.354 para la variable motivación con relación a la segunda variable desempeño laboral encontrándose una correlacion positiva entre las variables demostrándose que la motivación sí afecta el desempeño laboral de los empleados. Se concluyó que la motivación si influye en el desarrollo del desempeño laboral del empleado (25).

Novita et al. (2019) en indonesia realizaron un estudio que tuvo como objetivo "Analizar el factor que afecta el desempeño de las enfermeras que trabajan en hospitales" su metodología fue de enfoque transversal la muestra fue 200 enfermeras el muestreo fue aleatorio de estratificación utilizaron instrumentos tipo cuestionarios en donde se planteo la duración de trabajo y trabajar en equipo y el nivel educativo ( $p < 0.05$ ), este estudio tuvo un análisis de regresión logística multivariable .Los Resultados de este estudio demuestra que que el desempeño de las enfermeras esta relacionado con la motivación laboral .En conclusión se necesita mejorar la motivación para incrementar la competencia de las enfermeras . (26)

Karaferis et. al (2022) estos autores realizaron un estudio en Grecia que tuvo como objetivo “Examinar los factores que afectan la motivación y el compromiso laboral en el personal que trabaja en hospitales públicos en la Autoridad Sanitaria Regional de Ática”. En su metodología utilizó la teoría de Frederick Herzberg su muestra fue de 3278 participantes la técnica que utilizó fue de encuestas. Los resultados fueron que los factores de motivación extrínsecas tienen puntuaciones medias ligeramente mayores a ( $M=8,30$ ) a comparación de los factores de motivación intrínseca (7,81). Las políticas organizativas (8,91), y la seguridad laboral (8,86) los factores como el salario (9,31), el crecimiento (8,89) este estudio fue significativo. En conclusión es importante brindar motivación a los trabajadores de salud porque esta variable afecta directamente el compromiso laboral (27)

### **Nacionales**

Villafañe (2022) En la ciudad de Lima se realizó un estudio el cual tiene como objetivo “Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte” este estudio utilizó un método deductivo, y su enfoque cuantitativo, del tipo fue analítico correlacional, con diseño no experimental el cual tuvo un corte transversal la muestra fue de 66 personas utilizaron dos instrumentos por lo tanto usaron cuestionarios tanto para variable motivación como desempeño laboral el cuestionario de motivación tuvo 20 preguntas y el desempeño laboral tuvo 27 preguntas. Los resultados fueron los siguientes: prevaleció el bajo nivel en factores motivacionales llegando al 69.7 %, por último, tenemos al nivel regular que se da en el desempeño laboral con 45.5 %. Se concluyó que hubo una correlación directa de ( $Rho=0.681$ ) además significativa de ( $p=0.000$ ) entre ambas variables en estudio (28).

Peralta (2021) realizó un trabajo de investigación en la ciudad de Lima en donde el objetivo fue “Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante la etapa de pandemia por COVID - 19 del Hospital Sergio Bernales”, su

metodología fue de tipo cuantitativa, prospectivo observacional, transversal y además también fue correlacional simple; en este estudio la muestra fue de 53 licenciadas en obstetricia que trabajan en dicho hospital a quienes se les aplico el cuestionario de motivación y desempeño laboral con un total de 46 preguntas tipo Likert. Los resultados fueron los siguientes la variable motivación media alta tiene el 37.7% y el desempeño laboral medio obtuvo el 39%. Se concluyó que no existió relación significativa estadísticamente ( $p=0.099$ ) entre las variables en los profesionales de obstetricia durante la etapa de pandemia por COVID 19. (29)

Cerna (2020) hizo un estudio en Cajamarca con el objetivo “Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de SERUMS de la Micro Red Querecotillo – Cutervo,” uso la metodología en donde su diseño fue descriptivo correlacional y su muestra fue de 21 trabajadores SERUMS para lo cual se analizó con la técnica de la correlaciónal Pearson se obtuvo una regresión de Pearson de  $r = 0.695$   $p < 0.05$  y el valor de significancia de 0,000 que es menor que 0,05. Por lo tanto se confirma la hipótesis donde ambas variables están relacionadas, en las variables desempeño laboral y motivacion el 38% de la muestra tiene categoría de muy bueno, para la variable motivación el 57 % esta en categoría bueno y el 33 % esta en categoría bueno para la variable desempeño laboral y el 5% esta en categoría baja para ambas variables .La correlación de motivacion extrínseca con el desempeño Laboral tuvo 0.420 ; para la correlación motivación intrínseca con el desempeño laboral se obtuvo una correlación de 0.386 . En conclusión, la variable motivación está estrechamente relacionado con la segunda variable desempeño laboral (19).

Granados (2020) realizó un estudio que tuvo como objetivo “Determinar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral desde la percepción del personal asistencial y de apoyo sanitario del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García, de Virú, La Libertad” su metodología fue descriptiva-correlacional diseño transversal cuantitativa, y la muestra fue de 58 trabajadores se aplicó dos instrumentos fue tipo encuestas. En los resultados se encontró

motivación regular con 69%, motivación alta con 31.0% y desempeño laboral regular 56.9%, desempeño bajo en 12.1%, desempeño alto 31.0 % Se concluyó que existe una relación significativa con niveles moderados altos (Spearman  $R = ,905$  Sig. 0,000) ( $p < 0,05$ ) entre las dos variables en estudio (30).

Calderón (2023) presento un estudio que tuvo como objetivo “Determinar cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora Salud de la Región Cajamarca” su metodología fue de tipo básico, con diseño no experimental correlacional, transversal la muestra fue de 52 servidores públicos, los instrumentos fueron validados por tres expertos con un total de 51 preguntas de escala Likert. Los resultados fueron los siguientes: la variable motivación tuvo una calificación regular con el 65.38% y la variable desempeño laboral tuvo una calificación regular con el 61.54%. En conclusión, se determinó que ambas variables tuvieron una correlación significativa, buena y positiva con un  $p < .001$  y un  $r$  de Pearson igual a 0.712. Se obtuvo una calificación regular con el desempeño, se determino que un incremento en la motivación de los trabajadores mejoraría el nivel del desempeño laboral. (31)

Cusiquispe (2022) en Apurímac realizo un estudio que tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas” su metodología fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo de diseño no experimental corte transversal y alcance correlacional de nivel descriptivo, el muestreo no probabilístico la muestra fue de 67 trabajadores se utilizó un cuestionario para cada variable las cuales fueron validados por tres expertos. Los resultados fueron los siguientes la variable motivación, indica que la mayor parte de trabajadores tienen un alto nivel de motivación de 65.7%, el 31.3% fue de nivel Medio; y el desempeño laboral presentó un alto desempeño laboral llegando al 79.1%, sin embargo el desempeño laboral de nivel medio llego al 20.9%. En conclusión, existió una relación positiva de magnitud moderada

entre ambas variables ( $p$  valor  $0.001 < 0,05$ ;  $r$ : 0.402), esto quiere decir que el incremento de motivación se asoció al aumento del nivel del desempeño laboral (32).

## **2.2. Bases teóricas**

### **Motivación**

La palabra motivación tiene un origen en la historia este término proviene de los filósofos Sócrates, Platón y Aristóteles que son autores que señalan a la motivación como la naturaleza irracional e impulsiva de los motivos, posteriormente en 1922 Descartes señaló al motivo como gran teoría motivacional y según su estudio refirió que cualquier acto de voluntad se considera una actuación para conseguir para alcanzar un fin, con el tiempo el autor Charles Darwin indica a la motivación como instinto el cual fue complementado por William James, lográndose conocer como la teoría del “instinto de motivación en el hombre”. Etimológicamente la palabra motivación proviene del latín “Motivus” que quiere decir movimiento y la palabra “Ción” que tiene significado de acción y efecto, entonces podemos decir que, motivación es un grupo de factores externos e íntimos que establecen la forma de actuar de una persona (33).

Mc Gregor en 1960 tuvo dos puntos de vista según su teoría dividió al individuo en personas positivas y negativas, personas negativas representado por “X” refiere que son personas que trabajan, pero no les gusta sus labores que son perezosas y evita responsabilidades en su centro de trabajo, los cuales tienen que ser obligadas a trabajar a cambio de recompensas salariales a este comportamiento se le vincula con la motivación extrínseca. La segunda clasificación eran las personas positivas representado por “Y” en esta teoría al individuo el trabajo le parece natural propio de su ser y esta persona a diferencia de la otra se compromete con su trabajo y tiene como recompensa llegar a su propósito u objetivo, además se puede dirigir solo sin necesidad de ser obligados a realizar su labor diaria, su compromiso y responsabilidad con su trabajo, a esto se le conoce o se le vincula con la motivación intrínseca (34).

Según la teoría del psicólogo Frederick Herzberg en 1959 clasifica el comportamiento humano y lo representa con la teoría de los dos factores el primero llamado factores higiénicos o extrínsecos, esta teoría se refiere a la relación que tiene la persona con el ambiente que le rodea como son los factores económicos, sociales, condiciones de trabajo, relaciones con el supervisor, políticas de la empresa y administración todas estas condiciones son vinculadas con la motivación extrínseca. También se encuentra los factores motivacionales o intrínsecos este factor tiene mucho que ver con el con las labores y deberes, responsabilidad, habilidades que realiza la persona, asimismo de como toma las decisiones o acciones frente a su trabajo en resumen este factor motivacional es que tan satisfecho se encuentra el individuo al realizar su trabajo, este factor se vincula con motivación intrínseca ( 14)

Según la teoría de Abraham Maslow en 1943 la motivación humana se clasifica por jerarquías el cual está representada por una pirámide con escalafones y estas están ubicadas según su importancia de acuerdo a la subsistencia y la capacidad de motivación que tiene el individuo, al respecto el psicólogo refiere que de alguna manera la persona satisface sus necesidades pero al mismo tiempo va apareciendo nuevas necesidades el cual también va a satisfacer para sentirse mejor, de estos 5 niveles o escalafones cuatro de ellos se asocia con la motivación extrínseca los cuales son, la necesidad fisiológica, seguridad, de estimación, y amor. La motivación extrínseca es aquella que empuja al ser humano para realizar tareas o acciones para recibir a cambio una recompensa este tipo de motivación es generado por un factor externo. Asimismo, Maslow también relaciona la motivación intrínseca con la Autorrealización, este se encuentra en el escalafón más alto de la pirámide el cual indica la felicidad del ser humano, y para llegar a este, se tiene que cumplir con todas las demás necesidades ya mencionadas, este nivel nos indica que el individuo al tener necesidades empieza a tener fuerza de voluntad llegando a superar dificultades que puedan ocurrir en su vida diaria. Hablar de motivación

intrínseca se define más claramente como tener las ganas de alcanzar un objetivo y poder sentirse bien con uno mismo. (15)

Según la teoría de Vroom (1964) este autor sostiene que las personas son seres pensantes con creencias y esperanzas con respecto a su futuro y que su conducta es el resultado de las actitudes tomadas esta teoría nos indica que los individuos que son muy motivadas plantean sus metas y se proponen tener altas probabilidades de alcanzarlas, planteándose que con un buen desempeño obtendrá una recompensa logrando satisfacer sus necesidades (35)

Medina y Ortega (2020) indican que hoy en día las personas tienen muchas necesidades las cuales están carentes o ausentes es así como la motivación se puede convertir en una parte muy importante para sustituir estas necesidades. También refieren que cuando el trabajador se siente motivado tendrá un mejor desempeño laboral y para alcanzar esto se necesita que el empleado o trabajador tenga las óptimas condiciones laborales con el fin de desarrollar su mejor rendimiento el cual no solo beneficia al empleador sino también al empleado. (36)

La motivación se divide en dos partes motivación extrínseca y motivación intrínseca

### **Motivación extrínseca**

Toledo y Ojeda (2022) es un conjunto de actos o acciones del individuo y que las realiza para lograr tener una recompensa, este generalmente es económico, también se puede decir que es la razón del porque un ser humano realiza actividades o tareas los cuales son provocados por factores externos, recibiendo premios por los trabajos ejecutados, esta motivación puede ser usada como motor cuando es necesario , como por ejemplo cuando se necesita incentivar a los trabajadores a realizar actividades aburridas y rutinarias o también para llegar a alcanzar los objetivos a un corto plazo . Este tipo de motivación es muy importante para que el empleado realice sus tareas los cuales tiene mucho valor para las organizaciones, esta motivación puede causar un efecto negativo sobre la persona ya que esta se acostumbra a realizar tareas por

recompensas dejando de lado la motivación intrínseca, por lo mismo las literaturas muestran que la motivación extrínseca no tiene mérito sobre la transmisión de conocimiento. (37)

Aguirre (2020) refiere que la motivación extrínseca es el comportamiento donde existe un estímulo o impulso de factores externos o fuerza externa para ejecutar y realizar alguna conducta, acción del ser humano desempeñando un papel importante para lograr un desempeño laboral óptimo, esto significa que este tipo de motivación se puede basar en recompensas, miedos o castigos por parte de la institución o empleador obteniendo de esta manera un buen rendimiento laboral del trabajador (38)

### **Motivación intrínseca**

Portugal (2020) refiere que la motivación intrínseca se origina por la conducta gratificante del mismo individuo esta conducta generalmente es expresiva por sentir la realización del mismo, por lo mismo se ve aptitudes y actitudes positivas el cual se observa en sus labores diarias de tal manera que no hay episodios que puedan demostrar inconformidad o insatisfacción como por ejemplo el aumento de sueldo, confianza de sus superiores, etc. La motivación intrínseca, no influye los elementos externos por otro lado también se puede decir que la motivación intrínseca tiene un potencial importante para la realización de tareas sin tener que dar a cambio incentivos para conseguir un buen trabajo por parte del empleado. (39)

María Laura Fernández, et al. (2019) refiere que la motivación intrínseca es la fuerza de motivación natural en donde el individuo se compromete laboralmente con su institución siéndole satisfecho consigo mismo por realizar sus tareas sin esperar recompensas económicas, asimismo podemos también definir que la motivación intrínseca nace de uno mismo del interior de cada persona y además es libre o autónomo de factores externos, esta clase de motivación

es muy personal en donde la persona muestra competitividad fuerza, confianza y amor propio.  
(40)

Cenepo y Gonzales (2023) refiere a la motivación intrínseca, es como no controlable, por lo mismo las instituciones sin fines de lucro pueden usarla seleccionando a individuos que se comprometan con la institución, para esto se brindara premios intrínsecos los cuales deben ser importantes para que los trabajadores se sientan motivados, este tipo de motivaciones intrínsecas se puede transmitir o compartir generando conocimientos positivos además de ser muy útil, este conocimiento sería un proceso de desarrollo para el empleado. Estos autores también refieren que se debe reunir a todas las personas que son motivadas para mejorar el aprendizaje con el intercambio de ideas en la empresa para que la motivación intrínseca mejore. De igual manera los trabajadores deben sentir autonomía y ser libres para decidir lo que creen que sería mejor para la empresa y poder superar barreras que dificultan el intercambio de conocimientos, este tipo de motivación también genera un ambiente o clima laboral saludable  
(41)

### **Desempeño laboral**

Quintana y Tarqui (2019) refiere que el desempeño laboral es la particularidad de como el ser humano se desenvuelve en sus actividades o tareas laborales esto puede ocurrir en un tiempo determinado el cual también puede ser medible la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen conocimientos para medir el desempeño que corresponde a los servicios de salud, también podemos decir que el desempeño laboral es como el individuo se comporta y actúa en su centro de labores, también se considera que el desempeño laboral deficiente se debería a la carencia o ausencia de sabiduría practica y teoría, asi como las condiciones del ambiente externo e interno que también influyen mucho en el desempeño de la persona. (42)

Mora y Mariscal (2019) motivación y el desempeño laboral, indica que las empresas u organizaciones que están financieramente saludable tiene empleados satisfechos y motivados con sus labores de igual manera refieren que las organizaciones donde se presenta la desmotivación e insatisfacción en su trabajo se encuentran enfermas y que el ser humano con tal de ver mejorar su organización realiza esfuerzos como sacrificios para lograr llegar a su objetivo, esto nos da a entender que la persona se siente motivado al encontrar la satisfacción en su trabajo. La satisfacción o insatisfacción afecta el clima laboral por lo tanto también el desempeño ya sea de forma individual o grupal, la interrelación entre el desempeño y la satisfacción nos ayuda a poder saber lo que afecta a este binomio y tomar las medidas correspondientes para la mejora del desempeño laboral (43)

Guzmán et al. (2020) Refiere que según la teoría de Stoner 1996 asevera que el desempeño laboral es la forma como los trabajadores de una organización laboran de forma eficaz para lograr una meta en común adecuándose a las normas establecidas por la institución logrando obtener resultados positivos gracias a la capacidad de sus integrantes, estos objetivos se pueden lograr a un corto, mediano o largo plazo dependiendo de las habilidades de cada trabajador. (44). Ramos y Campos (2022) recomendó realizar un estudio transcultural, con los países de Sudamérica que permitirán generalizar y lograr estandarizar el instrumento de medición de Koopmans , Hildeb et al 2015 también enfatizo que estos instrumentos cuentan con propiedades psicométricas o de medición de conocimientos e inteligencia psicológicas para obtener información fiable y clara . (16 )

Chiavenato (2011) refiere que el desempeño laboral es la fuerza humana que está dada por la habilidad y capacidad que tiene cada persona para desarrollar su desempeño en tareas, quien es recompensado por la institución donde labora, hoy en día el desempeño laboral está siendo evaluado periódicamente por los empleadores para juzgar su trabajo y a la vez estimular

a los mismos a ser mejores cada día ya que esta evaluación busca la excelencia, cualidad y la capacidad de cada empleado ,esta evaluación constante permite ver los problemas o debilidades que se presentan en la empresa o institución para actuar en forma estratégica. (45) Asimismo Chiavenato refiere que el desempeño es la eficiencia de la persona que labora dentro de una institución y que es muy importante para el desarrollo de la organización quien deberá brindar las herramientas necesarias para el cumplir con las tareas, además de realizarlo con la satisfacción. El desempeño laboral presenta factores como factores actitudinales, donde incluyen varias disciplinas como los aspectos de orden y disciplina, responsabilidad, iniciativas, habilidades, actitudes colaborativas, creatividad y los factores operacionales donde se encuentra el trabajo en equipo cumplimiento, conocimiento, liderazgo y por último la calidad.

Bautista et al. (2020) Refiere que según las teorías de los autores Campbell, McCloy, Oppler, y Sager en 1990 indicaron que el desempeño laboral tiene una taxonomía de ocho elementos como la experiencia, productividad, trabajo en equipo, competencias y habilidades, comunicación, periodicidad y planificación e informalidad donde existe dominios de tareas asignadas específicamente activándose las habilidades de los trabajadores direccionándolos hacia la integración de la organización (46)

### **Calidad de trabajo**

Las organizaciones tienen el deber de preocuparse por el bienestar mental, físico y social de sus trabajadores la cual debería ser evaluado periódicamente para poder conocer la satisfacción, seguridad de los empleados. Si definimos la calidad trabajo podemos decir que son todos los aspectos relacionados con la labor del individuo en donde se posibilita el desenvolvimiento del mismo, desarrollando sus talentos o facultades en el ámbito laboral o en su área de trabajo. También decimos que la calidad del trabajo tiene relación estrecha con la calidad de vida del ser humano, ya que se encuentra en su existencia diaria donde tiene que socializar con libertad

formando su identidad, para realizar su trabajo experimentando satisfacción, seguridad y dignidad. (47)

### **Trabajo en equipo**

Se define como un conjunto de personas unidas por un fin en común, los cuales necesitan mejorar su actitud para un buen rendimiento laboral, la autoestima la seguridad y la lealtad ayudan proporcionar fuerza al grupo el cual al tener todos estos elementos se convierten en un equipo alcanzando un objetivo en común mediante sus acciones, un equipo trabajo lucha por mantener relaciones verdaderas y positivas con sus compañeros incluso muchas veces permanecen unidos fuera del trabajo. (48) Una organización es efectiva cuando logra que sus integrantes trabajen en equipo alcanzando mayor productividad para el bienestar no solo de la empresa sino también de los trabajadores ya que un trabajo en equipo permite al trabajador desenvolverse a sus anchas sin temor de equivocarse porque será respaldado por sus integrantes de tal manera que mejorara, aprenderá y seguirá logrando un trabajo de calidad , cabe mencionar que el trabajo en equipo es clave para el crecimiento de todas las organizaciones a nivel mundial. (49)

### **Productividad**

Productividad es la relación que hay entre la magnitud o volumen de la producción con los recursos utilizados alcanzado un alto grado de producción, también se puede definir que la productividad es un proceso ya que existe entrada y salida en la que intervienen varios elementos para llegar al producto. Para establecer una productividad optima existen dos factores los externos, que son los recursos naturales, los cambios demográficos, los cambios económicos y la administración pública y los factores internos que es la tecnología, los recursos humanos, las metas, la organización, productos y materiales. Podemos también observar que productividad es capaz de satisfacer las necesidades del ser humano y producir en el mercado actual en donde interviene la oferta y la demanda donde las organizaciones se centran en la

competitividad pretendiendo tener las mejores posiciones en el libre mercado para la cual necesitan estrategias solidas asegurando altos niveles de producción (50)

### **Aptitudes**

Es la inteligencia y habilidad que adquiere una persona para realizar tareas alcanzando el éxito, es el gusto que tiene el ser humano para ejecutar algo, con conocimientos los cuales fueron conseguidos durante toda su vida, también podemos decir que la aptitud es la capacidad que tiene el individuo de poder desenvolverse en su entorno ambiental, la aptitud presenta varios elementos como la habilidad, la flexibilidad, creatividad y la inteligencia verbal. (51) Las aptitudes son características individuales de cada persona el cual puede verse afectada produciendo un bajo rendimiento por ende disminuye la productividad desencadenando baja autoestima y un desequilibrio en su desarrollo laboral generando comportamientos negativos y dificultad para socializar. (52)

### **Actitud**

Viene a ser la conducta previa del ser humano para realizar una tarea, asimismo se considera que la actitud es la manera del cómo, comporta el individuo, la actitud también se define como el método psíquico y organizado de la forma como se desempeña la persona durante toda su vida ,para direccionar la actitud se necesita de un estímulo el cual puede ser social, colectivo o individual, entendiéndose que la actitud es un grupo de convicciones y valores donde el individuo presenta un tipo de acción ante diferentes circunstancias ya sean positivas o negativas estos valores y convicciones permanecen durante años o durante toda la vida. La actitud no es innata el individuo va adquiriendo comportamientos de acuerdo a sus experiencias que va experimentando esto depende mucho del medio que lo rodea, por lo tanto indica que hay posibilidad de que una persona cambie de conducta. La confianza, motivación, entusiasmo y paciencia son ejemplos de actitud de una persona. (51)

## 2.3. Formulación de la hipótesis

### 2.3.1. Hipótesis general

Hi: Si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024.

H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024.

### 2.3.2. Hipótesis específicas

- Hi: Si existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua- Amazonas 2024.
- H0: No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024.
- Hi: Si existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024.
- H0: No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024.

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de la investigación**

El presente estudio fue de método hipotético deductivo, ya que este estudio se inició con una hipótesis luego se realizó la observación la cual buscó refutar o comprobar (verdad o falsa ) las predicciones empíricas mediante el desarrollo teórico de la investigación científica obteniendo nuevos conocimientos y conclusiones garantizando su veracidad mediante la verificación de los hechos ocurridos, En este caso se comprobó las teorías y explicó si hay o no relación entre las variables motivación y desempeño laboral del personal de salud de la institución que se estudió (53).

### **3.2. Enfoque de la investigación**

El presente trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo porque en este estudio se empleó las matemáticas y estadísticas aplicándose herramientas como encuestas tipo cuestionarios los cuales se utilizaron para cada variable en estudio ,de esta manera se obtuvo los datos que fueron medidos numéricamente y analizados para comprobar las teorías formuladas por la hipótesis , este enfoque tuvo como finalidad explicar y describir la predicción del método hipotético deductivo obteniéndose datos precisos y solidos (54).

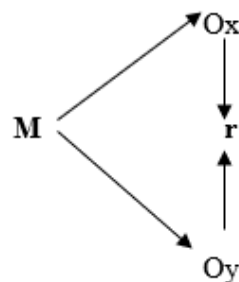
### **3.3. Tipo de la investigación**

El presente estudio fue de tipo aplicada porque identifica y busca consolidar conocimientos científicos aportando soluciones para el problema planteado aplicando la información encontrada para tomar decisiones realizando las acciones necesarias mejorando o cambiando actitudes en relación a las variables en estudio, motivación y desempeño laboral el

cual beneficiara la productividad de la institución de salud y la actitud del personal de salud (55).

### 3.4. Diseño de la investigación

Este estudio fue de diseño no experimental transversal correlacional, porque no se llegó a manipular las variables, por lo tanto fue una investigación donde solo se realizó la observación del hecho y es transversal porque la recolección de datos ocurrió en un mismo y único momento del estudio la cual se realizo al personal de salud que labora en dicha institución , la encuesta fue realizada en un corto tiempo en los meses mayo y junio del año 2024 .(56) Y por ultimo el presente estudio es correlacional porque analiza si las dos variables estudiadas se relacionan o se asocian e entre si ,teniendo la siguiente estructura .



