Universidad Norbert Wiener

DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS ESPECIALIDADES
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Motivación y desempeño laboral en personal asistencial del departamento de patología clínica de un hospital nacional, Huancayo 2025

Para optar el Grado Académico de

Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Aguirre Mendoza, Katharine

Asesor: Dr. Lopez Bulnes, Jorge Luis

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9583-1143

Lima – Perú

2026

Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Katharine Aguirre Mendoza Egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "" **Motivación y Desempeño Laboral en Personal Asistencial del Departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025"** Asesorado por el docente: Jorge Luis López Bulnes Con DNI 08153969 Con ORCID 0000-0002-9583-1143 tiene un índice de similitud de (19)% con código oid: : :14912:623059481 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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

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

El porcentaje de similitud correspondiente a la fuente principal (5%) se debe principalmente a coincidencias asociadas con los nombres de capítulos y subcapítulos, la denominación de las variables y la formulación de las hipótesis, elementos propios de la estructura y contenido metodológico del trabajo. Estas coincidencias corresponden a terminología académica necesaria y no comprometen la integridad ni la originalidad de la investigación.



…… ……

Firma de autor 1 Firma de autor 2

Katharine Aguirre Mendoza

Nombres y apellidos del Egresado Nombres y apellidos del Egresado

DNI: 70305976 DNI:



……

Firma

Nombres y apellidos del Asesor

DNI: 08153969.

Lima, 11 de septiembre de 2026

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo y confianza durante todas las etapas de mi vida académica y profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la fortaleza y constancia para culminar esta etapa.

A mi familia, por su apoyo incondicional y confianza permanente.

A todos quienes hicieron posible la realización de este trabajo.

Índice General

Declaración de autenticidad y responsabilidad……i

Dedicatoria.....ii

Agradecimiento.....iii

Índice general iv

Índice de tablas ……....vii

Índice de gráficos……vii

Resumen.....viii

Abstract.....ix

Introducción x

1. CAPÍTULO I: PROBLEMA 1

1.1.Planteamiento.....1

1.2. Formulación 2

1.2.1. Problema general.....2

1.2.2. Problemas específicos. 2

1.3 Objetivos. 2

1.3.1 General. 2

1.3.2. Específicos. 2

1.4. Justificación 3

1.4.1. Teórica 3

1.4.2. Metodológica 3

1.4.3. Práctica 3

1.5. Limitaciones 3

2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 5

2.1. Antecedentes 5

2.2 Bases Teóricas 8

2.3. Formulación de hipótesis 16

2.3.1. General. 16

2.3.2. Específicas. 16

3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 17

3.1. Método 17

3.2. Enfoque 17

3.3 Tipo 17

3.4 Diseño 17

3.5 Población, muestra y muestreo 18

3.6. Variables y operacionalización 19

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 2

3.7.1. Técnica 2

3.7.2. Descripción de instrumentos 2

3.7.3. Validación 20

3.7.4. Confiabilidad.....2

3.8. Procesamiento y análisis de datos.....21

3.9. Aspectos éticos.....21

4. CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....22

4.1. Resultados.....22

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....23

4.1.2. Prueba de hipótesis 24

4.1.3. Discusión de resultados.....27

5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....31

5.1. Conclusiones..... 31

5.1. Recomendaciones.....32

REFERENCIAS..... 33

ANEXOS 41

Anexo 1: Matriz de consistencia 41

Anexo 2:Ficha tenica de insturmentos 42

Anexo 3: Instrumentos 43

Anexo 4: Validez de instrumento.....53

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética 55

Anexo 6: Formato de consentimiento informado 56

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para recolección de los datos.....58

Anexo 7: Reporte de similitud de Turnitin 59

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....19

Tabla 2. Descriptivos de dimensiones y puntajes totales 22

Tabla 3. Descriptivos de dimensiones y puntajes totales 22

Tabla 4. Prueba de hipótesis general.....24

Tabla 5. Prueba de hipótesis específica 1. 25

Tabla 6. Prueba de hipótesis específica 2. 26

Índice de gráficos

Figura 1. Diagrama de dispersión. 23

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal asistencial del Departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo basica, diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La población estuvo conformada por 80 trabajadores asistenciales, entre tecnólogos médicos, técnicos asistenciales y médicos, quienes cumplieron con los criterios de inclusión establecidos, por lo que se trabajó con una muestra censal. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios estructurados: uno para medir la motivación laboral, considerando las dimensiones motivación intrínseca y extrínseca, y otro para evaluar el desempeño laboral. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y su confiabilidad fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Asimismo, se identificó relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, así como entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. Se concluye que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño del personal asistencial evaluado.

Palabras clave: Motivación; Rendimiento laboral; Personal de salud; Personal de laboratorio; Patología clínica.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between motivation and job performance among healthcare personnel in the Clinical Pathology Department of a National Hospital, Huancayo 2025. The study used a quantitative approach, basic type, non-experimental design, correlational level, and cross-sectional scope. The population consisted of 80 healthcare workers, including medical technologists, healthcare technicians, and physicians, who met the established inclusion criteria; therefore, a census sample was used. For data collection, two structured questionnaires were applied: one to measure work motivation, considering the dimensions of intrinsic and extrinsic motivation, and another to assess job performance. The instruments were validated through expert judgment, and their reliability was determined using Cronbach's Alpha coefficient. The results showed a positive and significant relationship between motivation and job performance. Likewise, a significant relationship was identified between intrinsic motivation and job performance, as well as between extrinsic motivation and job performance. It is concluded that work motivation is significantly related to the job performance of the evaluated healthcare personnel.

Keywords: Motivation; Work Performance; Health Personnel; Laboratory Personnel; Clinical Pathology.

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1.1. Planteamiento

A nivel mundial, la gestión del recurso humano en salud constituye una preocupación prioritaria para los sistemas sanitarios, debido a que la disponibilidad, permanencia, motivación y desempeño del personal influyen directamente en la calidad y continuidad de los servicios. La Organización Mundial de la Salud ha advertido que los sistemas de salud enfrentan dificultades relacionadas con la fuerza laboral sanitaria, entre ellas la escasez de personal, la distribución desigual y la necesidad de fortalecer condiciones que favorezcan su desempeño. En ese contexto, la motivación laboral adquiere relevancia, porque no solo se vincula con el cumplimiento de funciones, sino también con el compromiso, la permanencia y la eficiencia del trabajador dentro de las organizaciones de salud (1).

En la Región de las Américas, la problemática del recurso humano sanitario no se limita a la cantidad de trabajadores disponibles, sino que también comprende aspectos relacionados con la formación, distribución, contratación, retención y desempeño del personal. Esta situación evidencia la necesidad de estudiar factores organizacionales que puedan influir en el comportamiento laboral, entre ellos la motivación, el reconocimiento, las condiciones de trabajo, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional (2). Diversas investigaciones recientes señalan que la satisfacción laboral, el desarrollo de carrera, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la remuneración, la supervisión y las relaciones interpersonales son factores asociados con la permanencia y el desempeño del personal de salud (3,4).

En los servicios hospitalarios de apoyo diagnóstico, como Patología Clínica, el desempeño del personal asistencial adquiere especial importancia, debido a que los resultados de laboratorio contribuyen a la toma de decisiones clínicas, al diagnóstico oportuno, al seguimiento terapéutico y a la seguridad del paciente. Por ello, los servicios de laboratorio requieren personal competente, motivado y comprometido con la calidad técnica, el cumplimiento de protocolos, la oportunidad en la entrega de resultados y el trabajo coordinado con otros profesionales de salud (5). Cuando existen limitaciones vinculadas a la carga laboral, el reconocimiento, la comunicación interna, la

disponibilidad de recursos o las oportunidades de promoción, pueden generarse condiciones que afecten la motivación del trabajador y, de manera indirecta, el desempeño del servicio.

En el contexto peruano, la mejora de la calidad y oportunidad de los servicios de salud forma parte de los objetivos de la política sanitaria nacional, lo que exige fortalecer la gestión del personal asistencial como componente esencial del funcionamiento institucional (6). Sin embargo, en los establecimientos de salud aún persisten retos relacionados con las condiciones laborales, la estabilidad contractual, la sobrecarga de funciones, el reconocimiento profesional y la gestión del talento humano. Estudios recientes realizados en hospitales peruanos han reportado asociaciones significativas entre la gestión del talento humano, la motivación y el desempeño laboral, lo cual demuestra que estas variables siguen siendo relevantes para comprender la productividad y eficiencia del personal sanitario (7).

En el Departamento de Patología Clínica de un hospital nacional de Huancayo, el personal asistencial cumple funciones esenciales vinculadas al procesamiento de muestras, control de calidad, cumplimiento de protocolos, manejo de equipos, comunicación con el equipo de salud y entrega de resultados confiables. No obstante, en la revisión preliminar de la información recolectada en la población de estudio se advierte que, aunque el desempeño laboral percibido tiende a ubicarse en niveles altos, la motivación extrínseca presenta mayor variabilidad, especialmente en aspectos relacionados con remuneración, reconocimiento, oportunidades de promoción y condiciones laborales. Esta situación evidencia que el problema no necesariamente se expresa como ausencia total de desempeño, sino como una posible fragilidad en los factores motivacionales que sostienen dicho desempeño en el tiempo.