**Dónde:**

- M : Muestra.
- Ox : Observancia medible de la variable Motivacion
- Oy :Observancia medible de la variable Desempeño laboral
- r : Nivel de relación entre ambas variables

### 3.5. Población, muestra y muestreo

La población de estudio es el total de los participantes que cumplen los criterios de exclusión e inclusión ,es todo lo que desea investigar o estudiar el cual cumple características

similares, en este caso la población del estudio fue 300 personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua (57)

**Tabla 1**

*Personal de salud del Hospital de apoyo Gustavo Lanatta Lujan*

| Puesto              | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------|----------|------------|
| Médicos             | 50       | 17         |
| Enfermeros          | 81       | 27         |
| Odontólogos         | 4        | 1          |
| Psicólogos          | 5        | 2          |
| Nutricionistas      | 1        | 0          |
| Tecnólogos          | 17       | 6          |
| Obstetras           | 28       | 9          |
| Farmacéuticos       | 7        | 2          |
| Técnicos/auxiliares | 100      | 33         |
| Otros               | 7        | 2          |
| Total               | 300      | 100        |

La muestra es el subconjunto de componentes que pertenecen a una población en estudio el cual tiene que ser representativa estadísticamente y de donde se obtendrá datos para el estudio, para hallar el tamaño muestral se utilizó la fórmula para poblaciones finitas (58)

El muestreo es el procedimiento o la técnica que se siguió para seleccionar los elementos de la muestra a partir de la población en estudio, en este caso el muestreo fue probabilístico porque se analizó y estudio a la población usando la selección de tipo aleatoria simple en donde la elección de cada trabajador de salud fue al azar y todos los componentes de la población en estudio tuvieron igual posibilidad de ser elegidos conformando una muestra respetando los parámetros de inclusión y exclusión donde existe criterios y características del sujeto que se necesitó para el estudio. (59)

### **Cálculo del tamaño de muestra**

El tamaño de muestra debe garantizar o probar la hipótesis del estudio, el cálculo de muestra es importante porque facilita al investigador el análisis de factibilidad para probar su hipótesis, siendo una parte de la población el cual debe ser representativa para estudiarla y analizarla (60).

### Número de muestra final (n):

Con la finalidad de calcular el tamaño de la muestra se tiene la siguiente expresión que permitió, el cálculo del tamaño y extensión de la muestra. (Poblaciones finitas) .

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N - 1)e^2 + z^2pq}$$

#### Donde:

- n = Tamaño de muestra
- N = Tamaño de población
- z = Parámetro de estadística o Nivel de confianza
- p = Probabilidad que ocurra el evento esperado o éxito.
- q = Probabilidad en contra
- e = Error de estimación aceptado

Al momento de aplicar la fórmula se tiene los resultados a continuación.

**Tabla 2**

*Se Calcula la muestra*

|   |      |
|---|------|
| N. población  | 300  |
| z. (95%)  | 1.96 |
| p . Probabilidad que ocurra el evento esperado o éxito. | 0.5  |
| q . Probabilidad en contra                              | 0.5  |

|                                  |        |
|----------------------------------|--------|
| e . Error de estimación aceptado | 0.05   |
| n .Tamaño de la muestra          | 168.70 |

Siendo la muestra 169 trabajadores del hospital, de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua Amazonas.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

Inclusión:

- Personal o trabajadores de salud que labora más de un año
- Todos los trabajadores de salud con contrato laboral nombrado, contrato CAS y terceros
- Personal o trabajadores de salud que realizan actividades remotas

Exclusión:

- Personal o trabajadores de salud que está vacaciones
- Personal o trabajadores administrativos y no tienen profesión en la salud
- Personal de salud que se encuentren con descanso médico.

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

Las variables identificadas se puede clasificación según la siguiente tabla.

**Tabla 3**

*Identificación de variables para la investigación*

| Variable   | Tipo de variable | Escala de medición |
|------------|------------------|--------------------|
| Motivación | Cuantitativa     | Ordinal            |

---

Desempeño laboral

Cuantitativa

Ordinal

---

**Tabla 4***Operacionalización de las variables*

| Variable          | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensión             | Indicadores  | Ítem    | Escala de medicion  | Escala valorativa (niveles o rangos)            |
|-------------------|--|---|-----------------------|--|---------|---|---|
| Motivación        | Es la fuerza que tiene el individuo para cubrir sus necesidades mediante la voluntad realizar un buen trabajo (1). | Es considerada como aquel impulso mental de índole extrínseca e intrínseca que mediante la voluntad permiten al trabajador cumplir con sus objetivos. | Motivación extrínseca | Identifica la política institucional de su centro de trabajo.                    | 1 - 2   | [Ordinal:<br>Nunca (1)<br>Casi nunca (2)<br>A veces (3)<br>Casi siempre (4)<br>Siempre (5)] | Alta (89-120)<br>Media(57-88)<br>Baja (24-56)   |
|                   |  |   |                       | Identifica las normas para una supervisión adecuada                              | 3 - 4   |   |   |
|                   |  |   |                       | Mantiene buenas relaciones con el supervisor o inmediato superior.               | 5 - 6   |   |   |
|                   |  |   |                       | Se siente satisfechos respecto de las condiciones de trabajo                     | 7 - 8   |   |   |
|                   |  |   |                       | Se siente satisfecho con el sueldo proporcionado por la institución.             | 9 - 10  |   |   |
|                   |  |   | Motivación intrínseca | Mantiene y promueve buenas relaciones Interpersonales                            | 11 - 12 |   |   |
|                   |  |   |                       | Considera que el trabajo permite satisfacer el logro personal.                   | 13 - 14 |   |   |
|                   |  |   |                       | Se siente satisfecho por el reconocimiento a su labor y desempeño                | 15 - 16 |   |   |
|                   |  |   |                       | El trabajo y las actividades cubren las expectativas.                            | 17 - 18 |   |   |
|                   |  |   |                       | Se siente seguro para desarrollar una línea profesional en su centro de trabajo. | 19 - 20 |   |   |
| Desempeño laboral | Se define como la responsabilidad a partir del compromiso institucional que  | Se entiende como el conjunto de actividades de un trabajador Calidad  | Calidad de trabajo    | Se desempeña de funciones y cumplimiento de labores.                             | 1 - 2   | Ordinal:<br>Nunca (1)<br>Casi nunca (2)<br>A veces (3)                                      | Alta(119-160)<br>Media (75-118)<br>Baja (32-74) |
|                   |  |   |                       | Muestra un compromiso laboral en el desarrollo de sus funciones.                 | 3 - 4   |   |   |
|                   |  |   |                       |  |         |   |   |

|  |  |  |   |                                 |
|--|--|--|---|---------------------------------|
| implica el trabajo en equipo para lograr un adecuado servicio. (1)     | de trabajo: trabajo en equipo, Productividad, finalmente Aptitudes y actitudes | Muestra habilidades interpersonales en el desarrollo de sus funciones y actividades. | 5 – 6   | Casi siempre (4)<br>Siempre (5) |
|  |  | Cumple con responsabilidad sus diferentes actividades.                               | 7 - 8   |                                 |
|  |  | Colabora constante con colegas y otros trabajadores del centro de labores.           | 9 – 10  |                                 |
|  |  | Trabajo en equipo  | Muestra disposición para el trabajo en equipo.                                | 11 – 12                         |
|  |  |  | Muestra un nivel alto de eficiencia para el trabajo con sus colegas.          | 13 - 14                         |
|  |  |  | Fomenta un alto nivel del clima laboral                                       | 15 – 16                         |
|  |  | Productividad  | Demuestra un gran nivel de autonomía para la realización de sus funciones.    | 17 – 18                         |
|  |  |  | Demuestra un gran nivel de interés para la realización de actividades nuevas. | 19 – 20                         |
|  |  |  | Muestra un gran nivel de originalidad en la realización de sus actividades.   | 21 – 22                         |
|  |  |  | Cumple con los objetivos planteados por la organización.                      | 23 - 24                         |
|  |  |  | Muestra actitud para el desarrollo de sus funciones.                          | 23 - 26                         |
|  |  | Aptitudes y actitudes  | Muestra aptitud para el desarrollo de las actividades.                        | 27 - 28                         |
|  |  |  | Muestra un nivel alto de eficacia en la realización sus actividades.          | 29 – 30                         |
| Muestra un nivel alto de eficiencia en la realización sus actividades. | 31 - 32  |  |   |                                 |

Se tuvo diferentes variables intervinientes en el desarrollo de la correlación, entre estas fueron:

**Tabla 5**

*Variables intervinientes*

| <b>Variables de control</b> | <b>Escala de medición</b>       | <b>Escala valorativa (niveles o rangos)</b>  |
|-----------------------------|---------------------------------|--|
| Edad                        | Numéricas<br>Discretos<br>Razón | Años en edad   |
| Sexo                        | Categorico<br>nominal           | F<br>M<br>Soltero<br>Casado<br>Viudo<br>Divorciado<br>Conviviente<br>Nombrado<br>CAS<br>Terceros<br>Otro   |
| Estado civil                | Categorico<br>Nominal           |  |
| Condición laboral           | Categorica nominal              |  |
| Tiempo de experiencia       | Numéricas<br>Discretos<br>Razón | Años   |
| Grado de instrucción        | Categorica<br>Ordinal           | Doctorado<br>Maestría<br>Especialista<br>Universitario<br>Técnico<br>Auxiliar<br>otro  |
| Carga familiar              | Categorica nominal              | Si<br>No<br>Médicos<br>Enfermeros<br>Odontólogos<br>Psicólogos<br>Nutricionistas<br>Tecnólogos<br>Obstetras<br>Farmacéuticos<br>Técnicos/auxiliares<br>Otros |
| Puesto laboral              | Nominal                         |  |

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

##### **Variable 1: Motivación**

Se utilizó una técnica donde la recolección de los datos fue mediante un cuestionario tipo encuesta anónima y confidencial; esta encuesta permitió tener información objetiva la cual se realizó en forma individual y grupal además también fue de forma presencial y manual.

Instrumento es un cuestionario de escala Likert

##### **Variable 2: Desempeño laboral**

La técnica de recolección de datos fue mediante una encuesta anónima y confidencial; esta encuesta permitió tener información objetiva la cual se realizó en forma individual y grupal además fue en forma presencial y manual.

El instrumento es un cuestionario de escala de Likert

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos.

En la siguiente se definirá cual es la ficha técnica que se utilizó.

**Ficha técnica:** Instrumento 1, Motivación (Variable 1)

**Población:** Personal de salud asistencial del hospital de Apoyo Gustavo Lanata Lujan

**Tiempo en que demoro validar:** tres meses

**Momento:** En cualquier momento entre los meses de mayo y junio del 2024

**Lugar:** Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan

**Validez:** juicio de expertos

**Fiabilidad:** Alfa de Cronbach 0.949

**Tiempo de llenado:** de 15 a 20 minutos

**Número de ítems:** 24

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

**Alternativas de respuesta:** siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** Alta, Media, Baja.

**Ficha técnica:** Instrumento 2, Desempeño laboral (Variable 2)

**Población:** Personal de salud asistencial del hospital de Apoyo Gustavo Lanata Lujan

**Tiempo en que demoro validar:** tres meses

**Momento:** En cualquier momento entre los meses de mayo y junio del 2024

**Lugar:** Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan

**Validez:** juicio de expertos

**Fiabilidad:** Alfa de Cronbach 0.962

**Tiempo de llenado:** de 15 a 20 minutos

**Número de ítems:** 32

**Dimensiones:** cuatro dimensiones Calidad de trabajo (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8) Trabajo en equipo (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16) Productividad (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24) Aptitudes y actitudes (25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32)

**Alternativas de respuesta:** siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** Alta, Media, Baja.

### 3.7.3. Validación

El proceso de validación permitió establecer si el instrumento es adecuado y apropiado para evaluar y valorar las variables o factor de estudio además los instrumentos utilizados tuvieron la validez por el juicio de valoración y opinión de los expertos para medir los objetivos de la presente investigación. (61)

El presente estudio utilizó dos instrumentos uno para cada variable los cuales son de estos fueron tomados del Autor Cerna Montenegro, 2020 los cuales fueron adaptados y modificados de acuerdo a la realidad de la presente investigación y fueron validados por 06 juicios de expertos como se observa a continuación:

- 01 expertos – Mg. En educación matemática y Mg. gestión de proyectos tecnológicos
- 01 expertos – Psicologo, Mg. Gestion de la Educación y Mg. En Asesoramiento Educativo Familiar
- 02 expertos – Mg. En gestión publica
- 02 expertos – Mg. En Gobierno y Gerencia en Salud

Validación contenida: la revisión bibliográfica se realizó de la siguiente manera fue ejecutado por el juicio de los expertos (ver anexo).

Para recoger los datos del personal de salud (sujetos) se abordó en consultorios externos y servicio hospitalización en diferentes turnos de 24 horas y en sus domicilios , el estudio se realizó entre mayo y junio del año en curso.

#### 3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad para una investigación cuantitativa se relacionó con exactitud de datos que proporcionaron los instrumentos ya que estos arrojaron resultados o respuestas que se solicitaron para realizar el estudio, para esto previamente se realizó una prueba piloto con 20 participantes antes de realizar todo el contexto de estudio, la confiabilidad también se define como la fiabilidad de un proceso en el que los instrumentos brindan garantía al investigador sobre la certeza de la medida de las variables, siendo así el proceso fiable asegurando la obtención de datos adecuados, idóneos para el proceso de análisis de datos .Asimismo los instrumentos pueden ser evaluados en diferentes momentos ,generalmente se utiliza el coeficiente de Cronbach con correlaciones igual o mayor a 0.70 (61)

Para este estudio se utilizó uno de los coeficientes de fiabilidad por consistencia interna el coeficiente de alfa de Cronbach donde se evalúa la magnitud de la relación de los ítems de los instrumentos donde fiabilidad es mayor a 0.80.

**Tabla 6***Confiabilidad de los instrumentos*

| Instrumento para la Variable | Estadísticas de fiabilidad |                |
|------------------------------|----------------------------|----------------|
|                              | Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| Motivación                   | ,949                       | 24             |
| Desempeño                    | ,962                       | 32             |

Se puede apreciar que en ambos casos los instrumentos mostraron un nivel alto de confiabilidad, ambos arrojaron el valor de 0.9; y según el autor Palella y Martins este valor se encuentra entre 0.81 a 1 el cual indica confiabilidad muy alta según la tabla de la escala de confiabilidad, esto quiere decir, que los instrumentos fueron altamente confiables y rinden el mismo resultado en cualquier momento. (62)

### 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El proceso de la información y análisis de los datos se inicia en los años cincuenta tomando fuerza en los setenta este es un proceso que se representa por símbolos, formas, magnitudes los cuales expresan mensajes en un lenguaje particular o un juicio valorativo teniendo sentido y están sujetas a los objetivos del estudio. El procesamiento de datos transforma la información en datos valiosos organizándolos verificándolos y analizándolos convirtiéndolos en legibles y entendibles. (63)

Para realizar presente trabajo de investigación se utilizó el programa Microsoft Word, para la redacción del proyecto, también se utilizara el Microsoft Excel y el software estadístico SPSS version 25 para los procesos estadísticos creándose tablas , gráficos , fórmulas para calcular el tamaño de muestra y por último se realizó el análisis de datos estadísticos mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov , se utilizó a continuación la prueba de correlación de Rho de Spearman, este parámetro fue el más apropiado e idóneo para llegar al objetivo demostrando la existencia de correlación entre las variables de estudio estableciendo un nivel alfa de 0,05 el cual es significativo.

Para calificar los resultados obtenidos se empleo el baremos de los instrumentos este es una regla la cual permite medir las variables con sus respectivas dimensiones, la baremacion estuvo alineado de acuerdo a los objetivos del estudio con puntajes equidistantes ya que el instrumento fue politomico porque tuvo mas de dos respuestas o alternativas ademas de poseer la escala tipo Likert asi mismo las variables se midieron en tres niveles bajo, medio y alto que fue de escala de medición ordinal. ( 17,18 )

### **3.9. Aspectos éticos**

La ética está presente en el ámbito que rodea al ser humano la cual casi siempre se ve vulnerada por muchas razones, lo mismo ocurre en el contexto de las investigaciones es por eso que se debe tomar en cuenta y reflexionar la importancia de ética con el propósito de realizar estudios verdaderos sin afectar al individuo de estudio actuando con respeto, principios justicia y moral no se debe usar datos falsos o plagios que afecten el estudio de investigación (64).

El presente trabajo de investigación tuvo aspectos éticos, porque se realizó un estudio que cumplió con normas nacionales e internacionales y reglamentos de nuestra casa de estudios la universidad Norbert Wiener, salvaguardando la identidad de los participantes entrevistados. Para realizar el estudio se aplico la ley N°29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”) dándoles a conocer a cada participante o entrevistado la firma del consentimiento informado antes de responder el cuestionario donde se explicó que su participación es libre y voluntario y se garantiza la máxima confidencialidad.

Los datos obtenidos no fueron manipulados y permanecieron intactos de lo contrario afectaría los resultados del trabajo del estudio produciendo errores en la información.

## CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

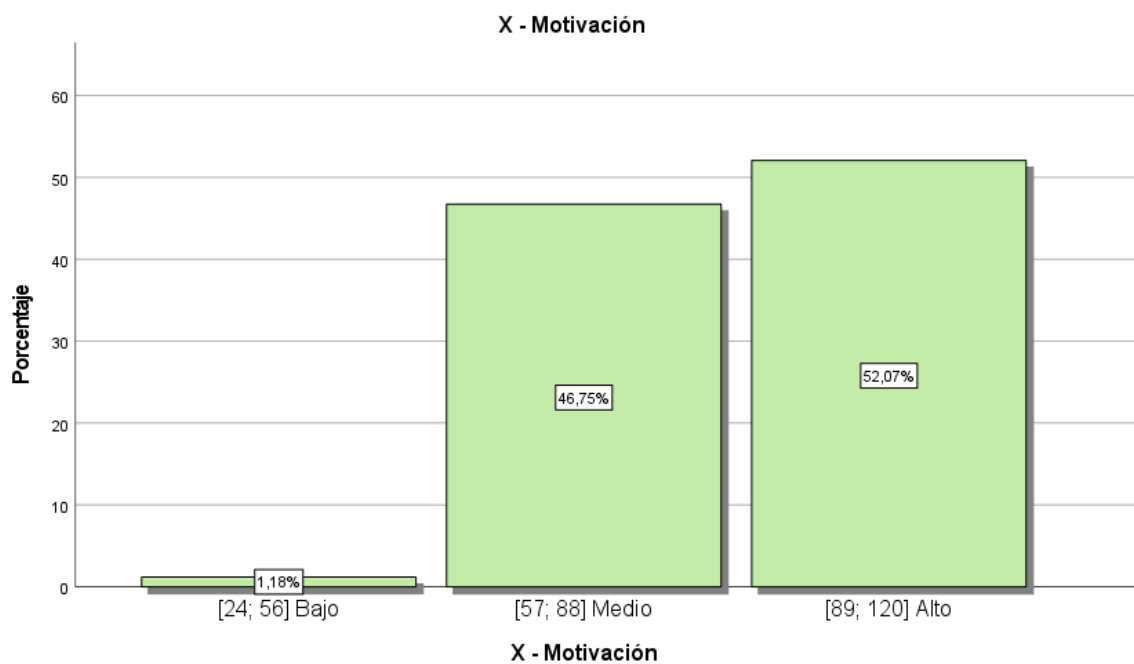
**Tabla 7**

*Distribución de las frecuencias: variable motivación*

|                | N  | %     |
|----------------|----|-------|
| [24; 56] Bajo  | 2  | 1,2%  |
| [57; 88] Medio | 79 | 46,7% |
| [89; 120] Alto | 88 | 52,1% |

**Figura 1**

*Histograma porcentual para la variable motivación*



#### **Interpretación:**

La tabla número siete y la figura número uno muestra la agrupación de los resultados respecto de la motivación en el personal de salud del centro hospitalario en estudio; los principales resultados muestran que la mayor parte de los servidores del hospital muestran

niveles de motivación que se encuentra entre los valores 89 al 120 valorada como alto, con un porcentaje del 52.01% de un total de 169 individuos evaluados; seguidos, por un 46.75% que se encuentra en el nivel medio cuyo valores de la motivación varía desde 57 hasta 88 puntos, este nivel es valorado como medio; finalmente, se muestra el nivel bajo, donde el nivel de motivación varía desde 24 hasta los 56 puntos, el porcentaje del personal de salud en este nivel es de 1.18%.

Y - Desempeño laboral

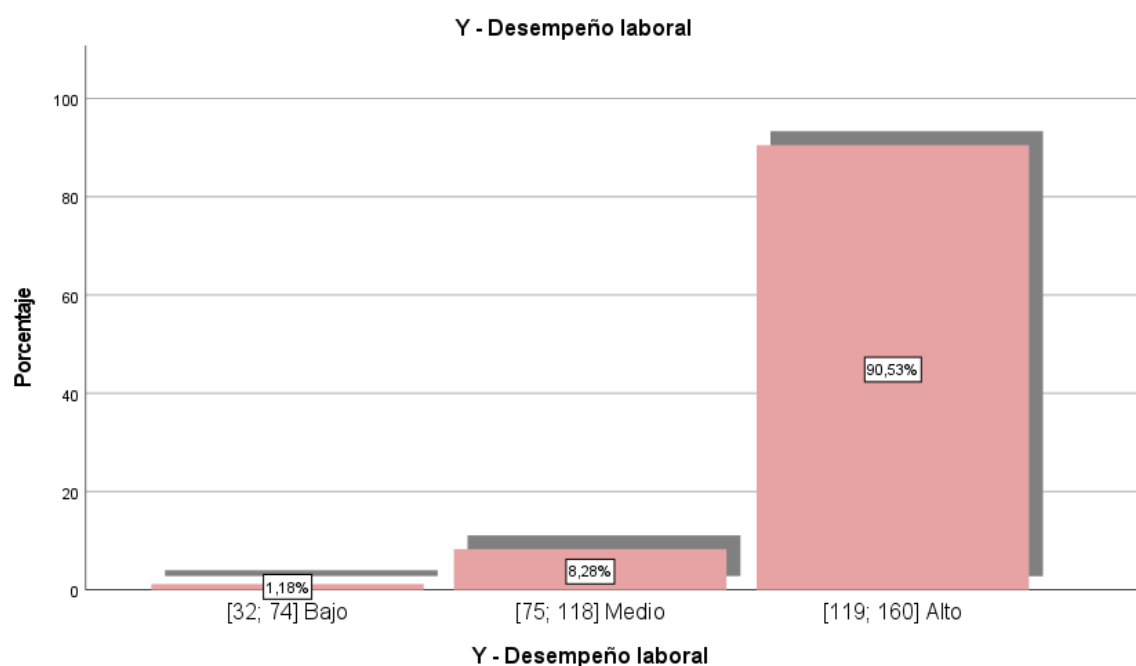
**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias variable desempeño laboral*

|                 | N   | %     |
|-----------------|-----|-------|
| [32; 74] Bajo   | 2   | 1,2%  |
| [75; 118] Medio | 14  | 8,3%  |
| [119; 160] Alto | 153 | 90,5% |

**Figura 2**

*Histograma porcentual para la variable desempeño laboral*



### Interpretación:

La tabla número ocho y el gráfico número dos muestra la agrupación de los resultados respecto de al desempeño en el personal de salud del centro hospitalario en estudio; los principales resultados muestran que la mayoría de los servidores del hospital tienen un nivel de desempeño laboral que se encuentra entre los valores 119 al 160 valorada como alto, con un porcentaje del 90.53% de un total de 169 individuos evaluados; seguidos, por un 8.28% que se encuentra en el nivel medio cuyo valores de la motivación varía desde 75 hasta 118 puntos, este nivel es valorado como medio; finalmente, se muestra el nivel bajo, donde el desempeño laboral varía desde 32 hasta los 74 puntos, el porcentaje del personal de salud en este nivel es de 1.18%.

#### 4.1.2. Análisis inferencial

##### Tabla 9

*Prueba de normalidad para las variables motivación y desempeño laboral*

| Variable              | Estadístico | gl  | Sig. |
|-----------------------|-------------|-----|------|
| X – Motivación        | ,936        | 169 | ,000 |
| Y – Desempeño laboral | ,762        | 169 | ,000 |

Esta prueba de normalidad se utiliza para saber si nuestros datos presentan una distribución normal o no presentan una distribución normal y apartir de ello saber que prueba estadística vamos a emplear para contrastar la hipótesis que pueden ser pruebas paramétricas o no paramétricas. En este estudio se utilizo la prueba de Kolmogorov-Smirnova, de significación estadística (alfa es 0.05) para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal o no, este se emplea para variables cuantitativas y cuando el tamaño de la muestra es  $>$  de 50 (64).

Para analizar la prueba de normalidad se utilizo la prueba de Kolmogorov-Smirnova, arrojando como resultado que tanto la distribución de la motivación como la del

desempeño laboral alcanzan un nivel de significancia (Sig.) nulo, naturalmente menor que 0.05 mostrando que los datos no muestran un comportamiento normal. Estos resultados implican que para los procesos de prueba de hipótesis se utilizará el coeficiente Rho de Spearman, ( no paramétrica ) este parámetro es el más apropiado e idóneo cuando se tiene una distribución cuyas dos variables no se siguen las características de una distribución normal.

### Contrastación de hipótesis general

- $H_0$ : No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024.
- $H_1$ : Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024.

### Nivel de significancia:

$$a = 0.05$$

### Estadístico de prueba:

Rho de Spearman : Prueba no paramétrica

### Toma de decisión:

Si  $p\text{-valor} > a = .05$ , se acepta la  $H_0$   
 Si  $p\text{-valor} < a = .05$ , se rechaza la  $H_0$  (se acepta la  $H_1$ )

### Tabla 10

*Correlación de Rho para la motivación y desempeño laboral*

|            | Parámetros       | Desempeño laboral |
|------------|------------------|-------------------|
| Motivación | Rho              | .400              |
|            | Sig. (bilateral) | <.001             |
|            | N                | 169               |

**Interpretación:**

La Tabla número 10, muestran que el análisis con el parámetro Rho de Spearman arroja un coeficiente de significancia bilateral que adquiere un valor menor que 0.001; por tanto, se considera que este valor es  $<$  al parámetro de significancia teórico de 0.05, con este resultado, se rechaza la  $H_0$  (Hipótesis nula), por consiguiente, validando la hipótesis del investigador, esto implica que existe correlación entre ambas variables en estudio. Adicionalmente, el Rho Spearman se ha posicionado con un valor de 0.4 la cual es calificado como relación de nivel moderado además de ser positiva, indicando que según se incrementa los valores de la motivación paulatinamente, también lo hace los valores del desempeño laboral; esto también se puede interpretar de manera inversa al mermar los valores de la motivación, también, merca los valores del desempeño laboral.

**Contrastación de hipótesis específica 1**

- $H_1$ : Si existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua- Amazonas 2024.
- $H_0$ : No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024.

**Nivel de significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

**Estadístico de prueba:**

Rho de Spearman: Prueba no paramétrica

**Toma de decisión:**

Si  $p$ - valor  $>$   $\alpha = .05$ , se acepta la  $H_0$   
 Si  $p$ - valor  $<$   $\alpha = .05$ , se rechaza la  $H_0$  (se acepta la  $H_1$ )

**Tabla 11**

*Correlación de Rho para la motivación extrínseca y desempeño laboral*

|                          | Parámetros       | Desempeño laboral |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| Motivación<br>extrínseca | Rho              | .403              |
|                          | Sig. (bilateral) | <.001             |
|                          | N                | 169               |

### **Interpretacion :**

La Tabla número 11, muestran que el análisis con el parámetro Rho de Spearman arroja un coeficiente de significancia bilateral que adquiere un valor menor que 0.001; por tanto, se considera que este valor es < al parámetro de significancia teórico de 0.05, con este resultado, se rechaza la  $H_0$  (hipótesis nula), por consiguiente, validando la hipótesis del investigador, esto implica que existe una correlación entre ambas variables en estudio. Adicionalmente, el Rho de Spearman se ha posicionado con un valor de 0.403 la cual es calificado como relación de nivel moderado además de ser positiva, indicando que según se incrementen los valores de la motivación extrínseca paulatinamente, también lo hace los valores del desempeño laboral; esto también se puede interpretar de manera inversa al disminuir los valores de la motivación extrínseca, también, merca los valores del desempeño laboral.

### **Contrastación de hipótesis específica 2**

- $H_1$ : Si existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua- Amazonas 2024.
- $H_0$ : No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024.

**Nivel de significancia:**

$$a = 0.05$$

**Estadístico de prueba:**

Rho de Spearman: Prueba no paramétrica

**Toma de decisión:**

Si  $p$ -valor  $> a = .05$ , se acepta la  $H_0$   
 Si  $p$ -valor  $< a = .05$ , se rechaza la  $H_0$  (se acepta la  $H_1$ )

**Tabla 12**

*Correlación de Rho para la motivación intrínseca y desempeño laboral*

|                       | Parámetros       | Desempeño laboral |
|-----------------------|------------------|-------------------|
| Motivación intrínseca | Rho              | .404              |
|                       | Sig. (bilateral) | <.001             |
|                       | N                | 169               |

**Interpretación :**

La Tabla número 12, muestran que el análisis con el parámetro Rho de Spearman arroja un coeficiente de significancia bilateral que adquiere un valor menor que 0.001; por tanto, se afirma que este valor es  $<$  al parámetro de significancia teórico de 0.05, con este resultado, se rechaza la  $H_0$  (hipótesis nula) por consiguiente, validando la hipótesis del investigador, esto implica que existe una correlación entre ambas variables en estudio. Adicionalmente, el Rho de Spearman se ha posicionado con un valor de 0.404 la cual es calificado como relación de nivel moderado además de ser positiva, indicando que según se incrementen los valores de la motivación intrínseca paulatinamente, también lo hace los valores del desempeño laboral; esto también se puede interpretar de manera inversa al disminuir los valores de la motivación intrínseca, también, disminuyen los valores del desempeño laboral.

#### 4.1.3. Discusión de resultados

El desempeño del personal de salud se puede ver afectado por diferentes factores entre ellos se encuentra la motivación, se sabe de esto, ya que muchas investigaciones lo prueban y afirman de manera significativamente; a nivel internacional Derong et al. Demostro que en un establecimiento de salud de Japon la motivación intrínseca tuvo un efecto significativo mientras que la motivación extrínseca no tuvo ningún efecto significativo con respecto al compromiso laboral (20) Kashfi et al. Demostró en un estudio que en Irán existe la relación significativa de ambas variables que son motivación y el desempeño laboral los cuales se ven afectados con las relaciones personales por lo mismo se tomaron acuerdos para incrementar la motivación y mejorar el desempeño laboral. (21) Derong et al. y Kashfi et al. Muestran que no hay un buen desarrollo de la motivación a nivel laboral; esto se puede ver en la mayoría de los trabajadores del establecimiento de salud en estudio.

Potosme demostró que el personal de enfermería de Nicaragua la mayoría tuvo una motivación adecuada al igual que su desempeño laboral demostrando que hay una relación positiva entre estas dos variables (22). Bayser demostró que el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería de un establecimiento de salud de Buenos Aires tuvo niveles medio > al 96%, la motivación intrínseca se clasifico como medio en un 82 % mientras que la motivación extrínseca tuvo como puntaje medio 57,4 %. La correlación fue significativa entre la motivación y el desempeño laboral. En este caso Bayser sostiene la importancia de la motivación y su labor dentro del desarrollo de las actividades laborales, en este trabajo la motivación es un factor clave para el desarrollo de las labores y la superación de diversas dificultades de la organización y asimismo intervienen en sus capacidades institucionales, si la motivación es positiva permitiría mejorar el desempeño de los colaboradores cualquiera sea la posición o el puesto en que se encuentran. (23).

Deressa y Zeru demostraron que en África las enfermeras que tuvieron motivación extrínseca el 64.1% tuvo mejor desempeño laboral donde también, se muestra un desarrollo medio del desempeño laboral a nivel medio; (24). Ruiz et al. Demostró que en un establecimiento de salud del país México si existe correlación entre las variables de su estudio donde la motivación sí afecta el rendimiento laboral de los empleados. (25).

Novita y otros autores demostraron en un estudio en Indonesia que el desempeño de las enfermeras esta relacionado a la motivación laboral e indica que ha mayor motivación mejor será el desempeño laboral (26). Karaferis demostró elementos que pueden afectar la motivación y el compromiso laboral de los hospitales de la región de Atica, Grecia donde los factores de motivación extrínsecos tuvieron puntaje medio levemente alto (MS=8,30) a diferencia de los factores de motivación intrínseca (7,81) estos fueron significativos y en etapas de crisis los factores extrínsecos se incrementaron. (27).

A nivel nacional Villafañe demostró mediante un estudio que en un establecimiento de salud de la ciudad de Lima predominó un nivel bajo de motivación llegando al 69.7 %, y un nivel regular de desempeño laboral con 45.5 %. En este caso Villafañe y Ledesma puede evidenciar que muchos trabajadores que muestran un nivel alto de agotamiento, estos problemas se pueden apreciar en un entorno más cercano a Villafañe donde muestra que la motivación toma valores muy bajos a diferencia con el presente trabajo donde la mayor parte de los empleados evaluados muestran un alto nivel de motivación. (28).

Peralta demostró que un hospital de la ciudad de Lima la motivación media alta es de 37.7% mientras que el desempeño laboral medio es de 39%. Entonces no existe relación significativa estadísticamente ( $p=0.099$ ) entre ambas variables. (29) Cerna confirma la hipótesis donde ambas variables están relacionadas, en las variables desempeño laboral y motivación el 38% de la muestra tiene categoría de muy bueno, para la variable motivación el 57 % esta en categoría bueno y el 33 % esta en categoría bueno para la variable

desempeño laboral y el 5% esta en categoría baja para ambas variables .La correlación de motivación extrínseca con el desempeño Laboral tuvo 0.420 ; para la correlación motivación intrínseca con el desempeño laboral se obtuvo una correlación de 0.386 .(19).Granados demostro en su estudio motivación regular con 69%, motivación alta con 31.0% y desempeño laboral regular 56.9%, desempeño bajo en 12.1%, desempeño alto 31.0 % y concluyó que existe una relación significativa con niveles moderados altos (Spearman  $R = ,905$  Sig. 0,000) ( $p < 0,05$ ) entre las dos variables en estudio (30).

Calderón demostró en su estudio que la variable motivación tuvo una calificación regular con el 65.38% y la variable desempeño laboral tuvo una calificación regular con el 61.54%. y determinó que ambas variables tuvieron una correlación significativa, buena y positiva con un  $p < .001$  y un  $r$  de Pearson igual a 0.712. También determino que un incremento en la motivación de los trabajadores mejoraría el nivel del desempeño laboral. (31)

Cusquispe demostró en un estudio, que la > parte de trabajadores de una institución de salud presentan un nivel alto de motivación con 65.7%, el 31.3% fue de nivel Medio; y el desempeño laboral presentó un alto desempeño laboral llegando al 79.1%, sin embargo el desempeño laboral de nivel medio llego al 20.9%. Y concluyó que existio una correlación (+) de magnitud media entre las dos variables ( $p$  valor  $0.001 < 0,05$ ;  $r$ : 0.402), esto quiere decir que el incremento de motivación se asoció al aumento del nivel del desempeño laboral (32).

Los resultados descriptivos, en el presente trabajo, respecto de la motivación en el personal de salud del centro hospitalario en estudio; los principales resultados muestran que la mayor parte de los servidores del hospital presentan un buen nivel de motivación que se encuentra entre los valores 88 al 120 valorada como alto, con un porcentaje del 52.01% de un total de 169 individuos evaluados; seguidos, por un 46.75% que se encuentra en el nivel

medio cuyo valores de la motivación varía desde 57 hasta 88 puntos, este nivel es valorado como medio; finalmente, se muestra el nivel bajo, donde el nivel de motivación varía desde 24 hasta los 56 puntos, el porcentaje del personal de salud en este nivel es de 1.18%; donde se puede apreciar que existió un alto nivel de motivación en los trabajadores del centro hospitalario en estudio, mientras que en el caso de Villafane (2022) se observa un nivel bajo de la estudiada motivación; el trabajo también, contradice los resultados hallados en Granados (2020); un resultado semejante al presentado en este trabajo lo muestra Cusiquispe donde el nivel medio y alto tiene mayor porcentaje de personas en estos niveles.

Una explicación podría deberse a que en el hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua las operaciones de gestión han implementados estrategia diferenciadas para lograr un nivel alto de motivación dando como resultado la diferencia entre los elementos de la muestra y los antecedentes.

Considerando el nivel del desempeño laboral, se puede ver que el investigador Bayser (2022) muestra un desarrollo medio en todas sus dimensiones; así también, Calvo (2019) donde se muestra un desarrollo medio de las actividades laborales en un centro médico, sean enfermeros o médicos con en el caso de Deressa y Zeru (2019) donde también, se muestra un desarrollo medio del desempeño laboral a nivel medio; esto también pasa a nivel nacional. El trabajo realizado por Villafane (2022) como trabajo realizado dentro del Perú, refuerza lo encontrado en los antecedentes internacionales y sus resultados tienen discordancia con lo encontrado en el presente trabajo; sin embargo, resultados muy parecidos a los encontrados en la presente investigación, esto es el caso de Peralta (2021) y Calderón (2023) y Cusiquispe (2022) donde el desempeño laboral toma valores alto y medio preluen.

Respecto del nivel de correlación se ha encontrado un nivel elevado de correlación entre la motivación y el desempeño laboral por ejemplo en el caso Derong et al. (2022) y Kashfi et al. (2019) Muestran la existencia de la relación con coeficientes de significancia

menores que 0.05 y con coeficientes de correlación moderados alrededor de 0.3, esto se muestra a nivel internacional.

Los resultados de Bayser (2022) también muestran la existencia entre las variables donde el coeficiente de correlación es alrededor de los 0.3; lo cual concuerda con los resultados anteriores. Estos mismos resultados también, muy semejantes a los de Ruiz et al. (2023) donde tanto el coeficiente significancia y el coeficiente de correlación mantienen valores muy semejantes como es en el presente trabajo. Muchos de los trabajos nacionales muestran la existencia de una correlación con un coeficiente 0,681 en el caso de Villafañe (2022), muestra que no existe correlación entre las variables contradiciendo tanto a los antecedentes como a los resultado aquí planteadas; también, se tiene los resultados Cerna (2020), Granados (2020), Calderón (2023) y Cusiquispe (2022) toma valores alrededor de 0.6 y 0.7; Los resultados de Postome (2019 ) donde la motivación y desempeño laboral son altos son similares al presente estudio ya que la motivación es alta con 52.1 % y el desempeño laboral también es alto.90.5%, , los resultados de Karaferis (2022 ) muestran motivación extrínseca e intrínseca de nivel media los cuales coinciden con el presente estudio en donde la motivación extrínseca con relación al desempeño laboral según Rho de Spearman tuvo un valor de 0.403 la cual es calificado como nivel moderado y la motivación intrínseca con relación al desempeño laboral según Rho de Spearman tiene valor de 0.404 la cual de nivel moderado .

En la presente investigación se muestra que la correlación es alrededor de 0.4 más parecido al nivel internacional que al nivel nacional.

Por tanto, se puede decir que los resultados de la motivación en investigaciones nacionales muestran porcentajes más altos en los niveles, bueno y alto; en el caso del desempeño laboral, la mayoría de las investigaciones muestran que los valores son muy semejantes tanto a nivel nacional a nivel internacional. En el caso de la correlación los

valores obtenidos se asemejan más a los obtenidos a nivel internacional 0.3 y toma distancia con los antecedentes nacionales.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

**Primera:** Si existió relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud, el análisis con el parámetro Rho de Spearman arrojó un coeficiente de significancia bilateral que adquiere un valor menor que 0.001; Adicionalmente, el Rho de Spearman se ha posicionado con un valor de 0.4 la cual es calificado como relación de nivel moderado y positiva.

**Segunda:** Si existió relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, el análisis con el parámetro Rho de Spearman arrojó un coeficiente de significancia bilateral que adquiere un valor menor que 0.001; Adicionalmente, el Rho de Spearman se ha posicionado con un valor de 0.403 la cual es calificado como relación de nivel moderado y positiva.

**Tercera:** Si existió relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud, el análisis con el parámetro Rho de Spearman arrojó un coeficiente de significancia bilateral que adquiere un valor menor que 0.001; Adicionalmente, el Rho de Spearman se ha posicionado con un valor de 0.404 la cual es calificado como relación de nivel moderado y positiva.

**Cuarta:** Los resultados muestran que en medida que se tenga valores altos de la motivación extrínseca y motivación intrínseca se podrá también tener valores altos en el desempeño laboral, paralelamente en medida que se pueda tener valores menores de la motivación o de sus dimensiones se podrá tener un menor valor del desempeño laboral. Una motivación adecuada y el trabajo en equipo es la clave del éxito para un buen desempeño laboral.

## Recomendaciones

- La relación entre la motivación y el desempeño laboral es clave para mejorar la productividad de las instituciones por lo mismo se recomienda reforzar la motivación para ir mejorando el desempeño laboral del trabajador de salud del hospital en mención Gustavo Lanatta Lujan .
- Se recomienda reconocer y recompensar el buen desempeño laboral del personal de salud en la institución , mediante capacitaciones, pasantías y certificaciones para mejorar su desarrollo profesional esto fortalecerá su motivación extrínseca por ende lo impulsará a mejorar su desempeño laboral .
- Se recomienda mantener el adecuado nivel de motivación intrínseca mejorando el bienestar psicológico identificando las necesidades del personal de salud manteniendo el buen desempeño laboral mediante el trabajo en equipo ,el buen clima institucional el cual empoderará a los trabajadores de salud repotenciando sus habilidades y sus capacidades por lo tanto se mejorará su desempeño laboral .
- Y por último se recomienda a los directivos de salud crear un programa o área que se dedique de forma exclusiva al bienestar del trabajador de la salud , involucrandose permanentemente mediante una evaluación ,monitoreo y seguimiento continuo con el fin de medir sus expectativas ya que es crucial para realizar la toma de decisiones en la gestión administrativa la cual es muy importante para el crecimiento de la institución .Si un personal de salud se encuentra motivado mayor será el desempeño laboral por lo tanto mayor será el crecimiento institucional.

## REFERENCIAS

1. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides Rodríguez A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad* [Internet]. 2020 [citado el 22 de abril de 2024]; 12(3):385–90. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
2. Andrade WAZ, Martínez JAP, Noguera LAS, Aguilar GIS. Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS* ISSN-L 2683-1708 [Internet]. 2023 Mar 9 [cited 2023 Jun 23];5(1):1–12. Available from: <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/893>
3. Inga-Berrosipi F, Arosquipa Rodríguez C. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 2019 Jun 25; 36(2):312. <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/4493/3330>
4. Cárdenas Alarcón MC. Motivación y desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2021; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58878>
5. Salud de los trabajadores - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud 2022 [Internet]. [www.paho.org](http://www.paho.org). Available from: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
6. Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Undécima edición [Internet]. [www.ilo.org](http://www.ilo.org). 2023. Available from: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_883344/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_883344/lang--es/index.htm)

7. Decreto supremo que aprueba el reglamento del fondo de estímulo al desempeño y logro por resultados (FED) Decreto supremo N° 003-2024-MINDIS  
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2268863-3>
8. Desempeño del mercado laboral peruano en 2022: ¿Qué departamentos son los más competitivos y por qué? [Internet]. COMEXPERU - Sociedad de Comercio Exterior del Perú. Available from: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/desempeno-del-mercado-laboral-peruano-en-2022-que-departamentos-son-los-mas-competitivos-y-por-que#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20del%20departamento%20se>
9. Castro Ángeles Zoraida- INEI nacional Instituto Nacional de Estadística e Informática Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingresos por Departamento, 2007-2021  
<http://www.inei.gob.pe> >Est.Lib1537 >libro
10. Yturriaga OA. Gestión de recursos humanos en salud en el Perú, indicadores en el contexto de la pandemia del covid 19. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 2022 Jul 8 [cited 2023 Jan 20];6(3):3516–29. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2481>
11. Ledesma SKD, León SMG, Corrales ÁCY. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19. Horizonte de Enfermería [Internet]. 2022 Aug 30;33(2):123–31. Available from: <https://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>
12. Carvajal Zavala EA, Reyes Peña AL, Zambrano López LA. Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos “S” del cantón Pedro Carbo. Dominio de las Ciencias [Internet]. 2022 [cited 2024 Apr 22];8(Extra 1):92–110. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383420>
13. Madero Gómez SM. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Universitaria. 2019 Oct 16;29:1–18.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194)

14. Guzmán Narciso GA. Link to external site this link will open in a new window, Link to external site this link will open in a new window, Link to external site this link will open in a new window, Link to external site this link will open in a new window. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. ProQuest [Internet]. 2020 Jul 1 [cited 2023 Apr 17]; 87–103. Available from: <https://www.proquest.com/docview/2728576031/B860B03CFDAB4A62PQ/40>
15. Venegas Bocangel G. La Motivación (según la Teoría de Maslow) y el hábito lector en los estudiantes del segundo grado de secundaria en la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” del Cusco. repositoriounprgedupe [Internet]. 2020 Jan 24; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/8162>
16. Derong Zeng, Takada N, Hara Y, Sugiyama S, Ito Y, Nihei Y, et al. Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. International Journal of Environmental Research and Public Health [Internet]. 2022 Jan 1;19(3):1284. Available from: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1284>
17. Kashfi, Seyed Mansour, Moradi A, Rakhshani T, Motlagh Z. The Relationship between Job Motivation and Job Performance of auxiliary nurses, Shoush, Iran. Journal of Health Sciences & Surveillance System [Internet]. 2019 Jan 7 [cited 2020 Sep 24];7(3):157–62. Available from: [https://jhsss.sums.ac.ir/article\\_46397.html](https://jhsss.sums.ac.ir/article_46397.html)
18. Potosme López, Bismar Antonio Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, hospital Bolonia-Sermesa, Managua agosto.setiembre 2019 Pag 194 <https://repositorio.unan.edu.ni/14156/1/14156>.

19. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Sal. Cienc. Tec.* [Internet]. 2022 [citadofecha de acceso] ;2:12. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
20. Deressa AT, Zeru G. Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research Notes* [Internet]. 2019 Apr 8;12(1). Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6454626/>
21. Ruiz Erika Dolores, Fernando J, de M. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. 2023 May 10;13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
22. Novita N, Hariyati T, Gayatri D. La motivación como factor que afecta el desempeño del enfermero en los Hospitales Generales Regionales: Un análisis factorial. *Enfermería Clínica.* 2019 Setiembre; 29(2). DOI: [10.1016/j.enfcli.2019.04.078](https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078)
23. Karaferis D, Aletras V, Raikou M, Niakas D. Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. *Mater Sociomed.* 2022 Sep;34(3):216-224. doi: 10.5455/msm.2022.34.216-224. PMID: 36310751; PMCID: PMC9559882
24. Villafane Sipán SE. Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022. Repositorio institucional-WIENER [Internet]. 2022 Sep 28; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7546>
25. Peralta Cardenas D. Motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante etapa de pandemia por COVID-19. Hospital Sergio E. Bernales, 2021.

- Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Internet]. 2021; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/17561>
26. Cerna Montenegro Milagros Liliana. Motivación y desempeño laboral del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53626?show=full>
27. Granados Morillas LM. Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2020; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47589>
28. Calderón Vallejos KY. Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora de salud de la Región Cajamarca. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2023; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106884>
29. Cusiquispe Quispitupa MN. Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2022; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84514>
30. Sánchez Chica DF. Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S.A. de la ciudad de Quito [Internet]. repositorio.uasb.edu.ec. 2020 [cited 2024 Apr 22]. Available from: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7318>
31. Bello Toribio JV, Bustamante Maslucan Y. ¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) [Internet]. 2019 Sep 28; Available from: <http://hdl.handle.net/10757/628119>
32. Veytia Bucheli MG, Contreras Cipriano Y. Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación / Motivational factors to research and Virtual Learning Objects in Masters

- students in Education Sciences. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo [Internet]. 2018 Dec 20 [cited 2020 Nov 2];9(18):84–101. Available from: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>
33. Medina Montes C, Ortega Acosta CLY. Relación entre motivación y desempeño laboral de las enfermeras en centros de hemodiálisis privados en la zona oeste Lima Metropolitana 2020. repositoriosiledupe [Internet]. 2021 [cited 2024 Apr 22]; Available from: <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/d8a1f500-2e69-4418-8357-d8dc1f0ae4b4>
34. Álvarez T, López O, Noemí R. Evaluación de la motivación laboral en una dependencia pública en mérida, yucatán, méxico: Un análisis descriptivo evaluation of work motivation in a public agency in mérida, yucatan, mexico: a descriptive analysis [Internet]. Available from: <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/12/Ed.5313-27-Toledo-y-Ojeda.pdf>
35. Aguirre Guancha EA, Calvache Ramírez MC, Osejo Delgado DS. Prueba Psicométrica MEIL: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. Revista Criterios [Internet]. 2019 [cited 2024 Apr 22];26(2):35–59. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8736366>
36. Portugal Núñez LA. Motivación y desempeño laboral en personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima metropolitana, 2021. Repositorio institucional-WIENER [Internet]. 2021 Dec 19; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5903>
37. Morelli DM. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad: Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. NURE Investigación [Internet].