En ese sentido, resulta necesario analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el personal asistencial del Departamento de Patología Clínica, considerando las dimensiones de motivación intrínseca y extrínseca. Asimismo, la incorporación de características sociodemográficas y laborales permitirá contextualizar mejor los hallazgos, debido a que variables como edad, sexo, profesión y tipo de contrato pueden ayudar a comprender diferencias en la percepción motivacional y en el desempeño laboral. Por tanto, el presente estudio busca generar

evidencia útil para la gestión en salud, orientada al fortalecimiento de estrategias institucionales que favorezcan la motivación, el compromiso y la calidad del desempeño del personal asistencial..

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre Motivación y el Desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la motivación intrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025.
- Identificar la motivación extrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

La investigación tiene una justificación teórica porque busca aportar mayor información sobre la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en el Departamento de Patología Clínica de un hospital nacional. La motivación es un aspecto que suele estar presente en el trabajo diario de los profesionales de salud y puede relacionarse con la manera en que realizan sus actividades, el compromiso que muestran con la institución y el grado de satisfacción que experimentan en su entorno laboral. El estudio también permitirá examinar la motivación a partir de sus dimensiones intrínseca y extrínseca. Esto puede ayudar a identificar qué factores vinculados a la persona y cuáles relacionados con la organización guardan relación con el desempeño laboral. Aunque ambos aspectos suelen estudiarse por separado, en la práctica forman parte de la experiencia laboral cotidiana del trabajador. La información obtenida podría servir como referencia para futuras investigaciones en el campo de la gestión en salud. Del mismo modo, puede aportar evidencia útil para estudios que se desarrollen en servicios hospitalarios de apoyo diagnóstico, donde el trabajo del personal asistencial cumple un papel importante dentro de la atención de los pacientes.

1.4.2. Metodológica

La investigación presenta una justificación metodológica debido a que se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. Estas características permitirán estudiar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el personal asistencial, sin intervenir ni modificar las variables consideradas en el estudio. Para obtener la información se emplearán cuestionarios estructurados elaborados de acuerdo con las dimensiones de cada variable. También se aplicará una ficha de datos sociodemográficos y laborales que permitirá describir las características de los participantes. De esta forma, será posible contar con información organizada sobre la población estudiada. Posteriormente, los datos serán analizados mediante técnicas de estadística descriptiva e inferencial. La prueba de correlación se seleccionará según la distribución que presenten los datos obtenidos. El procedimiento planteado busca generar información cuantificable y ordenada, la cual

podría ser tomada como referencia en investigaciones similares realizadas en establecimientos de salud.

.

1.4.3 Práctica

La investigación tiene una justificación práctica porque permitirá conocer cómo se relacionan la motivación laboral y el desempeño laboral en el personal asistencial del Departamento de Patología Clínica. La información que se obtenga puede ayudar a comprender mejor algunos aspectos que influyen en el trabajo diario del personal y en la manera en que desarrollan sus funciones dentro del servicio.

Entre estos aspectos se encuentran elementos relacionados con la motivación intrínseca, como la satisfacción personal, el sentido de logro y la autonomía en el trabajo. También se consideran factores extrínsecos, por ejemplo el reconocimiento recibido, la remuneración, las condiciones laborales y las oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional.

Los resultados podrían servir como base para plantear acciones dirigidas al fortalecimiento de la gestión del talento humano. Del mismo modo, podrían aportar información útil para mejorar el ambiente de trabajo y favorecer un mayor compromiso del personal con sus actividades. Aunque el estudio no busca intervenir directamente en estos aspectos, los hallazgos podrían contribuir a la toma de decisiones orientadas a optimizar los procesos asistenciales que se desarrollan dentro del servicio.

1.5. Limitaciones

El estudio presentó algunas limitaciones que conviene considerar al momento de interpretar los resultados obtenidos. Una de ellas está relacionada con el lugar donde se desarrolló la investigación, ya que se realizó únicamente en el Departamento de Patología Clínica de un hospital nacional de Huancayo. Debido a ello, los resultados reflejan la realidad de ese servicio en particular y deben interpretarse con cautela al compararlos con otros hospitales o contextos institucionales.

Otra limitación estuvo relacionada con la recolección de información. Los datos fueron obtenidos mediante cuestionarios de autoinforme, por lo que las respuestas dependieron de la percepción de cada participante. En estudios de este tipo siempre existe la posibilidad de que algunos trabajadores

respondan de una manera que consideren más favorable o socialmente aceptada, especialmente cuando se evalúan aspectos vinculados con la motivación y el desempeño laboral.

También debe considerarse que la investigación tuvo un diseño transversal. Esto significa que la información se recogió en un único momento, por lo que los resultados permiten observar la relación entre las variables estudiadas, pero no determinar si una de ellas es la causa de la otra.

Por último, aunque se incluyó a todo el personal asistencial que cumplió con los criterios establecidos para participar, la cantidad de trabajadores dependió del número de personas disponibles en el servicio durante el periodo de recolección de datos. Esta situación limita la posibilidad de realizar comparaciones más amplias entre diferentes grupos laborales y reduce el alcance de los resultados hacia poblaciones de mayor tamaño.

.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Bayser (8), en Argentina, desarrolló un estudio con el objetivo de describir la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La investigación fue observacional, de corte transversal, y se realizó en profesionales de enfermería durante el periodo comprendido entre noviembre de 2021 y enero de 2022. La muestra estuvo conformada por 60 enfermeros, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se utilizaron instrumentos orientados a medir la motivación y el desempeño laboral. Los resultados evidenciaron que la mayoría del personal presentó un nivel medio de desempeño laboral, sin registrarse casos de desempeño superior. Asimismo, el análisis inferencial permitió identificar una correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral. Este antecedente es pertinente porque analiza las mismas variables del presente estudio en personal asistencial de salud.

Dolores Ruiz et al. (9), en México, realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en trabajadores del sector salud durante la etapa pospandemia. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño transversal, aplicando instrumentos a trabajadores sanitarios seleccionados para el análisis. Para el procesamiento de datos se utilizó un modelo de regresión lineal simple y análisis ANOVA. Los autores reportaron una relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral; sin embargo, el valor de significancia obtenido para el predictor motivación fue superior a 0,05, por lo que sus resultados deben interpretarse con cautela. Este estudio resulta útil porque permite contrastar los hallazgos de investigaciones que reportan asociaciones significativas con aquellas que muestran resultados menos concluyentes.

Buabeng y Adomah-Afari (10), en Ghana, efectuaron un estudio con el objetivo de determinar la influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral del personal de salud de un hospital docente. La investigación presentó un diseño exploratorio de corte transversal y empleó metodología cuantitativa. Participaron 324 trabajadores clínicos de salud, quienes respondieron un cuestionario estructurado autoadministrado. Para el análisis estadístico se

utilizaron pruebas ANOVA y modelos de regresión lineal. Los resultados mostraron que los factores de motivación intrínseca, como el logro y la satisfacción personal, así como los factores extrínsecos, como disponibilidad de equipos, seguridad laboral, relaciones interpersonales, reconocimiento, promoción, salario y carga laboral, se asociaron significativamente con el desempeño laboral. Se concluyó que la generación de un entorno laboral favorable y motivador puede contribuir al mejor desempeño del personal sanitario.

Maidana de Zarza et al. (11), en Paraguay, desarrollaron una investigación con el objetivo de analizar la asociación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de dos hospitales de tercer y cuarto nivel de complejidad. El estudio fue observacional, descriptivo y transversal, con muestreo no probabilístico por conveniencia. Participaron 188 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario previamente elaborado y validado. Los resultados evidenciaron que el 83,51 % presentó un nivel alto de factores motivacionales y el 95,74 % alcanzó un nivel alto de desempeño laboral. Asimismo, se encontró asociación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. Este antecedente es relevante porque evalúa factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos en profesionales de salud, dimensiones que también forman parte del presente estudio.

Gultom et al. (12), en Indonesia, realizaron un estudio orientado a analizar la influencia de la motivación y la carga laboral en el desempeño de enfermeras del Hospital Setio Husodo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo descriptivo y trabajó con una muestra de 39 enfermeras seleccionadas mediante muestreo saturado. Para la recolección de datos se emplearon cuestionarios validados de motivación, carga laboral y desempeño, con adecuados niveles de confiabilidad. Los resultados mostraron que tanto la motivación como la carga laboral influyeron significativamente en el desempeño de las enfermeras, siendo la carga laboral el factor con mayor peso explicativo. Se concluyó que la motivación laboral constituye un determinante importante del desempeño en contextos hospitalarios, por lo que las instituciones de salud deben fortalecer estrategias orientadas a mejorar la motivación y equilibrar la carga de trabajo.

Nacionales

Tuya-Ramírez et al. (7), en Perú, realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano, la motivación y el desempeño laboral en trabajadores

de un hospital público de Huaraz. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y tipo aplicado. La muestra estuvo conformada por 86 trabajadores nombrados del área asistencial del hospital. La recolección de datos se realizó mediante encuestas y cuestionarios. Los resultados evidenciaron una correlación significativa y positiva entre la gestión del talento humano, la motivación y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de p = 0,000. Se concluyó que la motivación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal asistencial, por lo que este antecedente es altamente pertinente para la presente investigación.

Rivera Villoda (13), en Lima, desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP Luis Nicasio Sáenz, durante el año 2023. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 80 enfermeros, por lo que se trabajó con una muestra censal. La recolección de datos se realizó mediante encuesta y cuestionarios validados por jueces expertos, con confiabilidad adecuada para ambas variables. Los resultados descriptivos evidenciaron predominio de niveles altos de motivación y desempeño laboral. En el análisis inferencial se encontró una relación directa y moderada entre motivación y desempeño laboral, con p = 0,000 y Rho de Spearman = 0,427. Se concluyó que una mayor motivación se relaciona con un mejor desempeño laboral en el personal de enfermería.

Cabrera Tarazona (14), en Lima, realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, durante el año 2022. El estudio fue desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por trabajadores asistenciales del hospital, a quienes se les aplicaron cuestionarios para evaluar las variables de estudio. Los resultados evidenciaron que la motivación laboral se relacionó de manera positiva con el desempeño laboral de los profesionales de salud. Asimismo, se identificó que aspectos como el trabajo en equipo, la satisfacción en el área laboral y la motivación recibida por parte de los superiores fueron elementos relevantes para el desempeño. Este antecedente es pertinente porque se ubica en un establecimiento público de salud y analiza las mismas variables de la presente investigación.

Asmat Neyra (15), en Chancay, desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en médicos del Servicio de Medicina Interna del Hospital de Chancay, durante el periodo junio-diciembre de 2020. El estudio fue descriptivo, observacional, prospectivo y correlacional, con diseño analítico, transversal y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 20 médicos del servicio de medicina interna. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta con 19 preguntas sobre motivación y 31 preguntas sobre desempeño laboral. Los resultados mostraron que no existió relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con p = 0,219. Se concluyó que la motivación no fue un factor asociado al desempeño laboral en la población evaluada. Este antecedente es importante porque ofrece un resultado contrario a otros estudios, lo cual permite enriquecer la discusión de los hallazgos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Motivación

2.2.1.1Definición de motivación laboral

La motivación laboral se entiende como el conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan al trabajador a iniciar, orientar, mantener y regular su conducta dentro del ámbito de trabajo. Estas fuerzas influyen en la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento laboral, por lo que permiten comprender por qué una persona realiza determinadas actividades, cuánto esfuerzo invierte en ellas y durante cuánto tiempo mantiene dicho esfuerzo (16).

Desde la teoría de la autodeterminación, la motivación en el trabajo no se limita únicamente a la presencia de recompensas externas, sino que también comprende factores internos relacionados con la autonomía, la competencia y la vinculación con el entorno laboral. En ese sentido, la motivación puede expresarse de forma intrínseca, cuando el trabajador realiza sus funciones por satisfacción, interés o sentido de logro personal; y de forma extrínseca, cuando su conducta se orienta por incentivos, reconocimiento, remuneración, estabilidad laboral u otros estímulos externos (17).

En el contexto de las organizaciones de salud, la motivación laboral adquiere especial importancia porque el desempeño del personal depende no solo de sus conocimientos técnicos, sino también de su disposición para cumplir sus funciones, colaborar con el equipo, responder a las demandas

del servicio y mantener compromiso con los objetivos institucionales. Por ello, la motivación del personal sanitario puede estar relacionada con factores como la supervisión, los beneficios económicos, las oportunidades de capacitación, el crecimiento profesional, el reconocimiento y las condiciones de trabajo (18).

Por tanto, para la presente investigación, la motivación laboral se define como el conjunto de factores intrínsecos y extrínsecos que impulsan al personal asistencial del Departamento de Patología Clínica a desarrollar sus funciones con esfuerzo, compromiso y orientación hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.2.1.2. Importancia de la motivación laboral en el personal de salud

La motivación laboral en el personal de salud constituye un aspecto fundamental para el funcionamiento adecuado de los servicios sanitarios, debido a que los sistemas de salud dependen de trabajadores disponibles, competentes, comprometidos y capaces de brindar atención oportuna y de calidad. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud señala que el funcionamiento de los sistemas sanitarios está condicionado por la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad del recurso humano en salud, por lo que fortalecer las condiciones laborales del personal resulta esencial para garantizar la continuidad de los servicios asistenciales (1).

En el ámbito hospitalario, la motivación laboral adquiere especial relevancia porque se relaciona con el compromiso, la satisfacción y la permanencia del trabajador dentro de la institución. Cuando el personal sanitario percibe un entorno laboral favorable, con adecuada supervisión, reconocimiento, oportunidades de capacitación, beneficios económicos y posibilidades de crecimiento profesional, tiende a mostrar mayor disposición para cumplir sus funciones y participar activamente en los objetivos institucionales (18). Por el contrario, la baja motivación puede asociarse con insatisfacción laboral, ausentismo, rotación del personal, disminución de la productividad y afectación de la calidad del cuidado brindado al paciente (19).

Asimismo, la motivación del personal de salud no solo responde a incentivos externos, sino también a factores internos vinculados con la vocación de servicio, el sentido de logro, la autonomía, el reconocimiento profesional y la satisfacción derivada del cumplimiento de las tareas asistenciales. Estos elementos favorecen que el trabajador mantenga esfuerzo, responsabilidad y compromiso frente a las demandas propias del servicio, especialmente en contextos hospitalarios

donde existen presión asistencial, carga laboral y necesidad de respuesta rápida ante las necesidades del paciente (3,18).

En los servicios de apoyo diagnóstico, como el Departamento de Patología Clínica, la motivación laboral es importante porque el personal asistencial participa en procesos que influyen directamente en el diagnóstico, seguimiento y tratamiento de los pacientes. Por ello, contar con trabajadores motivados puede favorecer el cumplimiento de protocolos, la calidad técnica, el trabajo en equipo, la oportunidad en la entrega de resultados y la responsabilidad en el manejo de muestras. En consecuencia, estudiar la motivación laboral en este tipo de servicio permite comprender factores humanos y organizacionales que pueden relacionarse con el desempeño laboral y con la calidad de los procesos asistenciales.

2.2.1.4. Teorías de la motivación laboral

A. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

La teoría de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow sostiene que la conducta humana se encuentra orientada por la búsqueda de satisfacción de diferentes necesidades, organizadas de manera progresiva. Estas necesidades comprenden las fisiológicas, seguridad, afiliación o pertenencia, estima o reconocimiento y autorrealización. Según este enfoque, las personas tienden a satisfacer primero las necesidades básicas, para luego orientar su conducta hacia necesidades de orden superior, vinculadas con el desarrollo personal y la realización de capacidades (24).

En el ámbito laboral, esta teoría permite comprender que la motivación del trabajador no depende únicamente de la remuneración, sino también de otros factores asociados con la estabilidad, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento. En el personal de salud, las necesidades fisiológicas y de seguridad pueden relacionarse con el salario, la estabilidad contractual y las condiciones laborales; las necesidades sociales se vinculan con el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia institucional; mientras que el reconocimiento y la autorrealización se relacionan con la valoración profesional, el desarrollo de competencias y la posibilidad de alcanzar metas dentro del servicio.

B. Teoría bifactorial de Herzberg

La teoría bifactorial de Herzberg plantea que la satisfacción y la insatisfacción laboral no dependen de los mismos factores. Según este enfoque, existen factores motivacionales o intrínsecos, relacionados con el contenido del trabajo, como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento profesional y la realización personal. Estos factores favorecen la satisfacción laboral y pueden estimular un mayor compromiso del trabajador con sus funciones (25).

Por otro lado, Herzberg identifica los factores higiénicos o extrínsecos, vinculados con el contexto en el que se desarrolla el trabajo. Entre ellos se encuentran el salario, las condiciones laborales, la supervisión, las políticas institucionales, la seguridad en el empleo y las relaciones interpersonales. La ausencia o deficiencia de estos factores puede generar insatisfacción; sin embargo, su presencia no siempre garantiza una motivación elevada, sino que evita el malestar laboral (25).

Esta teoría es especialmente relevante para la presente investigación, debido a que permite analizar la motivación laboral a partir de factores intrínsecos y extrínsecos. En el personal asistencial del Departamento de Patología Clínica, los factores intrínsecos pueden expresarse mediante la satisfacción con el trabajo, el sentido de logro, la autonomía y el interés por las tareas; mientras que los factores extrínsecos pueden relacionarse con la remuneración, el reconocimiento institucional, las oportunidades de promoción, las relaciones laborales y las condiciones del servicio.

C. Teoría de la expectativa de Vroom

La teoría de la expectativa de Vroom sostiene que la motivación laboral se relaciona con las expectativas que tiene el trabajador respecto a los resultados de su esfuerzo. De acuerdo con esta teoría, una persona estará motivada cuando considera que su esfuerzo puede conducir a un buen desempeño, que dicho desempeño permitirá obtener determinados resultados y que esos resultados tienen valor para ella (26).

Esta teoría se estructura en tres componentes principales: expectativa, instrumentalidad y valencia. La expectativa se refiere a la creencia de que el esfuerzo personal permitirá alcanzar un determinado nivel de desempeño; la instrumentalidad corresponde a la percepción de que el desempeño logrado será recompensado; y la valencia representa el valor o importancia que el trabajador asigna a la recompensa obtenida (26).

En el contexto laboral sanitario, esta teoría ayuda a comprender la relación entre motivación y desempeño laboral, debido a que el personal puede mostrar mayor disposición para cumplir sus funciones cuando percibe que su esfuerzo será útil, reconocido y valorado por la institución. En el Departamento de Patología Clínica, esta relación puede expresarse en el cumplimiento de protocolos, la calidad del trabajo, la responsabilidad en el manejo de muestras, la puntualidad y la colaboración con el equipo de salud.