- 2019 Nov 12 [cited 2024 Apr 22]; Available from: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>
38. Adriana Flor Cenepo-Cabanillas, Anyi Gonzalez-Sulca. Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. Revista de investigación de estudiantes de psicología “JANG.” 2023 Mar 14;1(1):30–9. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/jang/article/view/2213/1970>
39. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Manizales) [Internet]. 2019 Dec 15;20(1):123–32. Available from: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/273862538013.pdf>
40. Jessica Leonela Mora Romero, Zoila Mirella Mariscal Rosado. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. 2019 Dec 1;DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
41. Chiavenato I. Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. Novena edición ed. Chacón Es JM, editor. City University of Los Ángeles: Editorial tda; Rio de Janeiro, Brasil.; 2011 ISBN: 978-607-15-0560-V6
42. González MA, Pérez González RDC, Jiménez Y. Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del Departamento de Ventas de Industrias Macier S.A, en la ciudad de Moca, periodo septiembre-diciembre 2018 [Internet]. rai.uapa.edu.do. 2019 [cited 2024 Apr 22]. Available from: <https://rai.uapa.edu.do/handle/123456789/1826>
43. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado. 2020 Dec 31;7(1):54–60. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
44. Rojas-Torres AC, Tiga-Loza DC, Bello-Pinto W. Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. Medicina y Seguridad

- del Trabajo. 2022 Apr 4;67(265):253–65. DOI: <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
45. Paravic Klijn T, Lagos Garrido ME. Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y Enfermería*. 2021 Dec;27. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532021000100402&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532021000100402&script=sci_abstract)
46. Ayoví-Caicedo J. Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)* ISSN : 2588-090X Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP) [Internet]. 2019 Jan 15;4(10):58–76. Available from: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>
47. Ramírez Méndez GG, Magaña Medina DE, Ojeda López RN. Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *trascender, contabilidad y gestión* [Internet]. 2022 Aug 2 [cited 2022 Nov 27];8(20):189–208. Available from: <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>
48. Correa Mejía DM, Abarca AN, Baños CA y Gabriela AS. Actitud y aptitud en el proceso del aprendizaje. *Cuadernos de Educación y Desarrollo* [Internet]. 2019 [cited 2024 Apr 22];(108). Available from: [https://econpapers.repec.org/article/ervcedced/y\\_3a2019\\_3ai\\_3a108\\_3a26.htm](https://econpapers.repec.org/article/ervcedced/y_3a2019_3ai_3a108_3a26.htm)
49. Oliveira Pereira F. Aptitud cognitiva y compromiso motivacional en el éxito educativo de estudiantes con y sin dificultades de aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*. 2019 Feb 19;7(2). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.292>
50. Andrade RG, Trujillo YDS. El método hipotético deductivo de Karl Popper en los estudiantes de la Educación Básica Regular en Perú. *Educación* [Internet]. 2023 Dec 5

- [cited 2024 Apr 8];29(2):e3045–5. Available from: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/3045/3364>
51. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa Y cuantitativa: Consensos Y disensos. Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria [Internet]. 2019 Apr 24;13(1):101–22. Available from: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162019000100008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008)
52. Ramos Díaz R, Viña Romero MM, Gutiérrez Nicolás F. Investigación aplicada en tiempos de COVID-19. Rev OFIL·ILAPHAR [Internet]. 2020 [citado el 2 de mayo de 2024];30(2):93–93. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1699-714X2020000200093](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-714X2020000200093)
53. Cvetković Vega A, Maguiña JL, Soto A, Lama-Valdivia J, Correa López LE. Cross-sectional studies. Revista de la Facultad de Medicina Humana [Internet]. 2021 Jan 12;21(1):164–70. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
54. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology [Internet]. 2017 Mar;35(1):227–32. Available from: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
55. Montaña A és G´hanwen. Calculo del tamaño de muestra para la estimación de una varianza en poblaciones finitas confunciones enR1 [Internet]. Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/estadistica/article/view/2671/3240>
56. Sampieri RH, Collado CF, Lucio PB, Valencia SM, Torres CPM. Metodología de la investigación. 2014.
57. Quispe AM, Pinto DF, Huamán MR, Bueno GM, Valle-Campos A. Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. Revista del Cuerpo

- Médico del HNAAA [Internet]. 2020 Jun 3 [cited 2022 Aug 24];13(1):78–83. Available from: <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
58. Terán-Bustamante A, Ramírez-Castillo CE, Martínez-Velasco A. Confiabilidad y validez de un instrumento de selección de capital humano. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*. 2020 Jul 1;15(3):435 <https://doi.org/10.21919/remef.v15i3.516>
59. Corral de Franco Y. *Revista Ciencias de la Educación* [Internet]. Vol. 32, Nro. 60, Julio-Diciembre 2022. Available from: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/60/art06.pdf>
60. Carlos, Cepero D, Hernández O, Carlos, Cepero D, Hernández O. Valoraciones sobre el procesamiento de información en investigaciones asociadas a especialidades médicas. *Humanidades Médicas* [Internet]. 2022;22(2):288–300. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202022000200288](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202022000200288)
61. Montañez JR, Palma AY. Propuesta para la Elaboración de Baremos de un Instrumento en Trabajos de Investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2023; 7(4): p. 7418 - 7437.
62. Espinoza Freire EE, Calva Nagua DX, Espinoza Freire EE, Calva Nagua DX. La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad* [Internet]. 2020 Aug 1;12(4):333–40. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400333](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333)  
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9284/13802>
63. Romero Saldaña M, editor. Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Vol. 6:3 (115-114). *Revista Enfermería Maquetación*; 2016.

**ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

| Formulación del Problema   | Objetivos   | Hipótesis  | Variables   | Diseño metodológico  |
|--|---|--|---|--|
| <p><b>Problema General</b><br/>¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua de la región de Amazonas en el año 2024?</p> <p><b>Problemas Específicos</b><br/>¿Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua de la región de Amazonas en el año 2024?</p> <p>¿Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua de la región de Amazonas en el año 2024?</p> | <p><b>Objetivo General</b><br/>Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua de la región de Amazonas en el año 2024.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b><br/>Determinar si existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua de la región de Amazonas en el año 2024</p> <p>Determinar si existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua de la región de Amazonas en el año 2024</p> | <p><b>Hipótesis General</b><br/>Si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua de la región de Amazonas en el año 2024.</p> <p><b>Hipótesis Específica</b><br/>Hi: Si existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua de la región de Amazonas en el año 2024</p> <p>H0: No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua de la región de Amazonas en el año 2024</p> <p>Hi: Si existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua de la</p> | <p><b>Variable 1: Motivación</b><br/>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación extrínseca</li> <li>Motivación intrínseca</li> </ul> <p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b><br/>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad de trabajo</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Productividad</li> <li>Aptitudes y actitudes</li> </ul> | <p><b>Tipo de Investigación:</b><br/>Aplicada</p> <p><b>Métodología y diseño de la investigación:</b><br/>Hipotético – deductivo.</p> <p><b>Enfoque de investigación:</b><br/>Cuantitativo</p> <p><b>Diseño de investigación:</b><br/>No experimental , Transversal<br/>Correlacional</p> <p><b>Población Muestra</b></p> <p><b>Población:</b><br/>Conformado por el personal de salud que labora en el Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas</p> <p><b>Muestra:</b><br/>Conformado por 169 Personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua- Amazonas</p> |

---

región de Amazonas en el  
año 2024  
H0: No existe relación entre  
la motivación intrínseca y el  
desempeño laboral en el  
personal de salud del  
Hospital de Apoyo Gustavo  
Lanatta Lujan Bagua de la  
región de Amazonas en el  
año 2024

**Técnica :**  
Encuesta

**Instrumentos :**  
Un cuestionario para cada variable

**Análisis de Datos:**  
Mediante tablas porcentajes y figuras  
Para contrastar la hipótesis planteada  
se aplicó el coeficiente Rho de  
Spearman

---

## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO MOTIVACIÓN (Variable 1)

Autor: Cerna Montenegro 2020 adaptado y modificado

La presente encuesta es un documento anónimo que se trata sobre Motivación del personal de salud del hospital de apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024 por lo mismo se solicita a usted responder con veracidad agradeciendo por anticipado su colaboración para este estudio.

Por favor lea con cuidado cada pregunta y marcar con un aspa (X) el número que indique considerando el siguiente cuadro o tabla.

| Siempre | Casi siempre | A veces | Casi Nunca | Nunca |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| 5       | 4            | 3       | 2          | 1     |

| N°                           | ÍTEMS   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| <b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b> |   |   |   |   |   |   |
| 1.                           | Entiendo de manera clara cual es la visión y misión de nuestra institución.                             |   |   |   |   |   |
| 2.                           | Estoy conforme con las reglas y disposición de la institución donde labora.                             |   |   |   |   |   |
| 3.                           | El jefe inmediato nos informa si realizamos bien o mal las tareas.                                      |   |   |   |   |   |
| 4.                           | Los jefes de la institución incentivan y responden de manera auténticamente las ideas y sugerencias.    |   |   |   |   |   |
| 5.                           | Estoy conforme con la manera en que la jefatura organiza, planifica, controla y dirige nuestra labor.   |   |   |   |   |   |
| 6.                           | Estoy conforme respecto de mi forma de interactuar con mi jefe o sus superiores.                        |   |   |   |   |   |
| 7.                           | Considero que la distribución física de la zona donde laboro me permite laborar eficiente y cómodamente |   |   |   |   |   |
| 8.                           | Me brindan los equipos y recursos para realizar mis labores.  |   |   |   |   |   |
| 9.                           | Mi salario está conforme a las labores en que me desenvuelvo.   |   |   |   |   |   |

|                              |   |  |  |  |  |  |
|------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 10.                          | Me siento conforme con los incentivos y /o permisos que recibo por mis actividades laborales. |  |  |  |  |  |
| 11.                          | Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.  |  |  |  |  |  |
| 12.                          | Me siento miembro de la institución donde laboro  |  |  |  |  |  |
| <b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b> |   |  |  |  |  |  |
| 13.                          | Mi trabajo Contribuye directamente al alcance de mis objetivos personales.                    |  |  |  |  |  |
| 14.                          | Considero que en mi trabajo me satisface en un nivel personal                                 |  |  |  |  |  |
| 15.                          | Mi jefe reconoce mi trabajo bien realizado.   |  |  |  |  |  |
| 16.                          | Mi jefe se preocupa por la calidad de mis labores   |  |  |  |  |  |
| 17.                          | Las labores que realizo si corresponden a mis funciones y a mi especialidad                   |  |  |  |  |  |
| 18.                          | Estoy conforme con las actividades y tareas establecidas para mi puesto de labores.           |  |  |  |  |  |
| 19.                          | Existen oportunidades de hacer línea de carrera en mi centro laboral.                         |  |  |  |  |  |
| 20.                          | Me siento satisfecho con mi desarrollo de mi carrera conseguido hasta ahora.                  |  |  |  |  |  |
| 21.                          | Me siento comprometido con mis compañeros de trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 22.                          | Considero que si a alguien le está faltando terminar su labor los demás podemos ayudarle.     |  |  |  |  |  |
| 23.                          | Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad   |  |  |  |  |  |
| 24.                          | La labor que realizo me permite desarrollarme al máximo mis capacidades                       |  |  |  |  |  |

**BAREMO o ESCALA VALORATIVA mediante puntajes equidistantes (65)**

| Código | Valoración | MÍNIMO | MÁXIMO |
|--------|------------|--------|--------|
| a      | ALTA       | 89     | 120    |
| b      | MEDIA      | 57     | 88     |
| c      | BAJA       | 24     | 56     |

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL (Variable 2)

Autor: Cerna Montenegro 2020 adaptado y modificado

La presente encuesta es un documento anónimo que se trata sobre el desempeño laboral del personal de salud del hospital de apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024 por lo mismo se solicita a usted responder con veracidad agradeciendo por anticipado su colaboración para este estudio.

Por favor lea con cuidado cada pregunta y marcar con un aspa (X) el número que indique considerando el siguiente cuadro o tabla.

| Siempre | Casi siempre | A veces | Casi Nunca | Nunca |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| 5       | 4            | 3       | 2          | 1     |

| N°                        | ÍTEMS  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>CALIDAD DE TRABAJO</b> |  |   |   |   |   |   |
| 1.                        | Muestra su desempeño de manera adecuada en el desarrollo de las funciones y tareas.  |   |   |   |   |   |
| 2.                        | Considero que he cumplido con los objetivos de la institucional con calidad por la que he sido contratado.                       |   |   |   |   |   |
| 3.                        | Demuestro espíritu de colaboración y compromiso para la continuación de los objetivos institucionales e individuales.            |   |   |   |   |   |
| 4.                        | Aprovecho la variedad del equipo de trabajo para ofrecer buena atención de los pacientes a mi cargo.                             |   |   |   |   |   |
| 5.                        | Demuestro habilidades sociales en las relaciones personales, motivación, inteligencia interpersonal y la justicia en mi trabajo. |   |   |   |   |   |
| 6.                        | Siempre que hay oportunidad el trabajador participa de manera constante mostrando sus habilidades interpersonales.               |   |   |   |   |   |
| 7.                        | Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.  |   |   |   |   |   |

|                              |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 8.                           | El trabajador siempre muestra responsabilidad para cumplir un proyecto.  |  |  |  |  |  |
| <b>TRABAJO EN EQUIPO</b>     |  |  |  |  |  |  |
| 9.                           | Colaboro con la instauracion y el uso nuevas tecnologías mejorando paso a paso los procesos de las tareas en el interior del establecimiento de Salud. |  |  |  |  |  |
| 10.                          | Asumo con agrado y demuestro colaboracion en la realización de las labores y/o tareas dadas por mis superiores.  |  |  |  |  |  |
| 11.                          | Aporto ideas para renovar los procesos de trabajo dentro de los servicios de la institucion de Salud.  |  |  |  |  |  |
| 12.                          | Colaboro con los demás de forma armoniosa sin considerar religión, raza, origen, edad, sexo o discapacidad.  |  |  |  |  |  |
| 13.                          | Resuelvo de forma eficiente las dificultades y situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 14.                          | Siempre actúa de forma proactiva ante alguna situación conflictiva.  |  |  |  |  |  |
| 15.                          | Generalmente, empieza y termina sus actividades laborales con ánimos positivos llevándose bien con sus compañeros de trabajo.                          |  |  |  |  |  |
| 16.                          | Fomento un ambiente de trabajo positivo, favoreciendo un adecuado trabajo en equipo y mejorando las relaciones interpersonales.                        |  |  |  |  |  |
| <b>PRODUCTIVIDAD</b>         |  |  |  |  |  |  |
| 17.                          | Me ajusto profesionalmente a seguir las normas, técnicas, y guías del establecimiento de salud.  |  |  |  |  |  |
| 18.                          | Demuestro autonomía y resuelvo de forma oportuna imprevistos dentro del establecimiento de salud.  |  |  |  |  |  |
| 19.                          | Demuestro interés para acceder a actualizaciones de conocimientos de manera formal y los aplico en el trabajo y mis labores.                           |  |  |  |  |  |
| 20.                          | Demuestra originalidad y tiene nuevas ideas a la hora de manejar situaciones inesperadas en el trabajo.  |  |  |  |  |  |
| 21.                          | Ejecuto de forma puntual con mis labores y metas prefijadas en el horario de mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 22.                          | Generalmente, presenta unas ideas innovadoras ante una dificultad o problema.  |  |  |  |  |  |
| 23.                          | Colabora de manera permanente al cumplir los objetivos de la institución.  |  |  |  |  |  |
| 24.                          | Uso de forma segura los recursos para ejecutar las tareas.   |  |  |  |  |  |
| <b>APTITUDES Y ACTITUDES</b> |  |  |  |  |  |  |

|     |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 25. | Brindo de manera adecuada la orientación a los usuarios.   |  |  |  |  |  |
| 26. | Demuestro aptitud para integrarme en el trabajo en conjunto.   |  |  |  |  |  |
| 27. | Atiendo con oportunidad y calidad al usuario y a sus familiares de acuerdo a las normas del establecimiento de salud.          |  |  |  |  |  |
| 28. | Realizo adaptaciones institucionales y estratégicas en respuesta al cambio y necesidades del establecimiento de salud.         |  |  |  |  |  |
| 29. | Emprendo acciones con eficacia para cumplir con mis tareas.  |  |  |  |  |  |
| 30. | Emprendo acciones eficacia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros de trabajo en la institución de salud. |  |  |  |  |  |
| 31. | Emprendo acciones con eficiencia para cumplir con mis tareas.  |  |  |  |  |  |
| 32. | Emprendo acciones con eficiencia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros del establecimiento de salud.    |  |  |  |  |  |

BAREMO o ESCALA VALORATIVA mediante puntajes equidistantes (65)

| Código | Valoración | MÍNIMO | MÁXIMA |
|--------|------------|--------|--------|
| a      | ALTA       | 119    | 160    |
| b      | MEDIA      | 75     | 118    |
| c      | BAJA       | 32     | 74     |

Anexo 3: Validez del instrumento

**DOCUMENTOS PARA LA VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS  
DE MEDICIÓN MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS  
CARTA DE PRESENTACIÓN**

Mg.

Neptali Antony Reyes Cabrera

Presente

Asunto: VALIDAR LOS INSTRUMENTOS MEDIANTE EL  
JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato dirigirme a Ud. para manifestarle en primer lugar mi saludo y darle a conocer que, mi persona es estudiante del posgrado de gestión en salud por lo mismo requiero que usted valide los instrumentos para poder recoger información necesaria y así poder desarrollar mi estudio para optar el grado de Maestra de Gestión en Salud y Temas de investigación.

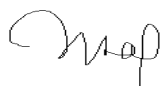
El proyecto de mi investigación lleva como tema titulado “Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024” siendo muy importante tener la aprobación de docentes especializados para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos antes mencionados, por lo mismo he visto conveniente recurrir a su persona, ante su eminente experiencia y conocimiento en los temas de investigación.

El expediente para validación que le hago conocer contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Me despido de Usted, no sin antes manifestarle mis sentimientos de respeto valorándolo y agradeciéndole por su digna atención a este presente documento.

Atentamente,



Marizela Victoria Ramos Orellana

D.N.I. 07894410

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Motivación**

Es considerada como aquel impulso mental de índole extrínseca e intrínseca que mediante la voluntad permiten al trabajador cumplir con sus objetivos.

Dimensiones de las variables:

- Motivación extrínseca
- Motivación intrínseca

### **Variable 2: Desempeño laboral**

Se entiende como el conjunto de actividades de un trabajador en un puesto específico donde incluye su comportamiento, acciones, responsabilidad y da como resultados el cumplimiento de sus tareas contribuyendo al éxito de una organización.

Dimensiones de las variables:

- Calidad de trabajo
- Trabajo en equipo
- Productividad
- Aptitudes y actitudes

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

**Variable 1: Motivación**

| DIMENSIÓN             | INDICADORES  | ÍTEM    | GRADIENTE |
|-----------------------|--|---------|-----------|
| Motivación extrínseca | Identifica la política institucional de su centro de trabajo.                    | 1 - 2   | [1-5]     |
|                       | Identifica las normas para una supervisión adecuada                              | 3 - 4   |           |
|                       | Mantiene buenas relaciones con el supervisor o inmediato superior.               | 5 - 6   |           |
|                       | Se siente satisfechos respecto de las condiciones de trabajo                     | 7 - 8   |           |
|                       | Se siente satisfecho con el sueldo proporcionado por la institución.             | 9 - 10  |           |
|                       | Mantiene y promueve buenas relaciones Interpersonales                            | 11 - 12 |           |
| Motivación intrínseca | Considera que el trabajo permite satisfacer el logro personal.                   | 13 - 14 |           |
|                       | Se siente satisfecho por el reconocimiento a su labor y desempeño                | 15 - 16 |           |
|                       | El trabajo y las actividades cubren las expectativas.                            | 17 - 18 |           |
|                       | Se siente seguro para desarrollar una línea profesional en su centro de trabajo. | 19 - 20 |           |
|                       | Se identifica con sus compañeros del mismo centro de trabajo.                    | 21 - 22 |           |
|                       | Considera que el trabajo y las actividades son un reto constante.                | 23 - 24 |           |

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### Variable 2: Desempeño laboral

| DIMENSIÓN             | INDICADORES  | ÍTEM    | GRADIENTE |
|-----------------------|--|---------|-----------|
| Calidad de trabajo    | Desempeña de funciones y cumplimiento de labores.                                    | 1 - 2   | [1-5]     |
|                       | Muestra un compromiso laboral en el desarrollo de sus funciones.                     | 3 - 4   |           |
|                       | Muestra habilidades interpersonales en el desarrollo de sus funciones y actividades. | 5 - 6   |           |
|                       | Cumple con responsabilidad sus diferentes actividades.                               | 7 - 8   |           |
| Trabajo en equipo     | Colabora constante con colegas y otros trabajadores del centro de labores.           | 9 - 10  |           |
|                       | Muestra disposición para el trabajo en equipo.                                       | 11 - 12 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficiencia para el trabajo con sus colegas.                 | 13 - 14 |           |
|                       | Fomenta un alto nivel del clima laboral  | 15 - 16 |           |
| Productividad         | Demuestra un gran nivel de autonomía para la realización de sus funciones.           | 17 - 18 |           |
|                       | Demuestra un gran nivel de interés para la realización de actividades nuevas.        | 19 - 20 |           |
|                       | Muestra un gran nivel de originalidad en la realización de sus actividades.          | 21 - 22 |           |
|                       | Cumple con los objetivos planteados por la organización.                             | 23 - 24 |           |
| Aptitudes y actitudes | Muestra actitud para el desarrollo de sus funciones.                                 | 25 - 26 |           |
|                       | Muestra aptitud para el desarrollo de las actividades.                               | 27 - 28 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficacia en la realización sus actividades.                 | 29 - 30 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficiencia en la realización sus actividades.               | 31 - 32 |           |

Fuente: Elaboración propia

### Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024

| Nº  | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| <b>Variable 1: Motivación</b>             |  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Motivación extrínseca</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 1.  | Entiendo de manera clara cual es la visión y misión de nuestra institución.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 2.  | Estoy conforme con las reglas y disposición de la institución donde labora.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 3.  | El jefe inmediato nos informa si realizamos bien o mal las tareas.                                       | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 4.  | Los jefes de la institucion incentivan y responden de manera autenticamente las ideas y sugerencias.     | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 5.  | Estoy conforme con la manera en que la jefatura organiza, planifica, controla y dirige nuestra labor.    | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 6.  | Estoy conforme respecto de mi forma de interactuar con mi jefe o sus superiores.                         | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 7.  | Considero que la distribución física de la zona donde laboro me permite laborar eficiente y comodamente. | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 8.  | Me brindan los equipos y recursos para realizar mis labores.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 9.  | Mi salario está conforme a las labores en que me desenvuelvo.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 10.                                       | Me siento conforme con los incentivos y /o permisos que recibo por mis actividades laborales.            | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 11.                                       | Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 12.                                       | Me siento miembro de la institución donde laboro.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 13.                                       | Mi trabajo Contribuye directamente al alcance de mis objetivos personales.                               | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |

|  |  |           |           |           |           |           |           |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 14.                                    | Considero que en mi trabajo me satisface en un nivel personal.   | x         |           | x         |           | x         |           |
| 15.                                    | Mi jefe reconoce mi trabajo bien realizado.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 16.                                    | Mi jefe se preocupa por la calidad de mis labores  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 17.                                    | Las labores que realizo si corresponden a mis funciones y a mi especialidad  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 18.                                    | Estoy conforme con las actividades y tareas establecidas para mi puesto de labores.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 19.                                    | Existen oportunidades de hacer línea de carrera en mi centro laboral.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 20.                                    | Me siento satisfecho con mi desarrollo de mi carrera conseguido hasta ahora.   | x         |           | x         |           | x         |           |
| 21.                                    | Me siento comprometido con mis compañeros de trabajo.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 22.                                    | Considero que si a alguien le está faltando terminar su labor los demás podemos ayudarlo.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 23.                                    | Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 24.                                    | La labor que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades   | x         |           | x         |           | x         |           |
| <b>VARIABLE 2: Desempeño laboral</b>   |  |           |           |           |           |           |           |
| <b>DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 1.                                     | Muestra su desempeño de manera adecuada en el desarrollo de las funciones y tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 2.                                     | Considero que he cumplido con los objetivos de la institucional con calidad por la que he sido contratado.                       | x         |           | x         |           | x         |           |
| 3.                                     | Demuestro espíritu de colaboración y compromiso para la continuación de los objetivos institucionales e individuales.            | x         |           | x         |           | x         |           |
| 4.                                     | Aprovecho la variedad del equipo de trabajo para ofrecer buena atención de los pacientes a mi cargo.                             | x         |           | x         |           | x         |           |
| 5.                                     | Demuestro habilidades sociales en las relaciones personales, motivación, inteligencia interpersonal y la justicia en mi trabajo. | x         |           | x         |           | x         |           |

|                                       |  |           |           |           |           |           |           |  |
|---------------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 6.                                    | Siempre que hay oportunidad el trabajador participa de manera constante mostrando sus habilidades interpersonales.                                     | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 7.                                    | Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 8.                                    | El trabajador siempre muestra responsabilidad para cumplir un proyecto.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 2 :Trabajo en equipo</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 9.                                    | Colaboro con la instauracion y el uso nuevas tecnologías mejorando paso a paso los procesos de las tareas en el interior del establecimiento de Salud. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 10.                                   | Asumo con agrado y demuestro colaboracion en la realización de las labores y/o tareas dadas por mis superiores.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 11.                                   | Aporto ideas para renovar los procesos de trabajo dentro de los servicios de la institucion de Salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 12.                                   | Colaboro con los demás de forma armoniosa sin considerar religión, raza, origen, edad, sexo o discapacidad.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 13.                                   | Resuelvo de forma eficiente las dificultades y situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 14.                                   | Siempre actúa de forma proactiva ante alguna situación conflictiva.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15.                                   | Generalmente, empieza y termina sus actividades laborales con ánimos positivos llevándose bien con sus compañeros de trabajo.                          | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 16.                                   | Fomento un ambiente de trabajo positivo, favoreciendo un adecuado trabajo en equipo y mejorando las relaciones interpersonales.                        | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 3: Productividad</b>     |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 17.                                   | Me ajusto profesionalmente a seguir las normas, técnicas, y guías del establecimiento de salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18.                                   | Demuestro autonomía y resuelvo de forma oportuna imprevistos dentro del establecimiento de salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 19.                                   | Demuestro interés para acceder a actualizaciones de conocimientos de manera formal y los aplico en el trabajo y mis labores.                           | x         |           | x         |           | x         |           |  |

|   |  |           |           |           |           |           |           |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 20.                                       | Demuestra originalidad y tiene nuevas ideas a la hora de manejar situaciones inesperadas en el trabajo.                        | x         |           | x         |           | x         |           |
| 21.                                       | Ejecuto de forma puntual con mis labores y metas prefijadas en el horario de mi trabajo.                                       | x         |           | x         |           | x         |           |
| 22.                                       | Generalmente, presenta unas ideas innovadoras ante una dificultad o problema.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 23.                                       | Colabora de manera permanente al cumplir los objetivos de la institución.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 24.                                       | Uso de forma segura los recursos para ejecutar las tareas.   | x         |           | x         |           | x         |           |
| <b>DIMENSION 4: Aptitudes y actitudes</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 25.                                       | Brindo de manera adecuada la orientación a los usuarios.   | x         |           | x         |           | x         |           |
| 26.                                       | Demuestro aptitud para integrarme en el trabajo en conjunto.   | x         |           | x         |           | x         |           |
| 27.                                       | Atiendo con oportunidad y calidad al usuario y a sus familiares de acuerdo a las normas del establecimiento de salud.          | x         |           | x         |           | x         |           |
| 28.                                       | Realizo adaptaciones institucionales y estratégicas en respuesta al cambio y necesidades del establecimiento de salud.         | x         |           | x         |           | x         |           |
| 29.                                       | Emprendo acciones con eficacia para cumplir con mis tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 30.                                       | Emprendo acciones eficacia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros de trabajo en la institución de salud. | x         |           | x         |           | x         |           |
| 31.                                       | Emprendo acciones con eficiencia para cumplir con mis tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 32.                                       | Emprendo acciones con eficiencia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros del establecimiento de salud.    | x         |           | x         |           | x         |           |

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

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [X]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Neptali Antony Reyes Cabrera

**DNI:** 42255984

**Especialidad del validador:** Mg. En educación matemática y Mg. gestión de proyectos tecnológicos

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*13 de diciembre del 2023*



-----

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Mg.