2.2.1.5. Dimensiones de la motivación laboral

A. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca se refiere al impulso interno que lleva a una persona a realizar una actividad por el interés, satisfacción o disfrute que esta le genera, sin depender necesariamente de recompensas externas. En el ámbito laboral, este tipo de motivación se relaciona con la satisfacción personal, el sentido de logro, la autonomía, la vocación de servicio, el interés por las tareas y la percepción de competencia profesional (27).

Desde la teoría de la autodeterminación, la motivación intrínseca adquiere importancia porque se vincula con necesidades psicológicas básicas como la autonomía, la competencia y la relación con los demás. Cuando estas necesidades son satisfechas dentro del entorno laboral, el trabajador puede mostrar mayor compromiso, iniciativa y disposición para desarrollar sus funciones de manera responsable y sostenida (17).

En el personal asistencial de salud, la motivación intrínseca puede expresarse mediante el interés por brindar una atención adecuada, el compromiso con el cumplimiento de las funciones, la satisfacción al realizar correctamente las tareas y el deseo de contribuir al bienestar del paciente. En el Departamento de Patología Clínica, esta dimensión se relaciona con la satisfacción personal por el trabajo realizado, el sentido de logro profesional, la percepción de competencia, el interés por las actividades del servicio y la autonomía en el desarrollo de las tareas.

B. Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se refiere al impulso que lleva a una persona a realizar una actividad debido a factores externos, como recompensas, reconocimiento, remuneración, estabilidad laboral, oportunidades de ascenso, condiciones de trabajo o supervisión institucional. A diferencia de la

motivación intrínseca, esta dimensión depende de estímulos provenientes del entorno laboral y de los beneficios que el trabajador percibe al cumplir sus funciones (27).

En el contexto organizacional, la motivación extrínseca guarda relación con los factores higiénicos descritos por Herzberg, entre los cuales se encuentran el salario, las políticas institucionales, las condiciones laborales, la seguridad en el empleo, la supervisión y las relaciones interpersonales. Estos factores no siempre generan satisfacción profunda, pero su ausencia o deficiencia puede producir insatisfacción y afectar la disposición del trabajador hacia sus actividades (25).

En los servicios de salud, la motivación extrínseca es relevante porque el personal asistencial desarrolla sus funciones dentro de condiciones institucionales específicas, donde influyen la carga laboral, el reconocimiento recibido, el apoyo de los superiores, las relaciones con los compañeros, la disponibilidad de recursos y las posibilidades de crecimiento profesional. En el Departamento de Patología Clínica, esta dimensión comprende aspectos como remuneración, compensación percibida, oportunidades de promoción profesional, reconocimiento institucional, apoyo de la jefatura, relaciones interpersonales y condiciones laborales.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral se define como el conjunto de conductas, capacidades, responsabilidades y resultados que demuestra el trabajador durante el cumplimiento de las funciones asignadas dentro de una organización. Este concepto no se limita únicamente al logro de metas, sino que también comprende la forma en que el trabajador ejecuta sus tareas, utiliza sus competencias, se relaciona con los demás y contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales (20).

Desde una perspectiva individual, el desempeño laboral incluye el rendimiento en las tareas propias del puesto, el desempeño contextual y las conductas relacionadas con el comportamiento organizacional. El rendimiento en la tarea se refiere al cumplimiento eficiente de las funciones principales del cargo; el desempeño contextual comprende acciones como colaborar con los compañeros, mostrar iniciativa y contribuir al clima laboral; mientras que las conductas contraproducentes hacen referencia a comportamientos que pueden afectar negativamente a la organización (22).

En el ámbito de los servicios de salud, el desempeño laboral está relacionado con la capacidad del personal para aplicar conocimientos, habilidades y actitudes en el desarrollo de sus actividades asistenciales. Por ello, comprende aspectos como responsabilidad, calidad del trabajo, cumplimiento de normas, comunicación, trabajo en equipo, ética profesional y capacidad para responder adecuadamente a las demandas del servicio. En ese sentido, para la presente investigación, el desempeño laboral se entiende como el conjunto de competencias del individuo y competencias para el puesto que demuestra el personal asistencial del Departamento de Patología Clínica durante el cumplimiento de sus funciones.

.

2.2.2.2. Importancia del desempeño laboral en los servicios de salud

El desempeño laboral es fundamental en los servicios de salud, debido a que el cumplimiento adecuado de las funciones del personal asistencial influye en la calidad de la atención, la seguridad del paciente y la eficiencia institucional. En este sector, el trabajo del personal no solo se mide por la cantidad de actividades realizadas, sino también por la calidad técnica, la oportunidad, la responsabilidad y el cumplimiento de procedimientos establecidos.

En las instituciones sanitarias, un desempeño adecuado permite fortalecer la continuidad de los procesos asistenciales, reducir errores, mejorar la comunicación entre profesionales y favorecer una atención más segura para los usuarios. La Organización Mundial de la Salud señala que el trabajo en equipo efectivo, la comunicación clara, el liderazgo y la coordinación entre profesionales tienen impacto directo en la seguridad del paciente, por lo que constituyen elementos relevantes del desempeño dentro de los servicios de salud (23).

Asimismo, el desempeño del personal de salud se relaciona con el desarrollo de competencias laborales, entendidas como la integración de conocimientos, habilidades y actitudes orientadas al logro de resultados en el servicio. En el contexto peruano, el Ministerio de Salud ha señalado que las competencias laborales permiten mejorar el desempeño de los recursos humanos en salud y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y sectoriales .

.

2.2.2.3. Características del desempeño laboral

El desempeño laboral se caracteriza por la forma en que el trabajador cumple las funciones propias de su puesto, considerando tanto los resultados alcanzados como las conductas que desarrolla durante la ejecución de sus actividades. Entre sus principales características se encuentran la

responsabilidad, la calidad del trabajo, la productividad, la puntualidad, el cumplimiento de normas, la iniciativa, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la ética profesional y la capacidad de adaptación (20,22).

La calidad del trabajo constituye una característica central del desempeño laboral, debido a que refleja la precisión, oportunidad y cumplimiento adecuado de las actividades asignadas. En el personal de salud, esta característica resulta esencial porque la ejecución correcta de procedimientos, el respeto de protocolos y la responsabilidad en el manejo de información o muestras clínicas pueden influir en la seguridad del paciente y en la calidad del servicio brindado (23).

Otra característica relevante es la productividad, entendida como la capacidad del trabajador para cumplir sus funciones en el tiempo establecido, utilizando adecuadamente los recursos disponibles y respondiendo a las demandas del servicio. En el contexto hospitalario, la productividad se relaciona con la continuidad de los procesos asistenciales, la eficiencia institucional y la atención oportuna a los usuarios.

Asimismo, el desempeño laboral incluye características de tipo contextual, como el trabajo en equipo, la colaboración, la comunicación efectiva, la iniciativa y la disposición para apoyar a otros trabajadores. Estas conductas favorecen la coordinación entre profesionales, el cumplimiento de objetivos comunes y el fortalecimiento del ambiente laboral (22,23)

.

2.2.2.4. Teorías o enfoques del desempeño laboral

A. Enfoque de competencias laborales

El enfoque de competencias laborales sostiene que el desempeño del trabajador depende de la integración de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y capacidades aplicadas al cumplimiento de las funciones propias del puesto. Desde esta perspectiva, un trabajador competente no solo posee información técnica sobre sus actividades, sino que también demuestra capacidad para resolver problemas, actuar con responsabilidad, comunicarse adecuadamente y responder a las exigencias del entorno laboral (21).

En el sector salud, las competencias laborales adquieren especial importancia porque el desempeño del personal se relaciona con la calidad, oportunidad y seguridad de los servicios brindados. El Ministerio de Salud señala que las competencias permiten mejorar el desempeño de los recursos humanos en salud, debido a que orientan la actuación del trabajador hacia el logro de resultados

institucionales y hacia la mejora continua de la atención (21). Por ello, en el personal asistencial, las competencias no deben entenderse únicamente como conocimientos técnicos, sino también como actitudes éticas, responsabilidad, trabajo en equipo, comunicación y compromiso con el servicio.

En el Departamento de Patología Clínica, este enfoque permite comprender que el desempeño laboral depende de la capacidad del personal para aplicar sus conocimientos en el manejo de muestras, cumplimiento de protocolos, uso adecuado de equipos, control de calidad, comunicación con el equipo de salud y entrega oportuna de resultados. Por tanto, las competencias laborales constituyen un elemento central para evaluar el desempeño del personal asistencial.

B. Enfoque conductual del desempeño

El enfoque conductual plantea que el desempeño laboral no debe evaluarse únicamente a partir de los resultados obtenidos, sino también considerando las conductas que el trabajador desarrolla durante el cumplimiento de sus funciones. Según este enfoque, el desempeño incluye comportamientos observables relacionados con la ejecución de tareas, la colaboración, la iniciativa, la responsabilidad, el cumplimiento de normas y la contribución al funcionamiento de la organización (20).

Koopmans et al. señalan que el desempeño individual puede comprender dimensiones como el desempeño de tarea, el desempeño contextual, el desempeño adaptativo y las conductas contraproducentes. El desempeño de tarea se refiere al cumplimiento de las funciones principales del cargo; el desempeño contextual comprende comportamientos que favorecen el ambiente laboral, como colaborar con compañeros, mostrar iniciativa y apoyar los objetivos institucionales; mientras que el desempeño adaptativo se relaciona con la capacidad del trabajador para ajustarse a cambios y nuevas exigencias del puesto (20).

De manera similar, Borman y Motowidlo diferencian entre desempeño de tarea y desempeño contextual. El primero se vincula con las actividades técnicas propias del cargo, mientras que el segundo comprende conductas que apoyan el entorno organizacional, como cooperación, comunicación, disciplina, esfuerzo voluntario y compromiso con la institución (28). En el personal de Patología Clínica, este enfoque permite valorar no solo la ejecución técnica de las actividades, sino también la forma en que el trabajador se relaciona con sus compañeros, cumple normas, actúa con responsabilidad y contribuye al funcionamiento del servicio

.

C. Enfoque organizacional del desempeño

El enfoque organizacional sostiene que el desempeño laboral no depende únicamente de las capacidades individuales del trabajador, sino también de las condiciones institucionales en las que desarrolla sus funciones. Entre estos factores se encuentran el clima laboral, la supervisión, la disponibilidad de recursos, la carga de trabajo, las políticas institucionales, las oportunidades de capacitación, el reconocimiento y las posibilidades de desarrollo profesional (29).

Desde esta perspectiva, el desempeño puede verse favorecido cuando la organización proporciona condiciones adecuadas para el cumplimiento de las funciones, promueve una comunicación efectiva, facilita el trabajo en equipo y garantiza recursos suficientes para la ejecución de las actividades. Por el contrario, la sobrecarga laboral, la falta de apoyo de los superiores, la escasez de materiales, la ausencia de reconocimiento o las limitadas oportunidades de crecimiento pueden afectar la disposición del trabajador y dificultar el logro de un desempeño adecuado.

En los servicios de salud, este enfoque es relevante porque el personal asistencial trabaja en contextos donde la presión laboral, la demanda de atención, la necesidad de precisión técnica y la responsabilidad sobre la seguridad del paciente son constantes. En el Departamento de Patología Clínica, el desempeño laboral puede estar condicionado por la organización del servicio, la carga de trabajo, la disponibilidad de insumos, el mantenimiento de equipos, la supervisión, la coordinación entre áreas y el reconocimiento institucional. Por ello, analizar el desempeño desde una perspectiva organizacional permite comprender que los resultados del trabajador no dependen solo de su capacidad individual, sino también del entorno donde desarrolla sus funciones.

.

2.2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

A. Competencias del individuo

Las competencias del individuo hacen referencia al conjunto de características personales que permiten al trabajador desempeñar sus funciones de manera adecuada dentro de la organización. Estas competencias integran conocimientos, habilidades, actitudes, valores y capacidades que se expresan en la forma en que el trabajador asume sus responsabilidades, se comunica, resuelve problemas, se adapta a los cambios y mantiene una conducta ética en el entorno laboral (21).

En el personal de salud, las competencias individuales son importantes porque permiten responder a las exigencias del servicio con responsabilidad, iniciativa y compromiso. Estas competencias no

solo se relacionan con la capacidad técnica, sino también con aspectos personales como la integridad, la proactividad, la comunicación efectiva, el aprendizaje continuo, la disposición al cambio y la responsabilidad individual. Por ello, un trabajador asistencial con competencias individuales fortalecidas puede contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la mejora de la calidad del servicio (21).

Desde el enfoque del desempeño individual, estas competencias se relacionan con el desempeño contextual, el cual comprende conductas que favorecen el funcionamiento de la organización, aunque no formen parte directa de una tarea técnica específica. Entre estas conductas se encuentran apoyar a los compañeros, mostrar iniciativa, colaborar con el equipo, mantener buenas relaciones laborales y contribuir al clima organizacional (20). En el Departamento de Patología Clínica, esta dimensión se expresa en la capacidad del personal para actuar con ética, comunicarse adecuadamente, asumir responsabilidades y adaptarse a las necesidades del servicio.

B. Competencias para el puesto

Las competencias para el puesto se refieren a las capacidades específicas que requiere el trabajador para cumplir adecuadamente las funciones propias del cargo que desempeña. Estas competencias se vinculan con el conocimiento técnico, la calidad operativa, el cumplimiento de procedimientos, la productividad, la eficiencia y la capacidad para responder a las demandas propias del puesto laboral (21).

En los servicios de salud, las competencias para el puesto son esenciales porque el personal asistencial debe ejecutar actividades bajo normas, protocolos y estándares establecidos. En el caso del Departamento de Patología Clínica, estas competencias se relacionan con la adecuada recepción, manejo y procesamiento de muestras, el cumplimiento de protocolos, el uso responsable de equipos, la calidad técnica del trabajo, la oportunidad en la entrega de resultados y la coordinación con otros profesionales de salud.

Asimismo, el desempeño laboral puede comprender el desempeño de tarea, entendido como el cumplimiento de las actividades centrales del puesto, y el desempeño contextual, relacionado con la colaboración, comunicación y apoyo al funcionamiento del equipo (20,28). Por ello, las competencias para el puesto no solo incluyen la ejecución técnica de las funciones asignadas, sino también el trabajo en equipo, la colaboración interprofesional, la puntualidad, la responsabilidad y la eficiencia en el desarrollo de las actividades laborales.

2.2.3. Relación entre motivación laboral y desempeño laboral

La motivación laboral y el desempeño laboral se encuentran relacionados porque la disposición interna y externa del trabajador puede influir en la forma en que cumple sus funciones, asume responsabilidades y orienta su esfuerzo hacia los objetivos institucionales. Desde la teoría de la autodeterminación aplicada al trabajo, la motivación se vincula con la satisfacción de necesidades psicológicas como autonomía, competencia y relación con los demás, las cuales favorecen una mayor implicancia del trabajador en sus actividades laborales (17).

En el ámbito organizacional, un trabajador motivado tiende a mostrar mayor compromiso, iniciativa, responsabilidad y disposición para cumplir sus tareas. Esta relación puede comprenderse también desde la teoría de la expectativa, la cual plantea que el trabajador se esfuerza cuando considera que dicho esfuerzo permitirá alcanzar un buen desempeño y que este desempeño podrá generar resultados valiosos, como reconocimiento, estabilidad, crecimiento profesional o satisfacción personal (26).

En los servicios de salud, la motivación laboral adquiere especial importancia porque el personal asistencial desarrolla actividades que requieren precisión, responsabilidad, cumplimiento de protocolos, comunicación efectiva y trabajo en equipo. Diversos estudios en profesionales sanitarios señalan que la combinación de motivadores intrínsecos y extrínsecos puede favorecer la motivación, el compromiso, la retención y el desempeño del personal de salud (18). Por ello, la motivación no debe analizarse únicamente desde el interés personal por el trabajo, sino también desde las condiciones institucionales que pueden fortalecer o limitar la actuación del trabajador.

La relación entre motivación y desempeño puede variar según el tipo de motivación predominante. La motivación intrínseca se vincula con la satisfacción personal, el sentido de logro, la autonomía, la vocación y la percepción de competencia profesional; por ello, puede favorecer que el trabajador realice sus actividades con mayor compromiso y responsabilidad. En cambio, la motivación extrínseca se relaciona con recompensas, remuneración, reconocimiento institucional, condiciones laborales, apoyo de los superiores y oportunidades de desarrollo, factores que pueden influir en la disposición del trabajador hacia el cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, el desempeño laboral en salud no se limita al resultado final de una tarea, sino que comprende dimensiones como desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y conductas contraproducentes. En ese sentido, un trabajador motivado puede no solo cumplir con

sus actividades técnicas, sino también colaborar con sus compañeros, adaptarse a los cambios, mantener comunicación efectiva y contribuir al funcionamiento del servicio (30).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general.

- **Hi:** Existe relación entre Motivación y el Desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas.

- **Hi:** Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025.
- **Hi:** Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método

La investigación se desarrolló bajo el método hipotético-deductivo, debido a que se partió de fundamentos teóricos y antecedentes previos sobre la motivación laboral y el desempeño laboral, para luego contrastar las hipótesis planteadas mediante el análisis de datos obtenidos en la población de estudio. Este método permite formular proposiciones generales y comprobarlas en una realidad específica mediante procedimientos sistemáticos y objetivos (31).

3.2. Enfoque

El estudio presentó un enfoque cuantitativo, porque la información recolectada fue expresada mediante valores numéricos y analizada a través de procedimientos estadísticos. Este enfoque permitió medir las variables motivación laboral y desempeño laboral, así como determinar la relación existente entre ambas en el personal asistencial del Departamento de Patología Clínica.

3.3. Tipo

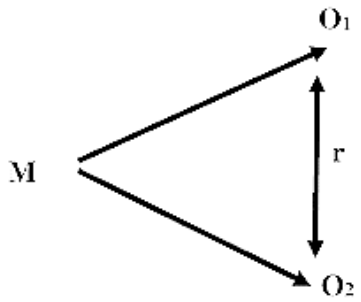
La investigación fue de tipo básica, debido a que tuvo como finalidad ampliar el conocimiento sobre la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, sin intervenir ni modificar directamente la realidad estudiada. En ese sentido, el estudio buscó aportar evidencia teórica y empírica sobre el comportamiento de ambas variables en un contexto hospitalario específico (47)

3.4. Diseño de investigación

El estudio fue de diseño no experimental, debido a que las variables motivación laboral y desempeño laboral no fueron manipuladas, sino observadas tal como se presentaron en la realidad. Asimismo, fue de corte transversal, porque la recolección de datos se realizó en un único momento, mediante la aplicación de los instrumentos al personal asistencial participante.

De igual manera, la investigación tuvo nivel correlacional, ya que buscó determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, así como entre las dimensiones de motivación intrínseca y motivación extrínseca con el desempeño laboral. Este nivel permite identificar la dirección y magnitud de la asociación entre dos o más variables dentro de una misma población de estudio (32).