Juan Pablo Balladares Ballona

Presente

Asunto: VALIDAR LOS INSTRUMENTOS MEDIANTE EL  
JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato dirigirme a Ud. para manifestarle en primer lugar mi saludo y darle a conocer que, mi persona es estudiante del posgrado de gestión en salud por lo mismo requiero que usted valide los instrumentos para poder recoger información necesaria y así poder desarrollar mi estudio para optar el grado de Maestra de Gestión en Salud y Temas de investigación.

El proyecto de mi investigación lleva como tema titulado “Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024” siendo muy importante tener la aprobación de docentes especializados para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos antes mencionados, por lo mismo he visto conveniente recurrir a su persona, ante su eminente experiencia y conocimiento en los temas de investigación.

El expediente para validación que le hago conocer contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Me despido de Usted, no sin antes manifestarle mis sentimientos de respeto valorándolo y agradeciéndole por su digna atención a este presente documento.

Atentamente,



Marizela Victoria Ramos Orellana

D.N.I. 07894410

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Motivación**

Es considerada como aquel impulso mental de índole extrínseca e intrínseca que mediante la voluntad permiten al trabajador cumplir con sus objetivos.

Dimensiones de las variables:

- Motivación extrínseca
- Motivación intrínseca

### **Variable 2: Desempeño laboral**

Se entiende como el conjunto de actividades de un trabajador en un puesto específico donde incluye su comportamiento, acciones, responsabilidad y da como resultados el cumplimiento de sus tareas contribuyendo al éxito de una organización.

Dimensiones de las variables:

- Calidad de trabajo
- Trabajo en equipo
- Productividad
- Aptitudes y actitudes

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### Variable 1: Motivación

| DIMENSIÓN             | INDICADORES  | ÍTEM    | GRADIENTE |
|-----------------------|--|---------|-----------|
| Motivación extrínseca | Identifica la política institucional de su centro de trabajo.                    | 1 - 2   | [1-5]     |
|                       | Identifica las normas para una supervisión adecuada                              | 3 - 4   |           |
|                       | Mantiene buenas relaciones con el supervisor o inmediato superior.               | 5 - 6   |           |
|                       | Se siente satisfechos respecto de las condiciones de trabajo                     | 7 - 8   |           |
|                       | Se siente satisfecho con el sueldo proporcionado por la institución.             | 9 - 10  |           |
|                       | Mantiene y promueve buenas relaciones Interpersonales                            | 11 - 12 |           |
| Motivación intrínseca | Considera que el trabajo permite satisfacer el logro personal.                   | 13 - 14 |           |
|                       | Se siente satisfecho por el reconocimiento a su labor y desempeño                | 15 - 16 |           |
|                       | El trabajo y las actividades cubren las expectativas.                            | 17 - 18 |           |
|                       | Se siente seguro para desarrollar una línea profesional en su centro de trabajo. | 19 - 20 |           |
|                       | Se identifica con sus compañeros del mismo centro de trabajo.                    | 21 - 22 |           |
|                       | Considera que el trabajo y las actividades son un reto constante.                | 23 - 24 |           |

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### Variable 2: Desempeño laboral

| DIMENSIÓN             | INDICADORES  | ÍTEM    | GRADIENTE |
|-----------------------|--|---------|-----------|
| Calidad de trabajo    | Desempeña de funciones y cumplimiento de labores.                                    | 1 - 2   | [1-5]     |
|                       | Muestra un compromiso laboral en el desarrollo de sus funciones.                     | 3 - 4   |           |
|                       | Muestra habilidades interpersonales en el desarrollo de sus funciones y actividades. | 5 - 6   |           |
|                       | Cumple con responsabilidad sus diferentes actividades.                               | 7 - 8   |           |
| Trabajo en equipo     | Colabora constante con colegas y otros trabajadores del centro de labores.           | 9 - 10  |           |
|                       | Muestra disposición para el trabajo en equipo.                                       | 11 - 12 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficiencia para el trabajo con sus colegas.                 | 13 - 14 |           |
|                       | Fomenta un alto nivel del clima laboral  | 15 - 16 |           |
| Productividad         | Demuestra un gran nivel de autonomía para la realización de sus funciones.           | 17 - 18 |           |
|                       | Demuestra un gran nivel de interés para la realización de actividades nuevas.        | 19 - 20 |           |
|                       | Muestra un gran nivel de originalidad en la realización de sus actividades.          | 21 - 22 |           |
|                       | Cumple con los objetivos planteados por la organización.                             | 23 - 24 |           |
| Aptitudes y actitudes | Muestra actitud para el desarrollo de sus funciones.                                 | 23 - 26 |           |
|                       | Muestra aptitud para el desarrollo de las actividades.                               | 27 - 28 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficacia en la realización sus actividades.                 | 29 - 30 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficiencia en la realización sus actividades.               | 31 - 32 |           |

**Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024**

| N°  | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| <b>Variable 1: Motivación</b>             |  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Motivación extrínseca</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 1.  | Entiendo de manera clara cual es la visión y misión de nuestra institución.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 2.  | Estoy conforme con las reglas y disposición de la institución donde labora.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 3.  | El jefe inmediato nos informa si realizamos bien o mal las tareas.                                       | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 4.  | Los jefes de la institución incentivan y responden de manera auténticamente las ideas y sugerencias.     | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 5.  | Estoy conforme con la manera en que la jefatura organiza, planifica, controla y dirige nuestra labor.    | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 6.  | Estoy conforme respecto de mi forma de interactuar con mi jefe o sus superiores.                         | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 7.  | Considero que la distribución física de la zona donde laboro me permite laborar eficiente y comodamente. | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 8.  | Me brindan los equipos y recursos para realizar mis labores.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 9.  | Mi salario está conforme a las labores en que me desenvuelvo.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 10.                                       | Me siento conforme con los incentivos y /o permisos que recibo por mis actividades laborales.            | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 11.                                       | Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 12.                                       | Me siento miembro de la institución donde laboro.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |

|  |   |           |           |           |           |           |           |  |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 13.                                    | Mi trabajo Contribuye directamente al alcance de mis objetivos personales.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 14.                                    | Considero que en mi trabajo me satisface en un nivel personal.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15.                                    | Mi jefe reconoce mi trabajo bien realizado.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 16.                                    | Mi jefe se preocupa por la calidad de mis labores   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 17.                                    | Las labores que realizo si corresponden a mis funciones y a mi especialidad   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18.                                    | Estoy conforme con las actividades y tareas establecidas para mi puesto de labores.                                   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 19.                                    | Existen oportunidades de hacer línea de carrera en mi centro laboral.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 20.                                    | Me siento satisfecho con mi desarrollo de mi carrera conseguido hasta ahora.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 21.                                    | Me siento comprometido con mis compañeros de trabajo.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 22.                                    | Considero que si a alguien le está faltando terminar su labor los demás podemos ayudarlo.                             | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 23.                                    | Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 24                                     | La labor que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>VARIABLE 2: Desempeño laboral</b>   |   |           |           |           |           |           |           |  |
| <b>DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo</b> |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 1.                                     | Muestra su desempeño de manera adecuada en el desarrollo de las funciones y tareas.                                   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 2.                                     | Considero que he cumplido con los objetivos de la institucional con calidad por la que he sido contratado.            | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 3.                                     | Demuestro espíritu de colaboración y compromiso para la continuacion de los objetivos institucionales e individuales. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 4.                                     | Aprovecho la variedad del equipo de trabajo para ofrecer buena atención de los pacientes a mi cargo.                  | x         |           | x         |           | x         |           |  |

|  |  |           |           |           |           |           |           |  |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 5.                                     | Demuestro habilidades sociales en las relaciones personales, motivación, inteligencia interpersonal y la justicia en mi trabajo.                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 6.                                     | Siempre que hay oportunidad el trabajador participa de manera constante mostrando sus habilidades interpersonales.                                     | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 7.                                     | Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 8.                                     | El trabajador siempre muestra responsabilidad para cumplir un proyecto.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 2 : Trabajo en equipo</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 9.                                     | Colaboro con la instauracion y el uso nuevas tecnologías mejorando paso a paso los procesos de las tareas en el interior del establecimiento de Salud. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 10.                                    | Asumo con agrado y demuestro colaboracion en la realización de las labores y/o tareas dadas por mis superiores.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 11.                                    | Aporto ideas para renovar los procesos de trabajo dentro de los servicios de la institucion de Salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 12.                                    | Colaboro con los demás de forma armoniosa sin considerar religión, raza, origen, edad, sexo o discapacidad.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 13.                                    | Resuelvo de forma eficiente las dificultades y situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 14.                                    | Siempre actúa de forma proactiva ante alguna situación conflictiva.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15.                                    | Generalmente, empieza y termina sus actividades laborales con ánimos positivos llevándose bien con sus compañeros de trabajo.                          | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 16.                                    | Fomento un ambiente de trabajo positivo, favoreciendo un adecuado trabajo en equipo y mejorando las relaciones interpersonales.                        | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 3: Productividad</b>      |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 17.                                    | Me ajusto profesionalmente a seguir las normas, técnicas, y guías del establecimiento de salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18.                                    | Demuestro autonomía y resuelvo de forma oportuna imprevistos dentro del establecimiento de salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |

|  |  |           |           |           |           |           |           |  |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 19.  | Demuestro interés para acceder a actualizaciones de conocimientos de manera formal y los aplico en el trabajo y mis labores.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 20.  | Demuestra originalidad y tiene nuevas ideas a la hora de manejar situaciones inesperadas en el trabajo.                        | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 21.  | Ejecuto de forma puntual con mis labores y metas prefijadas en el horario de mi trabajo.                                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 22.  | Generalmente, presenta unas ideas innovadoras ante una dificultad o problema.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 23.  | Colabora de manera permanente al cumplir los objetivos de la institución.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 24.  | Uso de forma segura los recursos para ejecutar las tareas.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 4 : Aptitudes y actitudes</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 25.  | Brindo de manera adecuada la orientación a los usuarios.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 26.  | Demuestro aptitud para integrarme en el trabajo en conjunto.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 27.  | Atiendo con oportunidad y calidad al usuario y a sus familiares de acuerdo a las normas del establecimiento de salud.          | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 28.  | Realizo adaptaciones institucionales y estratégicas en respuesta al cambio y necesidades del establecimiento de salud.         | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 29.  | Emprendo acciones con eficacia para cumplir con mis tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 30.  | Emprendo acciones eficacia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros de trabajo en la institución de salud. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 31.  | Emprendo acciones con eficiencia para cumplir con mis tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 32.  | Emprendo acciones con eficiencia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros del establecimiento de salud.    | x         |           | x         |           | x         |           |  |

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Juan Pablo Balladares Ballona

**DNI:** 17435856

**Especialidad del validador:** Master en Gobierno y Gerencia en Salud

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

16 de diciembre del 2023

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y SALUD  
  
Mg. Juan P. Balladares Ballona  
CSP. 7200  
DNI 17435856  
Firma del Experto Informante.

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Mg.

Diana Luz Montalvan Torres

Presente

Asunto: VALIDAR LOS INSTRUMENTOS MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato dirigirme a Ud. para manifestarle en primer lugar mi saludo y darle a conocer que, mi persona es estudiante del posgrado de gestión en salud por lo mismo requiero que usted valide los instrumentos para poder recoger información necesaria y así poder desarrollar mi estudio para optar el grado de Maestra de Gestión en Salud y Temas de investigación.

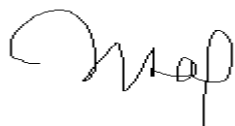
El proyecto de mi investigación lleva como tema titulado “Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024” siendo muy importante tener la aprobación de docentes especializados para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos antes mencionados, por lo mismo he visto conveniente recurrir a su persona, ante su eminente experiencia y conocimiento en los temas de investigación.

El expediente para validación que le hago conocer contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Me despido de Usted, no sin antes manifestarle mis sentimientos de respeto valorándolo y agradeciéndole por su digna atención a este presente documento.

Atentamente,



Marizela Victoria Ramos Orellana

D.N.I. 07894410

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable 1: Motivación**

Es considerada como aquel impulso mental de índole extrínseca e intrínseca que mediante la voluntad permiten al trabajador cumplir con sus objetivos.

Dimensiones de las variables:

- Motivación extrínseca
- Motivación intrínseca

### **Variable 2: Desempeño laboral**

Se entiende como el conjunto de actividades de un trabajador en un puesto específico donde incluye su comportamiento, acciones, responsabilidad y da como resultados el cumplimiento de sus tareas contribuyendo al éxito de una organización.

Dimensiones de las variables:

- Calidad de trabajo
- Trabajo en equipo
- Productividad
- Aptitudes y actitudes

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### Variable 1: Motivación

| DIMENSIÓN             | INDICADORES  | ÍTEM    | GRADIENTE |
|-----------------------|--|---------|-----------|
| Motivación extrínseca | Identifica la política institucional de su centro de trabajo.                    | 1 - 2   | [1-5]     |
|                       | Identifica las normas para una supervisión adecuada                              | 3 - 4   |           |
|                       | Mantiene buenas relaciones con el supervisor o inmediato superior.               | 5 - 6   |           |
|                       | Se siente satisfechos respecto de las condiciones de trabajo                     | 7 - 8   |           |
|                       | Se siente satisfecho con el sueldo proporcionado por la institución.             | 9 - 10  |           |
|                       | Mantiene y promueve buenas relaciones Interpersonales                            | 11 - 12 |           |
| Motivación intrínseca | Considera que el trabajo permite satisfacer el logro personal.                   | 13 - 14 |           |
|                       | Se siente satisfecho por el reconocimiento a su labor y desempeño                | 15 - 16 |           |
|                       | El trabajo y las actividades cubren las expectativas.                            | 17 - 18 |           |
|                       | Se siente seguro para desarrollar una línea profesional en su centro de trabajo. | 19 - 20 |           |
|                       | Se identifica con sus compañeros del mismo centro de trabajo.                    | 21 - 22 |           |
|                       | Considera que el trabajo y las actividades son un reto constante.                | 23 - 24 |           |

Fuente: Elaboración propia

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### Variable 2: Desempeño laboral

| DIMENSIÓN             | INDICADORES  | ÍTEM    | GRADIENTE |
|-----------------------|--|---------|-----------|
| Calidad de trabajo    | Desempeña de funciones y cumplimiento de labores.                                    | 1 - 2   | [1-5]     |
|                       | Muestra un compromiso laboral en el desarrollo de sus funciones.                     | 3 - 4   |           |
|                       | Muestra habilidades interpersonales en el desarrollo de sus funciones y actividades. | 5 - 6   |           |
|                       | Cumple con responsabilidad sus diferentes actividades.                               | 7 - 8   |           |
| Trabajo en equipo     | Colabora constante con colegas y otros trabajadores del centro de labores.           | 9 - 10  |           |
|                       | Muestra disposición para el trabajo en equipo.                                       | 11 - 12 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficiencia para el trabajo con sus colegas.                 | 13 - 14 |           |
|                       | Fomenta un alto nivel del clima laboral  | 15 - 16 |           |
| Productividad         | Demuestra un gran nivel de autonomía para la realización de sus funciones.           | 17 - 18 |           |
|                       | Demuestra un gran nivel de interés para la realización de actividades nuevas.        | 19 - 20 |           |
|                       | Muestra un gran nivel de originalidad en la realización de sus actividades.          | 21 - 22 |           |
|                       | Cumple con los objetivos planteados por la organización.                             | 23 - 24 |           |
| Aptitudes y actitudes | Muestra actitud para el desarrollo de sus funciones.                                 | 25 - 26 |           |
|                       | Muestra aptitud para el desarrollo de las actividades.                               | 27 - 28 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficacia en la realización sus actividades.                 | 29 - 30 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficiencia en la realización sus actividades.               | 31 - 32 |           |

Fuente: Elaboración propia

### Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024

| Nº  | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| <b>Variable 1: Motivación</b>             |  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Motivación extrínseca</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 1.  | Entiendo de manera clara cual es la visión y misión de nuestra institución.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 2.  | Estoy conforme con las reglas y disposición de la institución donde labora.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 3.  | El jefe inmediato nos informa si realizamos bien o mal las tareas.                                       | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 4.  | Los jefes de la institucion incentivan y responden de manera autenticamente las ideas y sugerencias.     | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 5.  | Estoy conforme con la manera en que la jefatura organiza, planifica, controla y dirige nuestra labor.    | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 6.  | Estoy conforme respecto de mi forma de interactuar con mi jefe o sus superiores.                         | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 7.  | Considero que la distribución física de la zona donde laboro me permite laborar eficiente y comodamente. | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 8.  | Me brindan los equipos y recursos para realizar mis labores.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 9.  | Mi salario está conforme a las labores en que me desenvuelvo.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 10.                                       | Me siento conforme con los incentivos y /o permisos que recibo por mis actividades laborales.            | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 11.                                       | Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 12.                                       | Me siento miembro de la institución donde laboro.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |

|  |   |           |           |           |           |           |           |  |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 13.                                    | Mi trabajo Contribuye directamente al alcance de mis objetivos personales.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 14.                                    | Considero que en mi trabajo me satisface en un nivel personal.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15.                                    | Mi jefe reconoce mi trabajo bien realizado.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 16.                                    | Mi jefe se preocupa por la calidad de mis labores   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 17.                                    | Las labores que realizo si corresponden a mis funciones y a mi especialidad   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18.                                    | Estoy conforme con las actividades y tareas establecidas para mi puesto de labores.                                   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 19.                                    | Existen oportunidades de hacer línea de carrera en mi centro laboral.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 20.                                    | Me siento satisfecho con mi desarrollo de mi carrera conseguido hasta ahora.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 21.                                    | Me siento comprometido con mis compañeros de trabajo.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 22.                                    | Considero que si a alguien le está faltando terminar su labor los demás podemos ayudarlo.                             | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 23.                                    | Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 24.                                    | La labor que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>VARIABLE 2: Desempeño laboral</b>   |   |           |           |           |           |           |           |  |
| <b>DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo</b> |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 1.                                     | Muestra su desempeño de manera adecuada en el desarrollo de las funciones y tareas.                                   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 2.                                     | Considero que he cumplido con los objetivos de la institucional con calidad por la que he sido contratado.            | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 3.                                     | Demuestro espíritu de colaboración y compromiso para la continuacion de los objetivos institucionales e individuales. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 4.                                     | Aprovecho la variedad del equipo de trabajo para ofrecer buena atención de los pacientes a mi cargo.                  | x         |           | x         |           | x         |           |  |

|  |  |           |           |           |           |           |           |  |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 5.                                     | Demuestro habilidades sociales en las relaciones personales, motivación, inteligencia interpersonal y la justicia en mi trabajo.                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 6.                                     | Siempre que hay oportunidad el trabajador participa de manera constante mostrando sus habilidades interpersonales.                                     | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 7.                                     | Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 8.                                     | El trabajador siempre muestra responsabilidad para cumplir un proyecto.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 2 : Trabajo en equipo</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 9.                                     | Colaboro con la instauracion y el uso nuevas tecnologías mejorando paso a paso los procesos de las tareas en el interior del establecimiento de Salud. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 10.                                    | Asumo con agrado y demuestro colaboracion en la realización de las labores y/o tareas dadas por mis superiores.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 11.                                    | Aporto ideas para renovar los procesos de trabajo dentro de los servicios de la institucion de Salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 12.                                    | Colaboro con los demás de forma armoniosa sin considerar religión, raza, origen, edad, sexo o discapacidad.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 13.                                    | Resuelvo de forma eficiente las dificultades y situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 14.                                    | Siempre actúa de forma proactiva ante alguna situación conflictiva.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15.                                    | Generalmente, empieza y termina sus actividades laborales con ánimos positivos llevándose bien con sus compañeros de trabajo.                          | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 16.                                    | Fomento un ambiente de trabajo positivo, favoreciendo un adecuado trabajo en equipo y mejorando las relaciones interpersonales.                        | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 3 : Productividad</b>     |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 17.                                    | Me ajusto profesionalmente a seguir las normas, técnicas, y guías del establecimiento de salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18.                                    | Demuestro autonomía y resuelvo de forma oportuna imprevistos dentro del establecimiento de salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |

|   |  |           |           |           |           |           |           |  |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 19.                                       | Demuestro interés para acceder a actualizaciones de conocimientos de manera formal y los aplico en el trabajo y mis labores.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 20.                                       | Demuestra originalidad y tiene nuevas ideas a la hora de manejar situaciones inesperadas en el trabajo.                        | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 21.                                       | Ejecuto de forma puntual con mis labores y metas prefijadas en el horario de mi trabajo.                                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 22.                                       | Generalmente, presenta unas ideas innovadoras ante una dificultad o problema.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 23.                                       | Colabora de manera permanente al cumplir los objetivos de la institución.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 24.                                       | Uso de forma segura los recursos para ejecutar las tareas.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 4: Aptitudes y actitudes</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 25.                                       | Brindo de manera adecuada la orientación a los usuarios.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 26.                                       | Demuestro aptitud para integrarme en el trabajo en conjunto.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 27.                                       | Atiendo con oportunidad y calidad al usuario y a sus familiares de acuerdo a las normas del establecimiento de salud.          | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 28.                                       | Realizo adaptaciones institucionales y estratégicas en respuesta al cambio y necesidades del establecimiento de salud.         | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 29.                                       | Emprendo acciones con eficacia para cumplir con mis tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 30.                                       | Emprendo acciones eficacia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros de trabajo en la institución de salud. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 31.                                       | Emprendo acciones con eficiencia para cumplir con mis tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 32.                                       | Emprendo acciones con eficiencia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros del establecimiento de salud.    | x         |           | x         |           | x         |           |  |

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Diana Luz Montalván Torres

**DNI:** 33592067

**Especialidad del validador:** Mg en Gestión pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

18 de diciembre del 2023



33592067

Firma del Experto Informante.

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Mg.

Christian Maximo Diaz Orellana

Presente

Asunto: VALIDAR LOS INSTRUMENTOS MEDIANTE EL  
JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato dirigirme a Ud. para manifestarle en primer lugar mi saludo y darle a conocer que, mi persona es estudiante del posgrado de gestión en salud por lo mismo requiero que usted valide los instrumentos para poder recoger información necesaria y así poder desarrollar mi estudio para optar el grado de Maestra de Gestión en Salud y Temas de investigación.

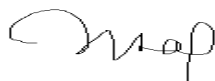
El proyecto de mi investigación lleva como tema titulado “Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024” siendo muy importante tener la aprobación de docentes especializados para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos antes mencionados, por lo mismo he visto conveniente recurrir a su persona, ante su eminente experiencia y conocimiento en los temas de investigación.

El expediente para validación que le hago conocer contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Me despido de Usted, no sin antes manifestarle mis sentimientos de respeto valorándolo y agradeciéndole por su digna atención a este presente documento.

Atentamente,



Marizela Victoria Ramos Orellana  
D.N.I. 07894410

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1: Motivación

Es considerada como aquel impulso mental de índole extrínseca e intrínseca que mediante la voluntad permiten al trabajador cumplir con sus objetivos.

Dimensiones de las variables:

- Motivación extrínseca
- Motivación intrínseca

### Variable 2: Desempeño laboral

Se entiende como el conjunto de actividades de un trabajador en un puesto específico donde incluye su comportamiento, acciones, responsabilidad y da como resultados el cumplimiento de sus tareas contribuyendo al éxito de una organización.