El esquema del diseño de investigación fue el siguiente:



M = Personal asistencial del Departamento de Patología.

O1= Motivación.

O2= Desempeño.

r= correlación.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por 80 trabajadores asistenciales del Departamento de Patología Clínica del Hospital Nacional del Centro "Daniel Alcides Carrión" de Huancayo, durante el periodo 2025. Dicha población incluyó al personal que desarrollaba funciones asistenciales en las áreas correspondientes al servicio, quienes compartían características relacionadas con el contexto laboral, las funciones hospitalarias y la atención dentro del área de apoyo diagnóstico.

3.5.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población, es decir, por 80 trabajadores asistenciales del Departamento de Patología Clínica del Hospital Nacional del Centro "Daniel Alcides Carrión" de Huancayo, quienes cumplieron con los criterios de inclusión establecidos para la investigación. Por tanto, se trabajó con una población muestral, debido a que todos los trabajadores disponibles y elegibles fueron considerados en el estudio.

3.5.3 Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico de tipo censal, debido a que se incluyó a la totalidad de trabajadores asistenciales que conformaron la población de estudio y que cumplieron con los criterios de inclusión. No se realizó selección aleatoria, ya que el número de participantes fue accesible y permitió evaluar a toda la población disponible.

Criterios de inclusión y exclusión:

- **Inclusión:**

  Se incluyó al personal asistencial que mantuvo vínculo laboral activo con el hospital durante el periodo de recolección de datos. Asimismo, participaron trabajadores de ambos sexos, con condición laboral de nombrados o contratados, que pertenecían al Departamento de Patología Clínica y aceptaron participar voluntariamente en la investigación mediante el consentimiento informado.

- **Exclusión:**

  Se excluyó al personal que se encontraba de vacaciones, con licencia, descanso médico o ausencia prolongada durante el periodo de aplicación de los instrumentos. También se excluyó al personal con menos de un mes laborando en el servicio, debido a que su corto tiempo de permanencia podía limitar la percepción sobre la motivación laboral y el desempeño dentro del área evaluada.3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa / interpretación
Factores sociodemográficos y laborales	Conjunto de características personales y laborales que permiten describir el perfil de los participantes del estudio.	Se medirán mediante una ficha de datos sociodemográficos y laborales incluida en el instrumento de recolección de datos. No se considerarán variables principales de estudio, sino información complementaria para caracterizar a la población participante.	Características sociodemográficas	Edad	Razón	Edad en años cumplidos.
				Sexo	Nominal	Masculino / Femenino.
			Características laborales	Profesión	Nominal	Técnico / Tecnólogo médico / Biólogo / Médico / Otros, según corresponda.
				Tipo de contrato	Nominal	Nombrado / CAS / Contratado / Otro, según corresponda.
Variable independiente: Motivación laboral	Factores motivacionales e higiénicos que influyen en la satisfacción laboral del trabajador, relacionados con logro, reconocimiento, responsabilidad, salario, supervisión, condiciones	Se medirá mediante un cuestionario estructurado de 10 ítems, distribuidos en dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca. Cada ítem se responderá en escala tipo Likert de 5 puntos. Se obtendrá un puntaje total de motivación laboral entre 10 y 50 puntos, así como puntajes parciales por	Motivación intrínseca	Satisfacción personal con el trabajo. Sentido de logro o realización profesional. Competencia percibida en el trabajo. Interés y disfrute de las tareas. Autonomía en las funciones.	Ordinal	Puntaje por ítem: 1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.
			Motivación extrínseca	Reconocimiento por el trabajo realizado. Remuneración adecuada respecto a sus	Ordinal	Rango total: 10–50 puntos. Categorías: baja

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa / interpretación
	laborales y relaciones interpersonales (25)	dimensión entre 5 y 25 puntos.		responsabilidades. Oportunidades de ascenso o promoción profesional. Relaciones con el jefe inmediato. Relaciones laborales con los compañeros.		motivación: 10–23 puntos; motivación moderada: 24–37 puntos; alta motivación: 38–50 puntos.
Variable dependiente: Desempeño laboral	Competencias del trabajador expresadas en su actuación laboral, considerando competencias del individuo y competencias para el puesto (31).	Se medirá mediante un cuestionario estructurado de 10 ítems, distribuidos en dos dimensiones: competencias del individuo y competencias para el puesto. Cada ítem se responderá en escala tipo Likert de 5 puntos. Se obtendrá un puntaje total de desempeño laboral entre 10 y 50 puntos, así como puntajes parciales por dimensión entre 5 y 25 puntos.	Competencias del individuo	Iniciativa y proactividad. Ética e integridad profesional. Comunicación efectiva. Liderazgo adecuado. Adaptación al cambio y aprendizaje.	Ordinal	Puntaje por ítem: 1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.
			Competencias para el puesto	Cumplimiento de protocolos y procedimientos. Uso correcto de equipos y materiales. Calidad técnica en el trabajo. Trabajo colaborativo en equipo. Puntualidad y responsabilidad laboral.	Ordinal	Rango total: 10–50 puntos. Categorías: bajo desempeño: 10–23 puntos; desempeño moderado: 24–37 puntos; alto desempeño: 38–50 puntos.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, debido a que permitió obtener información directa de los participantes mediante preguntas estructuradas y estandarizadas. Esta técnica fue adecuada para la investigación, ya que permitió medir la percepción del personal asistencial respecto a la motivación laboral y el desempeño laboral, así como recolectar información sociodemográfica y laboral de la población estudiada.

3.7.2. Descripción de instrumentos

La recolección de datos se realizó mediante un instrumento estructurado en tres secciones. La primera sección correspondió a una ficha sociodemográfica y laboral, elaborada por la investigadora, con la finalidad de caracterizar a los participantes según edad, sexo, profesión y tipo de contrato.

La segunda sección estuvo conformada por el cuestionario de motivación laboral, adaptado con base en la teoría bifactorial de Herzberg (25). Este cuestionario estuvo constituido por 10 ítems distribuidos en dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

La tercera sección correspondió al cuestionario de desempeño laboral, adaptado considerando el enfoque de competencias laborales y las dimensiones de desempeño laboral empleadas por Cadillo Benites, organizadas en competencias del individuo y competencias para el puesto (31). Este cuestionario estuvo compuesto por 10 ítems distribuidos en dos dimensiones: competencias del individuo y competencias para el puesto.

Ambos cuestionarios utilizaron una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. La aplicación se realizó de manera individual y autoadministrada al personal asistencial del Departamento de Patología Clínica.

3.7.3. Validación

La validez de contenido de los instrumentos fue determinada mediante juicio de expertos. Para ello, se solicitó la participación de cinco especialistas con experiencia en gestión en salud,

metodología de la investigación y/o evaluación de instrumentos, quienes revisaron los ítems de los cuestionarios considerando los criterios de claridad, pertinencia y relevancia.

Cada experto evaluó los ítems mediante una escala dicotómica, donde "Sí" indicaba que el ítem cumplía con el criterio evaluado y "No" señalaba que requería modificación. Posteriormente, las respuestas fueron organizadas en una matriz de validación y se calculó la concordancia porcentual entre jueces, considerando como criterio de aceptación que al menos 4 de los 5 expertos emitieran valoración favorable para cada ítem.

Los resultados evidenciaron concordancia favorable entre los jueces, por lo que los ítems fueron considerados adecuados para medir las variables motivación laboral y desempeño laboral. Las observaciones realizadas estuvieron orientadas principalmente a mejorar la claridad de algunos enunciados y asegurar su correspondencia con las dimensiones e indicadores establecidos. Finalmente, los instrumentos fueron considerados válidos para su aplicación en la población de estudio.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con la finalidad de determinar la consistencia interna de los ítems que conformaron cada cuestionario. Para ello, se realizó una prueba piloto en 20 trabajadores con características similares a la población de estudio, cuyos datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS versión 26.

Los resultados evidenciaron un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,875 para el cuestionario de motivación laboral y de 0,882 para el cuestionario de desempeño laboral. Estos valores indican una adecuada consistencia interna, por lo que los instrumentos fueron considerados confiables para su aplicación en la población total del estudio

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados fueron organizados inicialmente en Microsoft Excel, donde se realizó la codificación de las respuestas, depuración de la base de datos y verificación de la consistencia de la información. Posteriormente, la base fue exportada al programa estadístico SPSS versión 26 para el procesamiento y análisis correspondiente.

Para el análisis descriptivo, las características sociodemográficas y laborales del personal asistencial fueron presentadas mediante frecuencias y porcentajes, considerando variables como edad, sexo, profesión y tipo de contrato. Asimismo, los puntajes de motivación laboral y desempeño laboral fueron calculados mediante la sumatoria de los ítems correspondientes a cada variable y dimensión. Posteriormente, dichos puntajes fueron clasificados según las escalas valorativas establecidas para identificar los niveles de motivación laboral y desempeño laboral.

En el análisis inferencial, primero se evaluó la distribución de los datos mediante la prueba de normalidad, con la finalidad de determinar el estadístico de correlación más adecuado. Debido a que los puntajes no presentaron distribución normal en todas las variables evaluadas, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para contrastar la hipótesis general y las hipótesis específicas, considerando la relación entre motivación laboral y desempeño laboral, motivación intrínseca y desempeño laboral, así como motivación extrínseca y desempeño laboral.