Dimensiones de las variables:

- Calidad de trabajo
- Trabajo en equipo
- Productividad
- Aptitudes y actitudes

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

#### Variable 1: Motivación

| DIMENSIÓN             | INDICADORES  | ÍTEM    | GRADIENTE |
|-----------------------|--|---------|-----------|
| Motivación extrínseca | Identifica la política institucional de su centro de trabajo.                    | 1 - 2   | [1-5]     |
|                       | Identifica las normas para una supervisión adecuada                              | 3 - 4   |           |
|                       | Mantiene buenas relaciones con el supervisor o inmediato superior.               | 5 - 6   |           |
|                       | Se siente satisfechos respecto de las condiciones de trabajo                     | 7 - 8   |           |
|                       | Se siente satisfecho con el sueldo proporcionado por la institución.             | 9 - 10  |           |
|                       | Mantiene y promueve buenas relaciones Interpersonales                            | 11 - 12 |           |
| Motivación intrínseca | Considera que el trabajo permite satisfacer el logro personal.                   | 13 - 14 |           |
|                       | Se siente satisfecho por el reconocimiento a su labor y desempeño                | 15 - 16 |           |
|                       | El trabajo y las actividades cubren las expectativas.                            | 17 - 18 |           |
|                       | Se siente seguro para desarrollar una línea profesional en su centro de trabajo. | 19 - 20 |           |
|                       | Se identifica con sus compañeros del mismo centro de trabajo.                    | 21 - 22 |           |
|                       | Considera que el trabajo y las actividades son un reto constante.                | 23 - 24 |           |

Fuente: Elaboración propia

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

#### Variable 2: Desempeño laboral

| DIMENSIÓN             | INDICADORES  | ÍTEM    | GRADIENTE |
|-----------------------|--|---------|-----------|
| Calidad de trabajo    | Desempeña de funciones y cumplimiento de labores.                                    | 1 - 2   | [1-5]     |
|                       | Muestra un compromiso laboral en el desarrollo de sus funciones.                     | 3 - 4   |           |
|                       | Muestra habilidades interpersonales en el desarrollo de sus funciones y actividades. | 5 - 6   |           |
|                       | Cumple con responsabilidad sus diferentes actividades.                               | 7 - 8   |           |
| Trabajo en equipo     | Colabora constante con colegas y otros trabajadores del centro de labores.           | 9 - 10  |           |
|                       | Muestra disposición para el trabajo en equipo.                                       | 11 - 12 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficiencia para el trabajo con sus colegas.                 | 13 - 14 |           |
|                       | Fomenta un alto nivel del clima laboral  | 15 - 16 |           |
| Productividad         | Demuestra un gran nivel de autonomía para la realización de sus funciones.           | 17 - 18 |           |
|                       | Demuestra un gran nivel de interés para la realización de actividades nuevas.        | 19 - 20 |           |
|                       | Muestra un gran nivel de originalidad en la realización de sus actividades.          | 21 - 22 |           |
|                       | Cumple con los objetivos planteados por la organización.                             | 23 - 24 |           |
| Aptitudes y actitudes | Muestra actitud para el desarrollo de sus funciones.                                 | 25 - 26 |           |
|                       | Muestra aptitud para el desarrollo de las actividades.                               | 27 - 28 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficacia en la realización sus actividades.                 | 29 - 30 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficiencia en la realización sus actividades.               | 31 - 32 |           |

Fuente: Elaboración propia

**Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024**

| Nº  | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| <b>Variable 1: Motivación</b>             |  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Motivación extrínseca</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 1.  | Entiendo de manera clara cual es la visión y misión de nuestra institución.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 2.  | Estoy conforme con las reglas y disposición de la institución donde labora.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 3.  | El jefe inmediato nos informa si realizamos bien o mal las tareas.                                       | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 4.  | Los jefes de la institucion incentivan y responden de manera autenticamente las ideas y sugerencias.     | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 5.  | Estoy conforme con la manera en que la jefatura organiza, planifica, controla y dirige nuestra labor.    | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 6.  | Estoy conforme respecto de mi forma de interactuar con mi jefe o sus superiores.                         | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 7.  | Considero que la distribución física de la zona donde laboro me permite laborar eficiente y comodamente. | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 8.  | Me brindan los equipos y recursos para realizar mis labores.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 9.  | Mi salario está conforme a las labores en que me desenvuelvo.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 10.                                       | Me siento conforme con los incentivos y /o permisos que recibo por mis actividades laborales.            | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 11.                                       | Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 12.                                       | Me siento miembro de la institución donde laboro.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 13.                                       | Mi trabajo Contribuye directamente al alcance de mis objetivos personales.                               | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |

|  |  |           |           |           |           |           |           |  |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 14.                                    | Considero que en mi trabajo me satisface en un nivel personal.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15.                                    | Mi jefe reconoce mi trabajo bien realizado.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 16.                                    | Mi jefe se preocupa por la calidad de mis labores  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 17.                                    | Las labores que realizo si corresponden a mis funciones y a mi especialidad  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18.                                    | Estoy conforme con las actividades y tareas establecidas para mi puesto de labores.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 19.                                    | Existen oportunidades de hacer línea de carrera en mi centro laboral.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 20.                                    | Me siento satisfecho con mi desarrollo de mi carrera conseguido hasta ahora.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 21.                                    | Me siento comprometido con mis compañeros de trabajo.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 22.                                    | Considero que si a alguien le está faltando terminar su labor los demás podemos ayudarle.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 23.                                    | Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 24.                                    | La labor que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>VARIABLE 2: Desempeño laboral</b>   |  |           |           |           |           |           |           |  |
| <b>DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 1.                                     | Muestra su desempeño de manera adecuada en el desarrollo de las funciones y tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 2.                                     | Considero que he cumplido con los objetivos de la institucional con calidad por la que he sido contratado.                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 3.                                     | Demuestro espíritu de colaboración y compromiso para la continuacion de los objetivos institucionales e individuales.            | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 4.                                     | Aprovecho la variedad del equipo de trabajo para ofrecer buena atención de los pacientes a mi cargo.                             | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 5.                                     | Demuestro habilidades sociales en las relaciones personales, motivación, inteligencia interpersonal y la justicia en mi trabajo. | x         |           | x         |           | x         |           |  |

|  |  |           |           |           |           |           |           |  |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 6.                                     | Siempre que hay oportunidad el trabajador participa de manera constante mostrando sus habilidades interpersonales.                                     | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 7.                                     | Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 8.                                     | El trabajador siempre muestra responsabilidad para cumplir un proyecto.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 2 : Trabajo en equipo</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 9.                                     | Colaboro con la instauracion y el uso nuevas tecnologías mejorando paso a paso los procesos de las tareas en el interior del establecimiento de Salud. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 10.                                    | Asumo con agrado y demuestro colaboracion en la realización de las labores y/o tareas dadas por mis superiores.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 11.                                    | Aporto ideas para renovar los procesos de trabajo dentro de los servicios de la institucion de Salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 12.                                    | Colaboro con los demás de forma armoniosa sin considerar religión, raza, origen, edad, sexo o discapacidad.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 13.                                    | Resuelvo de forma eficiente las dificultades y situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 14.                                    | Siempre actúa de forma proactiva ante alguna situación conflictiva.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15.                                    | Generalmente, empieza y termina sus actividades laborales con ánimos positivos llevándose bien con sus compañeros de trabajo.                          | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 16.                                    | Fomento un ambiente de trabajo positivo, favoreciendo un adecuado trabajo en equipo y mejorando las relaciones interpersonales.                        | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 3 : Productividad</b>     |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 17.                                    | Me ajusto profesionalmente a seguir las normas, técnicas, y guías del establecimiento de salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18.                                    | Demuestro autonomía y resuelvo de forma oportuna imprevistos dentro del establecimiento de salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 19.                                    | Demuestro interés para acceder a actualizaciones de conocimientos de manera formal y los aplico en el trabajo y mis labores.                           | x         |           | x         |           | x         |           |  |

|  |  |           |           |           |           |           |           |  |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 20.  | Demuestra originalidad y tiene nuevas ideas a la hora de manejar situaciones inesperadas en el trabajo.                        | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 21.  | Ejecuto de forma puntual con mis labores y metas prefijadas en el horario de mi trabajo.                                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 22.  | Generalmente, presenta unas ideas innovadoras ante una dificultad o problema.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 23.  | Colabora de manera permanente al cumplir los objetivos de la institución.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 24   | Uso de forma segura los recursos para ejecutar las tareas.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 4 : Aptitudes y actitudes</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 25.  | Brindo de manera adecuada la orientación a los usuarios.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 26.  | Demuestro aptitud para integrarme en el trabajo en conjunto.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 27.  | Atiendo con oportunidad y calidad al usuario y a sus familiares de acuerdo a las normas del establecimiento de salud.          | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 28.  | Realizo adaptaciones institucionales y estratégicas en respuesta al cambio y necesidades del establecimiento de salud.         | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 29.  | Emprendo acciones con eficacia para cumplir con mis tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 30.  | Emprendo acciones eficacia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros de trabajo en la institución de salud. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 31.  | Emprendo acciones con eficiencia para cumplir con mis tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 32.  | Emprendo acciones con eficiencia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros del establecimiento de salud.    | x         |           | x         |           | x         |           |  |

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Christian Máximo Díaz Orellana

**DNI:** 40948299

**Especialidad del validador:** Mg. Gestión de la Educación  
Mg. Asesoramiento Educativo Familiar

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

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

*17 de diciembre del 2023*



-----  
Firma del experto informante

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Mg.

Roberto Pariente Villegas

Presente

Asunto: VALIDAR LOS INSTRUMENTOS MEDIANTE EL  
JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato dirigirme a Ud. para manifestarle en primer lugar mi saludo y darle a conocer que, mi persona es estudiante del posgrado de gestión en salud por lo mismo requiero que usted valide los instrumentos para poder recoger información necesaria y así poder desarrollar mi estudio para optar el grado de Maestra de Gestión en Salud y Temas de investigación.

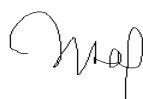
El proyecto de mi investigación lleva como tema titulado “Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024” siendo muy importante tener la aprobación de docentes especializados para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos antes mencionados, por lo mismo he visto conveniente recurrir a su persona, ante su eminente experiencia y conocimiento en los temas de investigación.

El expediente para validación que le hago conocer contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Me despido de Usted, no sin antes manifestarle mis sentimientos de respeto valorándolo y agradeciéndole por su digna atención a este presente documento.

Atentamente,



Marizela Victoria Ramos Orellana

D.N.I. 07894410

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1: Motivación

Es considerada como aquel impulso mental de índole extrínseca e intrínseca que mediante la voluntad permiten al trabajador cumplir con sus objetivos.

Dimensiones de las variables:

- Motivación extrínseca
- Motivación intrínseca

### Variable 2: Desempeño laboral

Se entiende como el conjunto de actividades de un trabajador en un puesto específico donde incluye su comportamiento, acciones, responsabilidad y da como resultados el cumplimiento de sus tareas contribuyendo al éxito de una organización.

Dimensiones de las variables:

- Calidad de trabajo
- Trabajo en equipo
- Productividad
- Aptitudes y actitudes

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### Variable 1: Motivación

| DIMENSIÓN             | INDICADORES  | ÍTEM    | GRADIENTE |
|-----------------------|--|---------|-----------|
| Motivación extrínseca | Identifica la política institucional de su centro de trabajo.                    | 1 - 2   | [1-5]     |
|                       | Identifica las normas para una supervisión adecuada                              | 3 - 4   |           |
|                       | Mantiene buenas relaciones con el supervisor o inmediato superior.               | 5 - 6   |           |
|                       | Se siente satisfechos respecto de las condiciones de trabajo                     | 7 - 8   |           |
|                       | Se siente satisfecho con el sueldo proporcionado por la institución.             | 9 - 10  |           |
|                       | Mantiene y promueve buenas relaciones Interpersonales                            | 11 - 12 |           |
| Motivación intrínseca | Considera que el trabajo permite satisfacer el logro personal.                   | 13 - 14 |           |
|                       | Se siente satisfecho por el reconocimiento a su labor y desempeño                | 15 - 16 |           |
|                       | El trabajo y las actividades cubren las expectativas.                            | 17 - 18 |           |
|                       | Se siente seguro para desarrollar una línea profesional en su centro de trabajo. | 19 - 20 |           |
|                       | Se identifica con sus compañeros del mismo centro de trabajo.                    | 21 - 22 |           |
|                       | Considera que el trabajo y las actividades son un reto constante.                | 23 - 24 |           |

Fuente: Elaboración propia

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### Variable 2: Desempeño laboral

| DIMENSIÓN             | INDICADORES  | ÍTEM    | GRADIENTE |
|-----------------------|--|---------|-----------|
| Calidad de trabajo    | Desempeña de funciones y cumplimiento de labores.                                    | 1 - 2   | [1-5]     |
|                       | Muestra un compromiso laboral en el desarrollo de sus funciones.                     | 3 - 4   |           |
|                       | Muestra habilidades interpersonales en el desarrollo de sus funciones y actividades. | 5 - 6   |           |
|                       | Cumple con responsabilidad sus diferentes actividades.                               | 7 - 8   |           |
| Trabajo en equipo     | Colabora constante con colegas y otros trabajadores del centro de labores.           | 9 - 10  |           |
|                       | Muestra disposición para el trabajo en equipo.                                       | 11 - 12 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficiencia para el trabajo con sus colegas.                 | 13 - 14 |           |
|                       | Fomenta un alto nivel del clima laboral  | 15 - 16 |           |
| Productividad         | Demuestra un gran nivel de autonomía para la realización de sus funciones.           | 17 - 18 |           |
|                       | Demuestra un gran nivel de interés para la realización de actividades nuevas.        | 19 - 20 |           |
|                       | Muestra un gran nivel de originalidad en la realización de sus actividades.          | 21 - 22 |           |
|                       | Cumple con los objetivos planteados por la organización.                             | 23 - 24 |           |
| Aptitudes y actitudes | Muestra actitud para el desarrollo de sus funciones.                                 | 23 - 26 |           |
|                       | Muestra aptitud para el desarrollo de las actividades.                               | 27 - 28 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficacia en la realización sus actividades.                 | 29 - 30 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficiencia en la realización sus actividades.               | 31 - 32 |           |

Fuente: Elaboración propia

### Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024

| Nº  | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| <b>Variable 1: Motivación</b>             |  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Motivación extrínseca</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 1.  | Entiendo de manera clara cual es la visión y misión de nuestra institución.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 2.  | Estoy conforme con las reglas y disposición de la institución donde labora.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 3.  | El jefe inmediato nos informa si realizamos bien o mal las tareas.                                       | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 4.  | Los jefes de la institucion incentivan y responden de manera autenticamente las ideas y sugerencias.     | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 5.  | Estoy conforme con la manera en que la jefatura organiza, planifica, controla y dirige nuestra labor.    | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 6.  | Estoy conforme respecto de mi forma de interactuar con mi jefe o sus superiores.                         | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 7.  | Considero que la distribución física de la zona donde laboro me permite laborar eficiente y comodamente. | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 8.  | Me brindan los equipos y recursos para realizar mis labores.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 9.  | Mi salario está conforme a las labores en que me desenvuelvo.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 10.                                       | Me siento conforme con los incentivos y /o permisos que recibo por mis actividades laborales.            | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 11.                                       | Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 12.                                       | Me siento miembro de la institución donde laboro.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |

|  |   |           |           |           |           |           |           |  |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 13.                                    | Mi trabajo Contribuye directamente al alcance de mis objetivos personales.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 14.                                    | Considero que en mi trabajo me satisface en un nivel personal.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15.                                    | Mi jefe reconoce mi trabajo bien realizado.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 16.                                    | Mi jefe se preocupa por la calidad de mis labores   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 17.                                    | Las labores que realizo si corresponden a mis funciones y a mi especialidad   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18.                                    | Estoy conforme con las actividades y tareas establecidas para mi puesto de labores.                                   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 19.                                    | Existen oportunidades de hacer línea de carrera en mi centro laboral.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 20.                                    | Me siento satisfecho con mi desarrollo de mi carrera conseguido hasta ahora.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 21.                                    | Me siento comprometido con mis compañeros de trabajo.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 22.                                    | Considero que si a alguien le está faltando terminar su labor los demás podemos ayudarle.                             | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 23.                                    | Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 24.                                    | La labor que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>VARIABLE 2: Desempeño laboral</b>   |   |           |           |           |           |           |           |  |
| <b>DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo</b> |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 1.                                     | Muestra su desempeño de manera adecuada en el desarrollo de las funciones y tareas.                                   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 2.                                     | Considero que he cumplido con los objetivos de la institucional con calidad por la que he sido contratado.            | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 3.                                     | Demuestro espíritu de colaboración y compromiso para la continuacion de los objetivos institucionales e individuales. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 4.                                     | Aprovecho la variedad del equipo de trabajo para ofrecer buena atención de los pacientes a mi cargo.                  | x         |           | x         |           | x         |           |  |

|  |  |           |           |           |           |           |           |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 5.                                     | Demuestro habilidades sociales en las relaciones personales, motivación, inteligencia interpersonal y la justicia en mi trabajo.                       | x         |           | x         |           | x         |           |
| 6.                                     | Siempre que hay oportunidad el trabajador participa de manera constante mostrando sus habilidades interpersonales.                                     | x         |           | x         |           | x         |           |
| 7.                                     | Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 8.                                     | El trabajador siempre muestra responsabilidad para cumplir un proyecto.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| <b>DIMENSION 2 : Trabajo en equipo</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 9.                                     | Colaboro con la instauracion y el uso nuevas tecnologías mejorando paso a paso los procesos de las tareas en el interior del establecimiento de Salud. | x         |           | x         |           | x         |           |
| 10.                                    | Asumo con agrado y demuestro colaboracion en la realización de las labores y/o tareas dadas por mis superiores.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 11.                                    | Aporto ideas para renovar los procesos de trabajo dentro de los servicios de la institucion de Salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 12.                                    | Colaboro con los demás de forma armoniosa sin considerar religión, raza, origen, edad, sexo o discapacidad.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 13.                                    | Resuelvo de forma eficiente las dificultades y situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.   | x         |           | x         |           | x         |           |
| 14.                                    | Siempre actúa de forma proactiva ante alguna situación conflictiva.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 15.                                    | Generalmente, empieza y termina sus actividades laborales con ánimos positivos llevándose bien con sus compañeros de trabajo.                          | x         |           | x         |           | x         |           |
| 16.                                    | Fomento un ambiente de trabajo positivo, favoreciendo un adecuado trabajo en equipo y mejorando las relaciones interpersonales.                        | x         |           | x         |           | x         |           |
| <b>DIMENSION 3 :Productividad</b>      |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 17.                                    | Me ajusto profesionalmente a seguir las normas, técnicas, y guías del establecimiento de salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |
| 18.                                    | Demuestro autonomía y resuelvo de forma oportuna imprevistos dentro del establecimiento de salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |

|  |  |           |           |           |           |           |           |  |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 19.  | Demuestro interés para acceder a actualizaciones de conocimientos de manera formal y los aplico en el trabajo y mis labores.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 20.  | Demuestra originalidad y tiene nuevas ideas a la hora de manejar situaciones inesperadas en el trabajo.                        | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 21.  | Ejecuto de forma puntual con mis labores y metas prefijadas en el horario de mi trabajo.                                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 22.  | Generalmente, presenta unas ideas innovadoras ante una dificultad o problema.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 23.  | Colabora de manera permanente al cumplir los objetivos de la institución.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 24.  | Uso de forma segura los recursos para ejecutar las tareas.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 4 : Aptitudes y Actitudes</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 25.  | Brindo de manera adecuada la orientación a los usuarios.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 26.  | Demuestro aptitud para integrarme en el trabajo en conjunto.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 27.  | Atiendo con oportunidad y calidad al usuario y a sus familiares de acuerdo a las normas del establecimiento de salud.          | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 28.  | Realizo adaptaciones institucionales y estratégicas en respuesta al cambio y necesidades del establecimiento de salud.         | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 29.  | Emprendo acciones con eficacia para cumplir con mis tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 30.  | Emprendo acciones eficacia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros de trabajo en la institución de salud. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 31.  | Emprendo acciones con eficiencia para cumplir con mis tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 32.  | Emprendo acciones con eficiencia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros del establecimiento de salud.    | x         |           | x         |           | x         |           |  |

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg:** PARIENTE VILLEGAS ROBERTO

**DNI:** 27748815

**Especialidad del validador:** Gobierno y Gerencia en salud

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

18 de diciembre del 2023

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
DIRECCION DE RED DE SALUD AMAZONAS  
DIRECCION DE RED DE SALUD BAGUA

Mg. ROBERTO PERIENTE VILLEGAS  
CEP. N° 25680

DNI: 27748815

Firma del Experto Informante.

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Mg.

Segundo A. Jiménez Gayoso

Presente

Asunto: VALIDAR LOS INSTRUMENTOS MEDIANTE EL  
JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato dirigirme a Ud. para manifestarle en primer lugar mi saludo y darle a conocer que, mi persona es estudiante del posgrado de gestión en salud por lo mismo requiero que usted valide los instrumentos para poder recoger información necesaria y así poder desarrollar mi estudio para optar el grado de Maestra de Gestión en Salud y Temas de investigación.

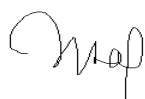
El proyecto de mi investigación lleva como tema titulado “Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024” siendo muy importante tener la aprobación de docentes especializados para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos antes mencionados, por lo mismo he visto conveniente recurrir a su persona, ante su eminente experiencia y conocimiento en los temas de investigación.

El expediente para validación que le hago conocer contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Me despido de Usted, no sin antes manifestarle mis sentimientos de respeto valorándolo y agradeciéndole por su digna atención a este presente documento.

Atentamente,



Marizela Victoria Ramos Orellana

D.N.I. 07894410

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Motivación**

Es considerada como aquel impulso mental de índole extrínseca e intrínseca que mediante la voluntad permiten al trabajador cumplir con sus objetivos.

Dimensiones de las variables:

- Motivación extrínseca
- Motivación intrínseca

### Variable 2: Desempeño laboral

Se entiende como el conjunto de actividades de un trabajador en un puesto específico donde incluye su comportamiento, acciones, responsabilidad y da como resultados el cumplimiento de sus tareas contribuyendo al éxito de una organización.