Asimismo, se realizó un análisis complementario para comparar el desempeño laboral según el tipo de profesión del personal asistencial. Para ello, se aplicó la prueba H de Kruskal-Wallis, debido a que se compararon más de dos grupos independientes y los datos no presentaron distribución normal. En todas las pruebas estadísticas se consideró un nivel de significancia de 0,05.

3.9. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló respetando los principios éticos aplicables a estudios con seres humanos. Se garantizó la autonomía de los participantes mediante la aplicación del consentimiento informado, en el cual se explicó el objetivo del estudio, la participación voluntaria, la confidencialidad de los datos y la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin consecuencia alguna.

Asimismo, se respetaron los principios de beneficencia y no maleficencia, debido a que la participación no implicó riesgos físicos ni psicológicos para los trabajadores. La información obtenida fue utilizada únicamente con fines académicos y se mantuvo bajo estricta confidencialidad. Los cuestionarios fueron anónimos, por lo que no se registraron nombres ni datos que permitieran identificar directamente a los participantes.

Finalmente, la investigación contó con la autorización correspondiente de la institución de salud y con la aprobación del comité de ética respectivo, garantizando que el proceso de recolección de datos se desarrollara conforme a los principios de responsabilidad, veracidad, respeto y protección de la dignidad de los participantes.

.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 2. *Características sociodemográficas y laborales del personal asistencial del Departamento de Patología Clínica de un hospital nacional de Huancayo, 2025*

Variable sociodemográfica	Categoría	n	%
Edad	Juventud	4	5,0
	Adultez	66	82,5
	Vejez/Personas mayores	10	12,5
Sexo	Femenino	58	72,5
	Masculino	22	27,5
Profesión	Biólogo	4	5,0
	Enfermera	2	2,5
	Medico Patólogo	7	8,8
	Técnico	34	42,5
	Tecnólogo Médico	33	41,3
Tipo de contrato	CAS	27	33,8
	Nombrado	53	66,3

Nota. *n = 80. CAS: Contrato Administrativo de Servicios.*

Fuente. *Base de datos de la investigación.*

La mayoría de participantes se ubicó en la etapa de adultez, con 66 personas, equivalente al 82,5%. En menor proporción, el 12,5% correspondió a personas mayores y el 5,0% a jóvenes. Respecto a la profesión, la mayor proporción correspondió a técnicos con 34 participantes, equivalente al 42,5%, seguido de tecnólogos médicos con 33 participantes, equivalente al 41,3%. En cuanto al tipo de contrato, predominó el personal nombrado con 53 participantes, representando el 66,3%.

Tabla 3. *Nivel de motivación laboral en el personal asistencial*

Variable	Categoría	n	%
Motivación	Baja motivación	0	0,0
	Motivación moderada	43	53,8
	Alta motivación	37	46,3
Total		80	100

Nota. *n = frecuencia absoluta; % = porcentaje.*

En la Tabla 3 se observa que la motivación laboral predominó en nivel moderado, con 43 participantes, equivalente al 53,8%. Asimismo, 37 participantes presentaron alta motivación, representando el 46,3%, mientras que no se registraron casos con baja motivación.

Tabla 4. *Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial*

Variable	Categoría	n	%
Desempeño laboral	Baja desempeño	0	0,0
	Desempeño moderado	0	0,0
	Alto desempeño	80	100,0
Total		80	100

Nota. *n = frecuencia absoluta; % = porcentaje.*

El desempeño laboral se ubicó en nivel alto en la totalidad del personal asistencial evaluado, con 80 participantes, equivalente al 100,0%. No se evidenciaron casos con bajo ni moderado desempeño.

4.1.2. Prueba de normalidad

Tabla 5. *Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de estudio*

Variable / dimensión	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	p
Motivación intrínseca	,146	80	,000
Motivación extrínseca	,099	80	,049
Competencia del individuo	,158	80	,000
Competencia para el puesto	,209	80	,000
Motivación laboral	,071	80	,200*
Desempeño laboral	,156	80	,000

Nota. *gl: grados de libertad. p: significancia estadística. Se considera distribución normal cuando p > 0,05.*

En la Tabla 5 se observa que, según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la mayoría de variables y dimensiones presentó valores de significancia menores a 0,05. Esto indica que no siguen una distribución normal. Solo la variable motivación laboral presentó una significancia de 0,200, mayor a 0,05, por lo que sí evidenció distribución normal. Sin embargo, debido a que desempeño laboral y la mayoría de dimensiones no presentan normalidad, se recomienda emplear una prueba estadística no paramétrica, como el coeficiente Rho de Spearman, para contrastar las hipótesis de relación.

4.1.3. Prueba de hipótesis

4.1.3.1. Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el personal asistencial.

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el personal asistencial.

Nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba

Se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, debido a que las variables no presentaron distribución normal en su totalidad.

Tabla 6. *Relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral*

Prueba estadística	Variable relacionada	Rho de Spearman	p	n
Rho de Spearman	Motivación laboral y desempeño laboral	,209	,009	80

Nota. *Rho: coeficiente de correlación de Spearman. p: significancia estadística. n = 80.*

Toma de decisión

Como el valor de significancia fue p = 0,009, menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el personal asistencial.

Interpretación breve

La motivación laboral presentó una relación positiva baja con el desempeño laboral. Esto indica que, a mayor motivación laboral, tiende a mejorar el desempeño laboral del personal asistencial.

4.1.3.2. Prueba de hipótesis específica 1

Prueba de hipótesis específica 1

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal asistencial.

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal asistencial.

Nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia de **α = 0,05**.

Estadístico de prueba

Se utilizó el coeficiente **Rho de Spearman**, debido a que los datos no presentaron distribución normal.

Tabla 7. *Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral*

Prueba estadística	Variable relacionada	Rho de Spearman	p	n
Rho de Spearman	Motivación intrínseca y desempeño laboral	,226	,044	80

Nota. *Rho: coeficiente de correlación de Spearman. p: significancia estadística. n = 80.*

Toma de decisión

Como el valor de significancia fue p = 0,044, menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal asistencial.

Interpretación breve

La motivación intrínseca presentó una relación positiva baja con el desempeño laboral. Es decir, a mayor motivación intrínseca, existe una ligera tendencia a mejorar el desempeño laboral.

4.1.3.3. Prueba de hipótesis específica 2

Prueba de hipótesis específica 2

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal asistencial.

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal asistencial.

Nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba

Se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, debido a que los datos no presentaron distribución normal.

Tabla 8. *Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral*

Prueba estadística	Variable relacionada	Rho de Spearman	p	n
Rho de Spearman	Motivación extrínseca y desempeño laboral	,231	,039	80

Nota. *Rho: coeficiente de correlación de Spearman. p: significancia estadística. n = 80.*

Toma de decisión

Como el valor de significancia fue p = 0,039, menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.

Interpretación breve

La motivación extrínseca se relacionó de manera positiva baja con el desempeño laboral en el personal asistencial.

4.1.3.4. Análisis complementario del desempeño laboral según profesión

Nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$.

Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba H de Kruskal-Wallis, debido a que se comparó el desempeño laboral entre más de dos grupos profesionales y los datos no presentaron distribución normal.

Tabla 9. *Desempeño laboral según su profesión*

Variable dependiente	Tipo de profesión	n	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	gl	p
Desempeño laboral	Técnico	34	40,35	3,903	4	,419
	Enfermera	2	48,50			
	Tecnólogo médico	33	38,38			
	Médico patólogo	7	37,14			
	Biólogo	4	61,13			

Nota. *H: estadístico de Kruskal-Wallis. gl: grados de libertad. p: significancia estadística. Se considera significancia estadística cuando p < 0,05.*

Como el valor de significancia fue p = 0,419, mayor que 0,05, se evidenció que no existen diferencias estadísticamente significativas en el desempeño laboral según el tipo de profesión del personal asistencial. Por tanto, el desempeño laboral fue similar entre técnicos, enfermeras, tecnólogos médicos, médicos patólogos y biólogos del Departamento de Patología Clínica.

Este resultado permite señalar que la profesión se comportó como una característica laboral descriptiva y no como un factor que genere diferencias significativas en la variable dependiente.

.

4.1.3. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general, orientado a determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal asistencial del Departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025, los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,313 y un valor de p=0,005. Esto indica que, a mayor motivación laboral, tiende a presentarse un mejor desempeño laboral en el personal asistencial evaluado, aunque la fuerza de la relación fue baja. Este hallazgo coincide con Bayser (8), quien encontró una correlación positiva entre motivación y desempeño laboral en personal de enfermería de una institución pública de Argentina. De igual manera, guarda relación con Tuya-Ramírez et al. (7), quienes reportaron una correlación significativa y positiva entre motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales de un hospital público peruano. También se asemeja a lo informado por Rivera Villoda (13), quien halló una relación directa y moderada entre motivación y desempeño laboral en enfermeros de emergencia. Estos resultados pueden explicarse desde la teoría de la expectativa de Vroom, la cual sostiene que el trabajador incrementa su esfuerzo cuando percibe que este puede conducir a un mejor desempeño y que dicho desempeño puede generar resultados valorados, como reconocimiento, estabilidad o satisfacción personal (26). Sin embargo, la baja intensidad de la relación encontrada sugiere que el desempeño laboral no depende únicamente de la motivación, sino también de otros factores organizacionales, como carga laboral, disponibilidad de recursos, supervisión, condiciones laborales y competencias propias del puesto.