Dimensiones de las variables:

- Calidad de trabajo
- Trabajo en equipo
- Productividad
- Aptitudes y actitudes

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### Variable 1: Motivación

| DIMENSIÓN                | INDICADORES  | ÍTEM    | GRADIENTE |
|--------------------------|--|---------|-----------|
| Motivación<br>extrínseca | Identifica la política institucional de su centro de trabajo.                    | 1 - 2   | [1-5]     |
|                          | Identifica las normas para una supervisión adecuada                              | 3 - 4   |           |
|                          | Mantiene buenas relaciones con el supervisor o inmediato superior.               | 5 - 6   |           |
|                          | Se siente satisfechos respecto de las condiciones de trabajo                     | 7 - 8   |           |
|                          | Se siente satisfecho con el sueldo proporcionado por la institución.             | 9 - 10  |           |
|                          | Mantiene y promueve buenas relaciones Interpersonales                            | 11 - 12 |           |
| Motivación<br>intrínseca | Considera que el trabajo permite satisfacer el logro personal.                   | 13 - 14 |           |
|                          | Se siente satisfecho por el reconocimiento a su labor y desempeño                | 15 - 16 |           |
|                          | El trabajo y las actividades cubren las expectativas.                            | 17 - 18 |           |
|                          | Se siente seguro para desarrollar una línea profesional en su centro de trabajo. | 19 - 20 |           |
|                          | Se identifica con sus compañeros del mismo centro de trabajo.                    | 21 - 22 |           |
|                          | Considera que el trabajo y las actividades son un reto constante.                | 23 - 24 |           |

Fuente: Elaboración propia

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

**Variable 2: Desempeño laboral**

| DIMENSIÓN             | INDICADORES  | ÍTEM    | GRADIENTE |
|-----------------------|--|---------|-----------|
| Calidad de trabajo    | Desempeña de funciones y cumplimiento de labores.                                    | 1 - 2   | [1-5]     |
|                       | Muestra un compromiso laboral en el desarrollo de sus funciones.                     | 3 - 4   |           |
|                       | Muestra habilidades interpersonales en el desarrollo de sus funciones y actividades. | 5 - 6   |           |
|                       | Cumple con responsabilidad sus diferentes actividades.                               | 7 - 8   |           |
| Trabajo en equipo     | Colabora constante con colegas y otros trabajadores del centro de labores.           | 9 - 10  |           |
|                       | Muestra disposición para el trabajo en equipo.                                       | 11 - 12 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficiencia para el trabajo con sus colegas.                 | 13 - 14 |           |
|                       | Fomenta un alto nivel del clima laboral  | 15 - 16 |           |
| Productividad         | Demuestra un gran nivel de autonomía para la realización de sus funciones.           | 17 - 18 |           |
|                       | Demuestra un gran nivel de interés para la realización de actividades nuevas.        | 19 - 20 |           |
|                       | Muestra un gran nivel de originalidad en la realización de sus actividades.          | 21 - 22 |           |
|                       | Cumple con los objetivos planteados por la organización.                             | 23 - 24 |           |
| Aptitudes y actitudes | Muestra actitud para el desarrollo de sus funciones.                                 | 25 - 26 |           |
|                       | Muestra aptitud para el desarrollo de las actividades.                               | 27 - 28 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficacia en la realización sus actividades.                 | 29 - 30 |           |
|                       | Muestra un nivel alto de eficiencia en la realización sus actividades.               | 31 - 32 |           |

Fuente: Elaboración propia

**Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua-Amazonas 2024**

| Nº  | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| <b>Variable 1: Motivación</b>             |  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Motivación extrínseca</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 1.  | Entiendo de manera clara cual es la visión y misión de nuestra institución.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 2.  | Estoy conforme con las reglas y disposición de la institución donde labora.                              | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 3.  | El jefe inmediato nos informa si realizamos bien o mal las tareas.                                       | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 4.  | Los jefes de la institucion incentivan y responden de manera autenticamente las ideas y sugerencias.     | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 5.  | Estoy conforme con la manera en que la jefatura organiza, planifica, controla y dirige nuestra labor.    | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 6.  | Estoy conforme respecto de mi forma de interactuar con mi jefe o sus superiores.                         | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 7.  | Considero que la distribución física de la zona donde laboro me permite laborar eficiente y comodamente. | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 8.  | Me brindan los equipos y recursos para realizar mis labores.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 9.  | Mi salario está conforme a las labores en que me desenvuelvo.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 10.                                       | Me siento conforme con los incentivos y /o permisos que recibo por mis actividades laborales.            | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 11.                                       | Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 12.                                       | Me siento miembro de la institución donde laboro.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 13.                                       | Mi trabajo Contribuye directamente al alcance de mis objetivos personales.                               | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |

|  |  |           |           |           |           |           |           |  |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 14.                                    | Considero que en mi trabajo me satisface en un nivel personal.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15.                                    | Mi jefe reconoce mi trabajo bien realizado.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 16.                                    | Mi jefe se preocupa por la calidad de mis labores  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 17.                                    | Las labores que desempeño corresponden a mi función y a mi especialidad  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18.                                    | Las labores que realizo si corresponden a mis funciones y a mi especialidad  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 19.                                    | Estoy conforme con las actividades y tareas establecidas para mi puesto de labores.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 20.                                    | Me siento satisfecho con mi desarrollo de mi carrera conseguido hasta ahora.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 21.                                    | Me siento comprometido con mis compañeros de trabajo.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 22.                                    | Considero que si a alguien le está faltando terminar su labor los demás podemos ayudarlo.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 23.                                    | Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 24.                                    | La labor que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>VARIABLE 2: Desempeño laboral</b>   |  |           |           |           |           |           |           |  |
| <b>DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 1.                                     | Muestra su desempeño de manera adecuada en el desarrollo de las funciones y tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 2.                                     | Considero que he cumplido con los objetivos de la institucional con calidad por la que he sido contratado.                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 3.                                     | Demuestro espíritu de colaboración y compromiso para la continuación de los objetivos institucionales e individuales.            | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 4.                                     | Aprovecho la variedad del equipo de trabajo para ofrecer buena atención de los pacientes a mi cargo.                             | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 5.                                     | Demuestro habilidades sociales en las relaciones personales, motivación, inteligencia interpersonal y la justicia en mi trabajo. | x         |           | x         |           | x         |           |  |

|                                       |  |           |           |           |           |           |           |  |
|---------------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 6.                                    | Siempre que hay oportunidad el trabajador participa de manera constante mostrando sus habilidades interpersonales.                                     | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 7.                                    | Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 8.                                    | El trabajador siempre muestra responsabilidad para cumplir un proyecto.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 2 :Trabajo en equipo</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 9.                                    | Colaboro con la instauracion y el uso nuevas tecnologías mejorando paso a paso los procesos de las tareas en el interior del establecimiento de Salud. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 10.                                   | Asumo con agrado y demuestro colaboracion en la realización de las labores y/o tareas dadas por mis superiores.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 11.                                   | Aporto ideas para renovar los procesos de trabajo dentro de los servicios de la institucion de Salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 12.                                   | Colaboro con los demás de forma armoniosa sin considerar religión, raza, origen, edad, sexo o discapacidad.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 13.                                   | Resuelvo de forma eficiente las dificultades y situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 14.                                   | Siempre actúa de forma proactiva ante alguna situación conflictiva.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15.                                   | Generalmente, empieza y termina sus actividades laborales con ánimos positivos llevándose bien con sus compañeros de trabajo.                          | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 16.                                   | Fomento un ambiente de trabajo positivo, favoreciendo un adecuado trabajo en equipo y mejorando las relaciones interpersonales.                        | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 3 :Productividad</b>     |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 17.                                   | Me ajusto profesionalmente a seguir las normas, técnicas, y guías del establecimiento de salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18.                                   | Demuestro autonomía y resuelvo de forma oportuna imprevistos dentro del establecimiento de salud.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 19.                                   | Demuestro interés para acceder a actualizaciones de conocimientos de manera formal y los aplico en el trabajo y mis labores.                           | x         |           | x         |           | x         |           |  |

|   |  |           |           |           |           |           |           |  |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 20.                                       | Demuestra originalidad y tiene nuevas ideas a la hora de manejar situaciones inesperadas en el trabajo.                        | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 21.                                       | Ejecuto de forma puntual con mis labores y metas prefijadas en el horario de mi trabajo.                                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 22.                                       | Generalmente, presenta unas ideas innovadoras ante una dificultad o problema.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 23.                                       | Colabora de manera permanente al cumplir los objetivos de la institución.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 24.                                       | Uso de forma segura los recursos para ejecutar las tareas.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| <b>DIMENSION 4: Aptitudes y actitudes</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 25.                                       | Brindo de manera adecuada la orientación a los usuarios.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 26.                                       | Demuestro aptitud para integrarme en el trabajo en conjunto.   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 27.                                       | Atiendo con oportunidad y calidad al usuario y a sus familiares de acuerdo a las normas del establecimiento de salud.          | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 28.                                       | Realizo adaptaciones institucionales y estratégicas en respuesta al cambio y necesidades del establecimiento de salud.         | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 29.                                       | Emprendo acciones con eficacia para cumplir con mis tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 30.                                       | Emprendo acciones eficacia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros de trabajo en la institución de salud. | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 31.                                       | Emprendo acciones con eficiencia para cumplir con mis tareas.  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 32.                                       | Emprendo acciones con eficiencia para mejorar las capacidades y habilidades de mis compañeros del establecimiento de salud.    | x         |           | x         |           | x         |           |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: JIMENEZ GAYOSO SEGUNDO A.

DNI: 40855908

Especialidad del validador: Gestion publico

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

18 de diciembre del 2023

Gobierno Regional Amazonas  
Dirección Regional de Salud Amazonas  
Dirección de Salud Bucal y Maxilar

Mg. Segundo A. Jimenez Gayoso

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD BUCALE Y MAXILAR  
C.E.P. 408540

40855908

Firma del Experto Informante.

#### Anexo 4: Formato o documento de consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PODER PARTICIPAR EN EL 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** : Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024  
**Investigadores** : Ramos Orellana Marizela Victoria  
**Institución(es)** : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Invitamos a su persona a que sea participe en el presente estudio de investigación que lleva como título: “Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024”. De fecha \_\_/\_\_/\_\_ y versión.0\_\_. Este es un trabajo de investigación que se desarrolla por los investigadores que laboran en la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

#### I. INFORMACIÓN

**Propósito del estudio:** El presente estudio tiene como propósito Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024. Su ejecución ayudará/permitirá tener nuevos conocimientos científicos.

**Duración o tiempo del estudio de investigación (meses):** dos meses

**Nº de participantes:** 169

**Criterios de exclusión e Inclusión :**

*(No debe incorporarse a los voluntarios de los grupos “vulnerables” como : marginados, indígenas, soldados, presos, , empleados o estudiantes que se relacionan económica o académicamente con el investigador, etc. A menos que el estudio redunde para algún beneficio tangible y concreto para la presente población y el diseño de la investigación así lo necesite ).*

**Procedimientos del estudio:** Si usted decide participar en este estudio tendrá que pasar por los siguientes procesos:

- Se le informara en forma detallada y precisa sobre el documento de consentimiento informado. Esto deberá incluir una explicación muy clara sobre cual es el objetivo de la investigación , así como tambien aspectos muy importantes relacionados con el presente estudio.
- Luego que acepta el consentimiento, se le explicará y se le brindará las indicaciones o instrucciones sobre como se va a llenar la encuesta o el cuestionario . Esto también se le incluire la guía de los pasos de como responder de forma adecuada las preguntas .
- A continuación , se le solicitará responder a cada preguntas de los cuestionarios o encuestas , ya que estas están evaluando las variables de la investigación. La participación de usted en todo este proceso es muy importante para recolectar datos precisos y valiosos.

La *encuesta o cuestionario* puede tener un tiempo de 15 a 20' ( minutos ) y los resultados obtenidos se le entregarán a usted de manera personal los cuales serán almacenados respetando su anonimato y confidencialidad .

**Riesgos:** La participación de la presente investigación *no* presenta ningún riesgo para los que participan de ella , la recolección de datos se realizará de forma presencial a través de encuestas tipo cuestionarios, estos no representan impactos negativos para la salud o la privacidad de los que participan . La información obtenida será guardada con la máxima seguridad y confidencialidad, así mismo se implementarán las medidas necesarias para proteger los datos obtenidos.

**Beneficios:** Usted se beneficiará del presente proyecto indirectamente ya que su participación contribuirá a comprender la motivación y el desempeño laboral en el escenario del personal de salud de esta institución de salud . Asimismo los resultados obtenidos proporcionarán datos muy valiosos que beneficiara al establecimiento de salud mejorando dificultades o deficiencias que podrían existir durante la evaluación de la motivación y el desempeño laboral de la institución en estudio. Estos hallazgos serán publicados en el repositorio de nuestra institución de estudios, brindando a la población universitaria nuevos conocimientos y perspectivas en este contexto.

**Costos e incentivos:** Su persona *no* abonará o pagará algún costo monetario por la participación de este estudio de investigación ,también se le hace conocer que no recibirá algún incentivo monetario ni fármacos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:** Nosotros salvaguardaremos toda la información recolectada mediante códigos para guardar la identidad de los participantes. Así mismo si los resultados de esta investigación serian publicados, no emitirá ninguna información que permitiera ver su identificación. Todo los documento o archivo no será mostrado a ningún individuo extraño al equipo de la investigación.

**Derechos del paciente:** Su participación en esta presente investigación es voluntaria. Si su persona no desea participar puede negarse o retirarse del presente estudio en cualquier momento, sin que esto cause alguna penalización o perjuicio de los beneficios y todo derecho que tiene como persona, como tampoco limitaciones al derecho de una atención médica.

**Preguntas/Contacto:** comunicarse con la Investigadora del estudio Principal (*Ramos Orellana Marizela Victoria, número de teléfono 971922517 y correo electrónico marizelavictoriar@gmail.com*).

Igualmente se puede comunicar 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:comité.etica@uwiener.edu.pe)

## II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Teniendo conocimiento del estudio y leído el documento de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), asimismo declaro que he recibido una explicación clara y detallada sobre cuales son los objetivos de la investigación , como es el procedimiento y cuales son las finalidades. He Quedado conforme porque se han respondido y aclarado en forma sencilla todas mis preguntas y dudas . Y comprendo que mi decisión para participar del estudio es voluntaria conociendo mi derecho a retirarme en cualquier momento, sin perjudicarme de ninguna forma . también me dan a conocer que recibiré una copia firmada de este documento o consentimiento.

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: ( )

Nombre **investigador:**

DNI:

Fecha: ( )

\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

***Nota:** La firma del representante legal o testigo es de manera obligatoria solo cuando los participantes presenten alguna limitación que no le permita firmar o colocar su huella digital, o en el posible caso de no sepa escribir o leer.*

**Anexo 5. Solicitud de ingreso a la institución a realizar estudio de tesis de posgrado**

Lima, 15 de mayo del 2024

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

SR.  
NOMBRE: Yesper Saravia Díaz  
CARGO: Director Ejecutivo  
INSTITUCIÓN: Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan

Presente.-

De mi mayor consideración:

Yo, Marizela Victoria Ramos Orellana, egresada(o) de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión en Salud de la Universidad Norbert Wiener, con código n° 2022900565, solicito me permita recolectar datos en su institución para lograr los objetivos de mi proyecto de tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión en Salud "Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024" cuyo objetivo general es Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024. La mencionada recolección de datos consiste en realizar una encuesta al personal de salud. Los resultados del estudio ayudarán a mejorar el rendimiento laboral en los miembros de su institución.

Por lo mismo, la solicitud refiere su aceptación en:

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

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, Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024

Atentamente,

  
Marizela Victoria Ramos Orellana  
Egresada(o) de la E.P.G.  
Universidad Norbert Wiener

**Anexo 6. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos**

Bagua, 16 de mayo del 2024

Sra.  
Marizela Victoria Ramos Orellana  
Egresada(o)  
Maestría en Gestión en salud -UNW

Presente.-  
De mi mayor consideración:

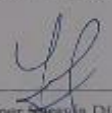
Yo, Yesper Saravia Díaz, director ejecutivo, del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan he leído el documento "Solicito ingreso a la institución para realizar estudio de tesis de postgrado" de fecha mayo y junio del presente año, para recolectar datos como parte de su proyecto de tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión en Salud "Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua - Amazonas 2024

Por lo mismo, acepto:

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

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

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Yesper Saravia Díaz  
Director Ejecutivo  
Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan

## Anexo 7: Reporte de similitud de Turnitin solo para egresados

|  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| NOMBRE DEL TRABAJO   | AUTOR                             |
| <b>TESIS 15 MAYO 2025 DR OLMOS.docx</b>  | <b>Marizela Ramos</b>             |
| RECuento DE PALABRAS   | RECuento DE CARACTERES            |
| <b>30651 Words</b>   | <b>154947 Characters</b>          |
| RECuento DE PÁGINAS  | TAMAÑO DEL ARCHIVO                |
| <b>130 Pages</b>   | <b>2.4MB</b>                      |
| FECHA DE ENTREGA   | FECHA DEL INFORME                 |
| <b>May 15, 2025 9:19 PM GMT-5</b>  | <b>May 15, 2025 9:22 PM GMT-5</b> |
| <p>● <b>13% de similitud general</b></p> <p>El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 11% Base de datos de Internet</li> <li>• Base de datos de Crossref</li> <li>• 9% Base de datos de trabajos entregados</li> <li>• 4% Base de datos de publicaciones</li> <li>• Base de datos de contenido publicado de Crossref</li> </ul> |                                   |
| <p>● <b>Excluir del Reporte de Similitud</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Material bibliográfico</li> <li>• Material citado</li> <li>• Material citado</li> <li>• Coincidencia baja (menos de 10 palabras)</li> </ul>  |                                   |

## Anexo 8. Base de datos

| Trabajador | Cargo     | Edad | Sexo | Estado C    | Condición L | Experiencia en años | Grado de instrucción | Carga familiar | X1 - Motivación extrínseca | X2 - Motivación intrínseca | X - Motivación | Y1 - Calidad de trabajo | Y2 - Trabajo en equipo | Y3 - Productividad | Y4 - Aptitudes y actitudes | Y - Desempeño laboral |
|------------|-----------|------|------|-------------|-------------|---------------------|----------------------|----------------|----------------------------|----------------------------|----------------|-------------------------|------------------------|--------------------|----------------------------|-----------------------|
| E1         | TÉCNICO   | 38   | M    | SOLTERO     | CAS         | 8                   | TÉCNICO              | NO             | 38                         | 42                         | 80             | 35                      | 31                     | 31                 | 35                         | 132                   |
| E2         | ENFERMERO | 40   | F    | CONVIVIENTE | NOMBRADO    | 10                  | UNIVERSITARIO        | SI             | 45                         | 47                         | 92             | 33                      | 34                     | 36                 | 35                         | 138                   |
| E3         | OBSTETRA  | 47   | F    | CASADO      | NOMBRADO    | 17                  | UNIVERSITARIO        | SI             | 41                         | 39                         | 80             | 32                      | 32                     | 32                 | 37                         | 133                   |
| E4         | ENFERMERO | 22   | F    | SOLTERO     | TERCEROS    | 1                   | UNIVERSITARIO        | NO             | 37                         | 49                         | 86             | 38                      | 36                     | 37                 | 34                         | 145                   |
| E5         | TÉCNICO   | 47   | F    | SOLTERO     | CAS         | 8                   | TÉCNICO              | SI             | 60                         | 60                         | 120            | 39                      | 35                     | 33                 | 40                         | 147                   |
| E6         | ENFERMERO | 65   | F    | CASADO      | NOMBRADO    | 36                  | ESPECIALISTA         | SI             | 37                         | 51                         | 88             | 40                      | 24                     | 24                 | 35                         | 123                   |
| E7         | ENFERMERO | 29   | F    | SOLTERO     | CAS         | 3                   | UNIVERSITARIO        | NO             | 37                         | 48                         | 85             | 36                      | 24                     | 24                 | 37                         | 121                   |
| E8         | TÉCNICO   | 46   | F    | SOLTERO     | NOMBRADO    | 15                  | TÉCNICO              | SI             | 36                         | 48                         | 84             | 40                      | 32                     | 32                 | 38                         | 142                   |
| E9         | TÉCNICO   | 50   | F    | SOLTERO     | CAS         | 8                   | TÉCNICO              | SI             | 37                         | 49                         | 86             | 36                      | 22                     | 22                 | 37                         | 117                   |
| E10        | TÉCNICO   | 35   | F    | SOLTERO     | CAS         | 1                   | TÉCNICO              | SI             | 57                         | 55                         | 112            | 38                      | 37                     | 37                 | 38                         | 150                   |
| E11        | TÉCNICO   | 30   | M    | SOLTERO     | CAS         | 5                   | TÉCNICO              | SI             | 38                         | 48                         | 86             | 37                      | 24                     | 21                 | 37                         | 119                   |
| E12        | TÉCNICO   | 30   | F    | CONVIVIENTE | CAS         | 4                   | TÉCNICO              | SI             | 37                         | 45                         | 82             | 37                      | 22                     | 24                 | 36                         | 119                   |
| E13        | TÉCNICO   | 31   | F    | SOLTERO     | NOMBRADO    | 11                  | TÉCNICO              | SI             | 37                         | 51                         | 88             | 35                      | 23                     | 22                 | 35                         | 115                   |
| E14        | PSICÓLOGO | 39   | F    | CONVIVIENTE | NOMBRADO    | 5                   | UNIVERSITARIO        | SI             | 35                         | 48                         | 83             | 39                      | 21                     | 23                 | 36                         | 119                   |
| E15        | ENFERMERO | 46   | M    | SOLTERO     | CAS         | 20                  | DOCTORADO            | SI             | 37                         | 48                         | 85             | 32                      | 24                     | 24                 | 40                         | 120                   |
| E16        | OBSTETRA  | 52   | F    | SOLTERO     | NOMBRADO    | 20                  | UNIVERSITARIO        | SI             | 36                         | 49                         | 85             | 35                      | 23                     | 22                 | 32                         | 112                   |
| E17        | TÉCNICO   | 32   | F    | CASADO      | CAS         | 2                   | TÉCNICO              | SI             | 35                         | 49                         | 84             | 36                      | 20                     | 23                 | 35                         | 114                   |
| E18        | TÉCNICO   | 29   | F    | SOLTERO     | CAS         | 2                   | TÉCNICO              | SI             | 34                         | 53                         | 87             | 36                      | 24                     | 30                 | 37                         | 127                   |
| E19        | OBSTETRA  | 46   | F    | CONVIVIENTE | NOMBRADO    | 18                  | UNIVERSITARIO        | SI             | 53                         | 53                         | 106            | 37                      | 37                     | 36                 | 38                         | 148                   |
| E20        | OBSTETRA  | 53   | F    | SOLTERO     | NOMBRADO    | 20                  | ESPECIALISTA         | SI             | 55                         | 53                         | 108            | 36                      | 38                     | 36                 | 39                         | 149                   |
| E21        | TÉCNICO   | 30   | M    | SOLTERO     | CAS         | 5                   | TÉCNICO              | SI             | 55                         | 53                         | 108            | 35                      | 37                     | 38                 | 37                         | 147                   |

|     |                      |      |             |          |    |               |    |    |    |     |    |    |    |    |     |
|-----|----------------------|------|-------------|----------|----|---------------|----|----|----|-----|----|----|----|----|-----|
| E22 | TECNÓLOGO<br>TÉCNICO | 30 F | CONVIVIENTE | CAS      | 3  | MAESTRÍA      | SI | 52 | 52 | 104 | 33 | 37 | 38 | 37 | 145 |
| E23 | TÉCNICO              | 38 F | CASADO      | CAS      | 1  | TÉCNICO       | SI | 35 | 48 | 83  | 37 | 24 | 20 | 38 | 119 |
| E24 | TÉCNICO              | 32 F | CASADO      | CAS      | 1  | TÉCNICO       | SI | 34 | 49 | 83  | 40 | 25 | 22 | 37 | 124 |
| E25 | TÉCNICO              | 23 M | SOLTERO     | CAS      | 1  | TÉCNICO       | NO | 36 | 49 | 85  | 34 | 24 | 20 | 35 | 113 |
| E26 | TÉCNICO              | 24 F | CONVIVIENTE | CAS      | 2  | TÉCNICO       | SI | 38 | 44 | 82  | 36 | 27 | 23 | 36 | 122 |
| E27 | TÉCNICO              | 40 M | SOLTERO     | NOMBRADO | 12 | TÉCNICO       | SI | 53 | 52 | 105 | 38 | 35 | 37 | 36 | 146 |
| E28 | TÉCNICO              | 33 F | SOLTERO     | CAS      | 2  | TÉCNICO       | NO | 54 | 55 | 109 | 36 | 37 | 36 | 37 | 146 |
| E29 | TÉCNICO              | 41 F | CASADO      | CAS      | 3  | TÉCNICO       | SI | 54 | 51 | 105 | 37 | 35 | 36 | 34 | 142 |
| E30 | ENFERMERO<br>TÉCNICO | 40 F | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 18 | ESPECIALISTA  | SI | 52 | 51 | 103 | 37 | 38 | 38 | 35 | 148 |
| E31 | TÉCNICO              | 33 F | SOLTERO     | NOMBRADO | 3  | TÉCNICO       | NO | 37 | 49 | 86  | 38 | 36 | 37 | 34 | 145 |
| E32 | ENFERMERO            | 39 M | SOLTERO     | NOMBRADO | 8  | UNIVERSITARIO | SI | 37 | 49 | 86  | 38 | 36 | 37 | 33 | 144 |
| E33 | ENFERMERO<br>TÉCNICO | 38 F | SOLTERO     | CAS      | 5  | ESPECIALISTA  | SI | 52 | 51 | 103 | 38 | 37 | 35 | 33 | 143 |
| E34 | TÉCNICO              | 39 F | CONVIVIENTE | CAS      | 1  | TÉCNICO       | SI | 34 | 39 | 73  | 27 | 32 | 31 | 35 | 125 |
| E35 | TÉCNICO              | 34 F | SOLTERO     | CAS      | 2  | TÉCNICO       | SI | 36 | 42 | 78  | 27 | 25 | 27 | 32 | 111 |
| E36 | ENFERMERO<br>TÉCNICO | 28 F | SOLTERO     | CAS      | 2  | UNIVERSITARIO | NO | 35 | 34 | 69  | 27 | 22 | 24 | 33 | 106 |
| E37 | TÉCNICO              | 35 M | CONVIVIENTE | CAS      | 2  | TÉCNICO       | SI | 59 | 59 | 118 | 40 | 39 | 40 | 40 | 159 |
| E38 | ENFERMERO            | 50 F | SOLTERO     | NOMBRADO | 21 | ESPECIALISTA  | SI | 37 | 49 | 86  | 38 | 36 | 37 | 34 | 145 |
| E39 | OBSTETRA             | 46 F | SOLTERO     | NOMBRADO | 21 | ESPECIALISTA  | SI | 44 | 46 | 90  | 31 | 32 | 32 | 32 | 127 |
| E40 | ENFERMERO<br>TÉCNICO | 26 F | SOLTERO     | CAS      | 2  | UNIVERSITARIO | SI | 40 | 40 | 80  | 26 | 24 | 27 | 34 | 111 |
| E41 | TÉCNICO              | 27 F | SOLTERO     | CAS      | 4  | TÉCNICO       | SI | 37 | 50 | 87  | 38 | 36 | 37 | 34 | 145 |
| E42 | TÉCNICO              | 39 F | CONVIVIENTE | CAS      | 7  | TÉCNICO       | SI | 38 | 40 | 78  | 27 | 28 | 26 | 34 | 115 |
| E43 | TÉCNICO              | 37 F | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 13 | TÉCNICO       | SI | 53 | 49 | 102 | 38 | 36 | 37 | 34 | 145 |
| E44 | TÉCNICO              | 38 F | SOLTERO     | CAS      | 3  | TÉCNICO       | SI | 41 | 49 | 90  | 37 | 37 | 39 | 36 | 149 |
| E45 | ENFERMERO            | 31 F | SOLTERO     | CAS      | 8  | UNIVERSITARIO | NO | 46 | 48 | 94  | 38 | 36 | 37 | 34 | 145 |
| E46 | OBSTETRA             | 50 F | SOLTERO     | NOMBRADO | 23 | ESPECIALISTA  | SI | 38 | 49 | 87  | 38 | 36 | 37 | 35 | 146 |
| E47 | MEDICO               | 24 F | SOLTERO     | TERCEROS | 1  | UNIVERSITARIO | NO | 42 | 48 | 90  | 37 | 36 | 37 | 35 | 145 |
| E48 | BIÓLOGO              | 27 F | SOLTERO     | CAS      | 3  | UNIVERSITARIO | SI | 38 | 49 | 87  | 39 | 36 | 37 | 36 | 148 |
| E49 | ENFERMERO            | 28 M | CONVIVIENTE | CAS      | 2  | UNIVERSITARIO | NO | 38 | 46 | 84  | 38 | 21 | 24 | 39 | 122 |
| E50 | BIÓLOGO<br>TÉCNICO   | 26 F | SOLTERO     | TERCEROS | 1  | UNIVERSITARIO | NO | 37 | 50 | 87  | 38 | 36 | 37 | 35 | 146 |
| E51 | TÉCNICO              | 37 F | SOLTERO     | NOMBRADO | 1  | TÉCNICO       | SI | 34 | 47 | 81  | 37 | 24 | 21 | 37 | 119 |
| E52 | ENFERMERO            | 55 M | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 20 | ESPECIALISTA  | SI | 56 | 52 | 108 | 34 | 38 | 36 | 37 | 145 |

|     |           |    |   |             |          |    |               |    |    |    |     |    |    |    |    |     |
|-----|-----------|----|---|-------------|----------|----|---------------|----|----|----|-----|----|----|----|----|-----|
| E53 | TÉCNICO   | 24 | F | SOLTERO     | CAS      | 1  | TÉCNICO       | NO | 54 | 55 | 109 | 39 | 37 | 37 | 36 | 149 |
| E54 | ENFERMERO | 30 | M | SOLTERO     | CAS      | 2  | UNIVERSITARIO | SI | 39 | 48 | 87  | 38 | 36 | 37 | 34 | 145 |
| E55 | TÉCNICO   | 60 | F | VIUDO       | NOMBRADO | 32 | TÉCNICO       | SI | 54 | 52 | 106 | 38 | 39 | 37 | 37 | 151 |
| E56 | OBSTETRA  | 32 | F | CONVIVIENTE | CAS      | 10 | UNIVERSITARIO | SI | 53 | 55 | 108 | 35 | 37 | 38 | 36 | 146 |
| E57 | TECNÓLOGO | 42 | M | DIVORCIADO  | NOMBRADO | 20 | UNIVERSITARIO | SI | 53 | 50 | 103 | 35 | 29 | 29 | 37 | 130 |
| E58 | TÉCNICO   | 38 | F | CONVIVIENTE | CAS      | 4  | TÉCNICO       | SI | 39 | 49 | 88  | 38 | 36 | 36 | 35 | 145 |
| E59 | TÉCNICO   | 35 | F | CONVIVIENTE | CAS      | 2  | TÉCNICO       | SI | 38 | 48 | 86  | 38 | 38 | 36 | 34 | 146 |
| E60 | OBSTETRA  | 38 | F | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 14 | UNIVERSITARIO | SI | 60 | 60 | 120 | 39 | 35 | 33 | 40 | 147 |
| E61 | TÉCNICO   | 37 | M | CONVIVIENTE | CAS      | 9  | TÉCNICO       | SI | 60 | 55 | 115 | 39 | 35 | 33 | 40 | 147 |
| E62 | OBSTETRA  | 57 | M | SOLTERO     | NOMBRADO | 28 | UNIVERSITARIO | SI | 52 | 53 | 105 | 35 | 37 | 37 | 39 | 148 |
| E63 | MEDICO    | 27 | F | SOLTERO     | TERCEROS | 1  | UNIVERSITARIO | NO | 55 | 53 | 108 | 37 | 35 | 37 | 36 | 145 |
| E64 | OBSTETRA  | 40 | F | CASADO      | NOMBRADO | 10 | UNIVERSITARIO | SI | 60 | 60 | 120 | 39 | 35 | 33 | 40 | 147 |
| E65 | TÉCNICO   | 22 | F | SOLTERO     | TERCEROS | 1  | TÉCNICO       |    | 38 | 50 | 88  | 38 | 36 | 37 | 34 | 145 |
| E66 | MEDICO    | 28 | M | SOLTERO     | TERCEROS | 4  | ESPECIALISTA  | NO | 40 | 49 | 89  | 38 | 35 | 37 | 34 | 144 |
| E67 | TÉCNICO   | 47 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 25 | TÉCNICO       | SI | 40 | 49 | 89  | 38 | 36 | 37 | 35 | 146 |
| E68 | TÉCNICO   | 21 | F | SOLTERO     | TERCEROS | 1  | TÉCNICO       | SI | 39 | 48 | 87  | 36 | 32 | 36 | 35 | 139 |
| E69 | MEDICO    | 24 | F | SOLTERO     | TERCEROS | 1  | UNIVERSITARIO | NO | 41 | 49 | 90  | 38 | 36 | 37 | 37 | 148 |
| E70 | TÉCNICO   | 39 | F | SOLTERO     | CAS      | 3  | TÉCNICO       | NO | 60 | 60 | 120 | 38 | 35 | 34 | 40 | 147 |
| E71 | TÉCNICO   | 25 | F | SOLTERO     | CAS      | 2  | TÉCNICO       | NO | 60 | 60 | 120 | 39 | 35 | 33 | 40 | 147 |
| E72 | TÉCNICO   | 38 | F | CASADO      | NOMBRADO | 12 | TÉCNICO       | SI | 60 | 48 | 108 | 39 | 35 | 37 | 32 | 143 |
| E73 | TÉCNICO   | 35 | F | SOLTERO     | CAS      | 5  | TÉCNICO       | SI | 60 | 55 | 115 | 38 | 37 | 33 | 40 | 148 |
| E74 | ENFERMERO | 35 | M | SOLTERO     | CAS      | 10 | UNIVERSITARIO | NO | 40 | 52 | 92  | 40 | 40 | 40 | 40 | 160 |
| E75 | OBSTETRA  | 34 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 10 | MAESTRIÍA     | NO | 41 | 33 | 74  | 30 | 26 | 27 | 24 | 107 |
| E76 | TÉCNICO   | 24 | F | SOLTERO     | CAS      | 1  | TÉCNICO       | NO | 51 | 43 | 94  | 35 | 37 | 38 | 35 | 145 |
| E77 | TÉCNICO   | 28 | F | SOLTERO     | CAS      | 1  | TÉCNICO       | SI | 37 | 39 | 76  | 35 | 29 | 24 | 30 | 118 |
| E78 | OBSTETRA  | 50 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 10 | ESPECIALISTA  | SI | 40 | 53 | 93  | 33 | 27 | 22 | 26 | 108 |
| E79 | ENFERMERO | 32 | M | SOLTERO     | NOMBRADO | 7  | ESPECIALISTA  | SI | 50 | 59 | 109 | 40 | 40 | 40 | 40 | 160 |
| E80 | ENFERMERO | 30 | F | CASADO      | CAS      | 1  | UNIVERSITARIO | NO | 59 | 59 | 118 | 38 | 38 | 38 | 38 | 152 |
| E81 | ENFERMERO | 30 | F | SOLTERO     | CAS      | 8  | UNIVERSITARIO | SI | 53 | 56 | 109 | 37 | 36 | 37 | 35 | 145 |
| E82 | OBSTETRA  | 40 | M | CONVIVIENTE | CAS      | 8  | ESPECIALISTA  | SI | 60 | 54 | 114 | 37 | 39 | 39 | 39 | 154 |
| E83 | MEDICO    | 34 | M | CASADO      | CAS      | 10 | ESPECIALISTA  | SI | 57 | 56 | 113 | 36 | 38 | 38 | 33 | 145 |

|      |               |    |   |             |          |    |               |    |    |    |     |    |    |    |    |     |
|------|---------------|----|---|-------------|----------|----|---------------|----|----|----|-----|----|----|----|----|-----|
| E84  | TÉCNICO       | 40 | F | SOLTERO     | CAS      | 1  | TÉCNICO       | NO | 56 | 58 | 114 | 36 | 38 | 38 | 38 | 150 |
| E85  | TÉCNICO       | 40 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 15 | TÉCNICO       | SI | 38 | 38 | 76  | 36 | 32 | 39 | 35 | 142 |
| E86  | TECNÓLOGO     | 33 | M | CASADO      | CAS      | 7  | UNIVERSITARIO | SI | 60 | 60 | 120 | 38 | 38 | 40 | 39 | 155 |
| E87  | MEDICO        | 45 | M | CASADO      | NOMBRADO | 20 | ESPECIALISTA  | SI | 54 | 58 | 112 | 38 | 39 | 37 | 38 | 152 |
| E88  | TÉCNICO       | 31 | F | SOLTERO     | CAS      | 5  | TÉCNICO       | SI | 55 | 55 | 110 | 39 | 39 | 36 | 38 | 152 |
| E89  | TÉCNICO       | 27 | F | SOLTERO     | CAS      | 3  | TÉCNICO       | SI | 56 | 57 | 113 | 36 | 38 | 37 | 38 | 149 |
| E90  | TÉCNICO       | 35 | M | SOLTERO     | CAS      | 1  | TÉCNICO       | SI | 59 | 57 | 116 | 36 | 39 | 37 | 39 | 151 |
| E91  | MEDICO        | 51 | M | CASADO      | CAS      | 21 | ESPECIALISTA  | SI | 56 | 59 | 115 | 36 | 39 | 34 | 40 | 149 |
| E92  | NUTRICIONISTA | 48 | F | CONVIVIENTE | CAS      | 24 | MAESTRÍA      | SI | 59 | 58 | 117 | 36 | 38 | 37 | 37 | 148 |
| E93  | ENFERMERO     | 32 | F | SOLTERO     | CAS      | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 52 | 49 | 101 | 38 | 37 | 34 | 38 | 147 |
| E94  | BIÓLOGO       | 43 | F | CASADO      | NOMBRADO | 16 | MAESTRÍA      | SI | 26 | 16 | 42  | 13 | 15 | 11 | 11 | 50  |
| E95  | ENFERMERO     | 29 | F | SOLTERO     | CAS      | 3  | MAESTRÍA      | SI | 49 | 55 | 104 | 40 | 38 | 39 | 40 | 157 |
| E96  | ENFERMERO     | 29 | F | SOLTERO     | CAS      | 3  | UNIVERSITARIO | NO | 54 | 60 | 114 | 40 | 40 | 40 | 40 | 160 |
| E97  | TÉCNICO       | 24 | F | SOLTERO     | CAS      | 1  | TÉCNICO       | SI | 58 | 56 | 114 | 39 | 36 | 35 | 39 | 149 |
| E98  | ODONTÓLOGO    | 34 | M | CASADO      | NOMBRADO | 10 | UNIVERSITARIO | SI | 37 | 43 | 80  | 40 | 40 | 40 | 40 | 160 |
| E99  | OBSTETRA      | 40 | F | DIVORCIADO  | NOMBRADO | 18 | UNIVERSITARIO | SI | 36 | 36 | 72  | 36 | 37 | 40 | 39 | 152 |
| E100 | TÉCNICO       | 28 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 7  | TÉCNICO       | NO | 34 | 34 | 68  | 36 | 32 | 38 | 40 | 146 |
| E101 | OBSTETRA      | 43 | M | SOLTERO     | NOMBRADO | 11 | UNIVERSITARIO | NO | 38 | 39 | 77  | 37 | 40 | 37 | 35 | 149 |
| E102 | TÉCNICO       | 26 | F | SOLTERO     | CAS      | 3  | TÉCNICO       | SI | 39 | 44 | 83  | 34 | 36 | 38 | 35 | 143 |
| E103 | ENFERMERO     | 48 | M | CASADO      | CAS      | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 38 | 41 | 79  | 40 | 40 | 36 | 38 | 154 |
| E104 | ENFERMERO     | 28 | F | SOLTERO     | CAS      | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 60 | 60 | 120 | 39 | 35 | 32 | 40 | 146 |
| E105 | ENFERMERO     | 22 | F | SOLTERO     | TERCEROS | 1  | UNIVERSITARIO | NO | 56 | 51 | 107 | 38 | 37 | 35 | 39 | 149 |
| E106 | ENFERMERO     | 24 | M | SOLTERO     | CAS      | 1  | UNIVERSITARIO | NO | 60 | 53 | 113 | 38 | 36 | 34 | 35 | 143 |
| E107 | PSICÓLOGO     | 25 | F | SOLTERO     | TERCEROS | 1  | UNIVERSITARIO | NO | 50 | 48 | 98  | 34 | 33 | 32 | 35 | 134 |
| E108 | ENFERMERO     | 55 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 21 | ESPECIALISTA  | SI | 50 | 48 | 98  | 35 | 33 | 34 | 34 | 136 |
| E109 | TÉCNICO       | 33 | F | SOLTERO     | CAS      | 4  | TÉCNICO       | SI | 60 | 60 | 120 | 39 | 35 | 33 | 40 | 147 |
| E110 | ENFERMERO     | 36 | M | SOLTERO     | NOMBRADO | 12 | UNIVERSITARIO | SI | 60 | 60 | 120 | 39 | 35 | 33 | 40 | 147 |
| E111 | MEDICO        | 42 | M | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 14 | ESPECIALISTA  | SI | 36 | 35 | 71  | 37 | 40 | 38 | 39 | 154 |
| E112 | TÉCNICO       | 40 | F | CASADO      | CAS      | 3  | TÉCNICO       | SI | 36 | 36 | 72  | 35 | 39 | 36 | 39 | 149 |
| E113 | TÉCNICO       | 57 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 29 | TÉCNICO       | SI | 35 | 34 | 69  | 36 | 22 | 22 | 38 | 118 |
| E114 | OBSTETRA      | 46 | F | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 22 | ESPECIALISTA  | SI | 34 | 43 | 77  | 39 | 37 | 35 | 40 | 151 |

|      |            |    |   |             |          |    |               |    |    |    |     |    |    |    |    |     |
|------|------------|----|---|-------------|----------|----|---------------|----|----|----|-----|----|----|----|----|-----|
| E115 | OBSTETRA   | 35 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 22 | UNIVERSITARIO | NO | 36 | 40 | 76  | 37 | 38 | 37 | 37 | 149 |
| E116 | ENFERMERO  | 28 | F | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 26 | 16 | 42  | 13 | 15 | 11 | 11 | 50  |
| E117 | ENFERMERO  | 26 | M | CASADO      | CAS      | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 52 | 55 | 107 | 40 | 38 | 39 | 40 | 157 |
| E118 | ENFERMERO  | 25 | M | CONVIVIENTE | CAS      | 4  | UNIVERSITARIO | SI | 54 | 59 | 113 | 40 | 40 | 40 | 40 | 160 |
| E119 | ENFERMERO  | 34 | F | CONVIVIENTE | CAS      | 6  | UNIVERSITARIO | SI | 58 | 55 | 113 | 39 | 36 | 35 | 39 | 149 |
| E120 | OBSTETRA   | 35 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 7  | UNIVERSITARIO | SI | 37 | 44 | 81  | 40 | 40 | 40 | 40 | 160 |
| E121 | ODONTÓLOGO | 34 | F | SOLTERO     | CAS      | 6  | UNIVERSITARIO | SI | 36 | 40 | 76  | 36 | 37 | 40 | 39 | 152 |
| E122 | MEDICO     | 28 | M | SOLTERO     | CAS      | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 34 | 35 | 69  | 36 | 32 | 38 | 40 | 146 |
| E123 | MEDICO     | 25 | F | SOLTERO     | CAS      | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 38 | 40 | 78  | 37 | 40 | 37 | 35 | 149 |
| E124 | MEDICO     | 26 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 6  | UNIVERSITARIO | SI | 39 | 51 | 90  | 34 | 36 | 38 | 35 | 143 |
| E125 | ODONTÓLOGO | 26 | M | SOLTERO     | TERCEROS | 7  | UNIVERSITARIO | SI | 38 | 42 | 80  | 40 | 40 | 36 | 38 | 154 |
| E126 | TÉCNICO    | 35 | F | CONVIVIENTE | CAS      | 7  | UNIVERSITARIO | SI | 55 | 51 | 106 | 37 | 36 | 37 | 35 | 145 |
| E127 | TÉCNICO    | 24 | M | CASADO      | CAS      | 3  | TÉCNICO       | SI | 59 | 60 | 119 | 39 | 35 | 34 | 39 | 147 |
| E128 | TÉCNICO    | 32 | M | SOLTERO     | CAS      | 5  | TÉCNICO       | NO | 39 | 50 | 89  | 37 | 37 | 36 | 35 | 145 |
| E129 | ENFERMERO  | 31 | M | SOLTERO     | NOMBRADO | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 40 | 49 | 89  | 37 | 36 | 36 | 35 | 144 |
| E130 | ENFERMERO  | 33 | M | SOLTERO     | CAS      | 5  | UNIVERSITARIO | NO | 41 | 48 | 89  | 38 | 37 | 36 | 36 | 147 |
| E131 | ENFERMERO  | 34 | F | CASADO      | NOMBRADO | 4  | UNIVERSITARIO | NO | 40 | 50 | 90  | 35 | 37 | 32 | 35 | 139 |
| E132 | ENFERMERO  | 32 | F | CASADO      | NOMBRADO | 6  | UNIVERSITARIO | SI | 42 | 50 | 92  | 39 | 37 | 36 | 37 | 149 |
| E133 | ENFERMERO  | 46 | F | CONVIVIENTE | CAS      | 6  | UNIVERSITARIO | SI | 60 | 59 | 119 | 37 | 35 | 34 | 40 | 146 |
| E134 | ENFERMERO  | 45 | F | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 5  | UNIVERSITARIO | NO | 60 | 54 | 114 | 38 | 34 | 34 | 39 | 145 |
| E135 | ENFERMERO  | 46 | F | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 6  | UNIVERSITARIO | NO | 60 | 49 | 109 | 38 | 35 | 37 | 32 | 142 |
| E136 | ENFERMERO  | 45 | F | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 40 | 42 | 82  | 35 | 31 | 31 | 34 | 131 |
| E137 | ENFERMERO  | 34 | F | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 46 | 41 | 87  | 34 | 33 | 37 | 35 | 139 |
| E138 | OBSTETRA   | 49 | M | CONVIVIENTE | TERCEROS | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 43 | 38 | 81  | 33 | 31 | 32 | 36 | 132 |
| E139 | ENFERMERO  | 30 | M | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 38 | 46 | 84  | 37 | 35 | 36 | 35 | 143 |
| E140 | BIÓLOGO    | 31 | M | CASADO      | NOMBRADO | 5  | UNIVERSITARIO | SI | 60 | 54 | 114 | 39 | 33 | 34 | 39 | 145 |
| E141 | ENFERMERO  | 32 | M | CASADO      | NOMBRADO | 5  | UNIVERSITARIO | NO | 37 | 51 | 88  | 40 | 35 | 24 | 34 | 133 |
| E142 | OBSTETRA   | 32 | M | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 6  | ESPECIALISTA  | NO | 37 | 48 | 85  | 37 | 24 | 24 | 36 | 121 |
| E143 | OBSTETRA   | 33 | M | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 8  | ESPECIALISTA  | NO | 36 | 47 | 83  | 40 | 31 | 32 | 37 | 140 |
| E144 | BIÓLOGO    | 44 | M | CASADO      | CAS      | 9  | ESPECIALISTA  | SI | 36 | 49 | 85  | 36 | 24 | 23 | 35 | 118 |
| E145 | ENFERMERO  | 45 | F | CONVIVIENTE | CAS      | 7  | UNIVERSITARIO | SI | 56 | 56 | 112 | 38 | 36 | 37 | 39 | 150 |

|      |           |    |   |             |          |    |               |    |    |    |     |    |    |    |    |     |
|------|-----------|----|---|-------------|----------|----|---------------|----|----|----|-----|----|----|----|----|-----|
| E146 | ENFERMERO | 56 | F | CONVIVIENTE | CAS      | 9  | UNIVERSITARIO | SI | 37 | 49 | 86  | 36 | 26 | 21 | 36 | 119 |
| E147 | ENFERMERO | 45 | F | SOLTERO     | CAS      | 11 | UNIVERSITARIO | SI | 38 | 44 | 82  | 34 | 36 | 38 | 35 | 143 |
| E148 | ENFERMERO | 34 | F | SOLTERO     | CAS      | 12 | ESPECIALISTA  | SI | 37 | 41 | 78  | 40 | 40 | 36 | 38 | 154 |
| E149 | ENFERMERO | 44 | F | CASADO      | CAS      | 14 | ESPECIALISTA  | NO | 53 | 53 | 106 | 37 | 36 | 37 | 35 | 145 |
| E150 | ENFERMERO | 33 | M | SOLTERO     | CAS      | 13 | UNIVERSITARIO | NO | 58 | 60 | 118 | 39 | 35 | 34 | 39 | 147 |
| E151 | ENFERMERO | 44 | M | SOLTERO     | CAS      | 9  | UNIVERSITARIO | SI | 37 | 50 | 87  | 37 | 37 | 36 | 35 | 145 |
| E152 | ENFERMERO | 33 | M | CASADO      | CAS      | 9  | UNIVERSITARIO | SI | 39 | 49 | 88  | 37 | 36 | 36 | 35 | 144 |
| E153 | ENFERMERO | 43 | F | CONVIVIENTE | CAS      | 9  | UNIVERSITARIO | SI | 39 | 48 | 87  | 38 | 37 | 36 | 36 | 147 |
| E154 | TÉCNICO   | 45 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 9  | TÉCNICO       | NO | 38 | 48 | 86  | 35 | 37 | 32 | 35 | 139 |
| E155 | TÉCNICO   | 45 | F | SOLTERO     | CAS      | 5  | TÉCNICO       | NO | 41 | 49 | 90  | 37 | 37 | 36 | 37 | 147 |
| E156 | TÉCNICO   | 55 | F | CONVIVIENTE | NOMBRADO | 7  | TÉCNICO       | SI | 59 | 60 | 119 | 38 | 37 | 34 | 40 | 149 |
| E157 | TÉCNICO   | 34 | M | CASADO      | TERCEROS | 6  | TÉCNICO       | SI | 58 | 60 | 118 | 38 | 34 | 34 | 39 | 145 |
| E158 | TÉCNICO   | 45 | M | CASADO      | TERCEROS | 7  | TÉCNICO       | SI | 58 | 49 | 107 | 37 | 36 | 37 | 32 | 142 |
| E159 | TÉCNICO   | 45 | M | SOLTERO     | CAS      | 7  | TÉCNICO       | SI | 38 | 48 | 86  | 33 | 30 | 31 | 34 | 128 |
| E160 | TÉCNICO   | 55 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 8  | TÉCNICO       | SI | 45 | 47 | 92  | 33 | 36 | 37 | 35 | 141 |
| E161 | TÉCNICO   | 45 | F | SOLTERO     | NOMBRADO | 9  | TÉCNICO       | NO | 42 | 39 | 81  | 27 | 32 | 32 | 36 | 127 |
| E162 | TÉCNICO   | 34 | F | SOLTERO     | CAS      | 10 | TÉCNICO       | SI | 49 | 48 | 97  | 35 | 32 | 34 | 34 | 135 |
| E163 | TÉCNICO   | 45 | F | SOLTERO     | CAS      | 12 | TÉCNICO       | NO | 59 | 60 | 119 | 40 | 34 | 32 | 40 | 146 |
| E164 | TÉCNICO   | 36 | F | SOLTERO     | CAS      | 11 | TÉCNICO       | SI | 59 | 60 | 119 | 40 | 35 | 33 | 40 | 148 |
| E165 | ENFERMERO | 35 | F | CONVIVIENTE | CAS      | 8  | UNIVERSITARIO | NO | 36 | 35 | 71  | 37 | 40 | 38 | 39 | 154 |
| E166 | ENFERMERO | 34 | M | CONVIVIENTE | CAS      | 9  | UNIVERSITARIO | NO | 37 | 36 | 73  | 35 | 40 | 36 | 39 | 150 |
| E167 | ENFERMERO | 33 | M | CONVIVIENTE | CAS      | 6  | UNIVERSITARIO | SI | 36 | 34 | 70  | 36 | 26 | 22 | 38 | 122 |
| E168 | MEDICO    | 40 | M | SOLTERO     | CAS      | 4  | ESPECIALISTA  | SI | 35 | 43 | 78  | 39 | 37 | 35 | 40 | 151 |
| E169 | PSICÓLOGO | 30 | M | SOLTERO     | CAS      | 6  | UNIVERSITARIO | NO | 38 | 40 | 78  | 37 | 35 | 26 | 34 | 132 |

## ● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

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

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 1 | <b>repositorio.uwiener.edu.pe</b><br>Internet   | 3%  |
| 2 | <b>hdl.handle.net</b><br>Internet   | 2%  |
| 3 | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Internet   | 1%  |
| 4 | <b>uwiener on 2024-11-27</b><br>Submitted works   | 1%  |
| 5 | <b>repositorio.usil.edu.pe</b><br>Internet  | <1% |
| 6 | <b>"Symposia and Oral Abstracts", Integrative and Comparative Biology, 1...</b><br>Crossref | <1% |
| 7 | <b>Universidad Cesar Vallejo on 2023-09-24</b><br>Submitted works                           | <1% |
| 8 | <b>Universidad Wiener on 2024-12-06</b><br>Submitted works                                  | <1% |