En relación con el primer objetivo específico, referido a identificar la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal asistencial del Departamento de Patología Clínica, se encontró una relación positiva y significativa entre ambas variables, con Rho de Spearman de 0,345 y p=0,002. Este resultado indica que los aspectos internos de la motivación, como el sentido de logro, la satisfacción por el trabajo realizado, la autonomía, la vocación de servicio y la percepción de competencia profesional, se asocian con un mejor desempeño laboral. Este hallazgo coincide con Buabeng y Adomah-Afari (10), quienes identificaron que los factores intrínsecos, como el logro y la satisfacción personal, se asociaron significativamente con el desempeño del personal de salud. Asimismo, se relaciona con Maidana de Zarza et al. (11), quienes encontraron asociación significativa entre factores motivacionales y desempeño laboral en profesionales de enfermería.

Desde la teoría de la autodeterminación, este resultado es coherente, debido a que la motivación intrínseca se fortalece cuando el trabajador percibe autonomía, competencia y vinculación con su entorno laboral, lo cual favorece mayor compromiso, responsabilidad e iniciativa en el cumplimiento de sus funciones (17). En el contexto del Departamento de Patología Clínica, esta relación puede explicarse porque el personal asistencial realiza actividades que requieren precisión, responsabilidad, cumplimiento de protocolos y manejo adecuado de muestras, por lo que la satisfacción personal y el compromiso interno pueden favorecer la calidad del trabajo y el cumplimiento de las tareas asignadas.

Respecto al segundo objetivo específico, orientado a identificar la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal asistencial del Departamento de Patología Clínica, los resultados mostraron una relación positiva y significativa, con Rho de Spearman de 0,240 y p=0,032. Esto evidencia que los factores externos, como remuneración, reconocimiento institucional, apoyo de los superiores, condiciones laborales, relaciones interpersonales y oportunidades de desarrollo profesional, se relacionan con el desempeño laboral, aunque con una intensidad baja. Este resultado coincide con Buabeng y Adomah-Afari (10), quienes señalaron que factores extrínsecos como disponibilidad de equipos, seguridad laboral, reconocimiento, salario, promoción y carga laboral influyeron en el desempeño del personal sanitario. También guarda relación con Gultom et al. (12), quienes encontraron que la motivación y la carga laboral influyeron significativamente en el desempeño de enfermeras en un hospital de Indonesia. Desde la teoría bifactorial de Herzberg, los factores extrínsecos o higiénicos no siempre generan motivación elevada, pero su ausencia puede producir insatisfacción y afectar el desempeño laboral (25). Por ello, aunque la relación hallada fue baja, resulta importante que la institución fortalezca las condiciones externas de trabajo, debido a que el personal asistencial de Patología Clínica depende de recursos, equipos, organización del servicio y reconocimiento institucional para cumplir adecuadamente sus funciones. Además, el menor coeficiente observado en comparación con la motivación intrínseca sugiere que, en esta población, los factores internos podrían tener mayor vínculo con el desempeño que los estímulos externos.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.Conclusiones

Primera. Se determinó que existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal asistencial del Departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025, con un valor de p menor a 0,05. Esto permite afirmar que, cuando el personal presenta mayores niveles de motivación, tiende a evidenciar un mejor desempeño en el cumplimiento de sus funciones asistenciales.

Segunda. Se identificó que la motivación intrínseca se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral del personal asistencial. Esto demuestra que factores internos como la satisfacción personal, el compromiso con el trabajo, el sentido de logro, la autonomía y la vocación de servicio se asocian con un mejor cumplimiento de las funciones dentro del Departamento de Patología Clínica.

Tercera. Se identificó que la motivación extrínseca se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral del personal asistencial. Esto indica que aspectos externos como el reconocimiento institucional, la remuneración, las condiciones laborales, el apoyo de los superiores, la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional pueden influir en el desempeño del personal evaluado.

5.2.Recomendaciones

Primera. Se recomienda al jefe del Departamento de Patología Clínica, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, implementar un programa de fortalecimiento de la motivación laboral dirigido al personal asistencial. Este programa debe incluir reuniones mensuales de reconocimiento al desempeño, espacios de escucha activa, retroalimentación individual y actividades que promuevan el compromiso laboral, con la finalidad de fortalecer la disposición del personal hacia el cumplimiento de sus funciones.

Segunda. Se recomienda al jefe del Departamento de Patología Clínica promover estrategias orientadas a fortalecer la motivación intrínseca del personal asistencial. Para ello, se deben desarrollar capacitaciones periódicas, asignación de responsabilidades según competencias, reconocimiento verbal por logros alcanzados, participación del personal en la mejora de procesos internos y promoción del trabajo en equipo. Estas acciones deben ser ejecutadas por la jefatura del servicio con apoyo de los coordinadores de área.

Tercera. Se recomienda a la Dirección del hospital y a la Oficina de Recursos Humanos mejorar las condiciones extrínsecas que influyen en el desempeño laboral del personal asistencial. Para ello, se debe revisar la distribución de la carga laboral, garantizar la disponibilidad de materiales e insumos, mejorar la comunicación entre jefaturas y trabajadores, establecer mecanismos de reconocimiento institucional y gestionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Estas acciones deben ser supervisadas por la Dirección Administrativa y la jefatura del Departamento de Patología Clínica.

REFERENCIAS

1. World Health Organization. World Health Organization [Internet]. [citado el 23 de junio de 2026]. Health workforce. Disponible en: https://www.who.int/health-topics/health-workforce?

2. Pan American Health Organization. Pan American Health Organization / World Health Organization [Internet]. [citado el 23 de junio de 2026]. Human resources for health. Disponible en: https://www.paho.org/en/topics/human-resources-health?

3. de Vries N, Boone A, Godderis L, Bouman J, Szemik S, Matranga D, et al. The Race to Retain Healthcare Workers: A Systematic Review on Factors that Impact Retention of Nurses and Physicians in Hospitals. INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing. el 13 de enero de 2023;60. doi:10.1177/00469580231159318

4. Alkhateeb M, Althabaiti K, Ahmed S, Lövestad S, Khan J. A systematic review of the determinants of job satisfaction in healthcare workers in health facilities in Gulf Cooperation Council countries. Glob Health Action. el 31 de diciembre de 2025;18(1). doi:10.1080/16549716.2025.2479910

5. World Health Organization. Regional Office for Africa. Regional strategy on diagnostic and laboratory services and systems, 2023–2032 for the WHO African Region. Brazzaville; 2023.

6. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Plataforma del Estado Peruano [Internet]. 2024 [citado el 23 de junio de 2026]. Políticas nacionales multisectoriales del

Estado Peruano que vinculan al MIMP por las temáticas de la Ley N° 30364: Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 (PNMS). Disponible en: https://www.gob.pe/77176-politicas-nacionales-multisectoriales-del-estado-peruano-que-vinculan-al-mimp-por-las-tematicas-de-la-ley-n-30364-politica-nacional-multisectorial-de-salud-al-2030-pnms?

7. Tuya-Ramírez D, Chumpitaz-Caycho HE, Espinoza-Gamboa EN, Espinoza-Cruz MA. Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. Impulso, Revista de Administración [Internet]. 2025 [citado el 23 de junio de 2026];5(9):322–37. Disponible en: https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/376

8. Bayser SE. Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología. el 17 de junio de 2022;2:12. doi:10.56294/saludcyt202212

9. Dolores Ruiz E, Salazar Gómez JF, Valdivia Rivera M de J. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. el 10 de mayo de 2023;13(26). doi:10.23913/ride.v13i26.1478

10. Buabeng AA, Adomah-Afari A. Effect of Motivation on Health Workers' Job Performance at a Teaching Hospital, Ghana. Asian Journal of Research in Nursing and Health [Internet]. 2023 [citado el 23 de junio de 2026];6(1):389–405. Disponible en: https://journalajrnh.com/index.php/AJRNH/article/view/139

11. Maidana de Zarza A, Orrego Blanco GA, Toledo Nuñez SD, Kappes Ramírez MS, Zeballos González LJ. Asociación entre factores motivacionales y desempeño laboral de profesional enfermero en dos hospitales de tercer y cuarto nivel de complejidad. Nure Investigación. el 1 de agosto de 2025. doi:10.58722/nure.v21i137.2654

12. Gultom JB, Nurhasanah N, Sagala L. Workload, Motivation, and Their Influence on Nurse Performance: Evidence from Setio Husodo Hospital. Global Insights in Management and Economic Research. el 27 de agosto de 2025;1(3):142–52. doi:10.53905/Gimer.v1i03.23

13. Rivera Villoda V. Motivación y desempeño laboral en enfermeros de un hospital en Lima, 2023 [Tesis de maestría] [Internet]. [Lima]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2023 [citado el 23 de junio de 2026]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/065ccaa9-39d0-4dff-b6fc-d7cc35d0b68c

14. Cabrera Tarazona BE. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de salud de un Hospital Público, distrito de Supe, 2022 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado el 23 de junio de 2026]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114943

15. Asmat Neyra BS. Motivación como factor relacionado al desempeño laboral en médicos del servicio de medicina interna Hospital de Chancay 2020 [Tesis de maestría] [Internet]. [Lima]: Universidad de San Martín de Porres; 2021 [citado el 23 de junio de 2026]. Disponible en:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_5c0c6c1682f6760dd08326eea0b09569/Details

16. Latham GP, Pinder CC. Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. Annu Rev Psychol. el 1 de febrero de 2005;56(1):485–516. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.142105

17. Gagné M, Deci EL. Self-determination theory and work motivation. J Organ Behav. el 14 de junio de 2005;26(4):331–62. doi:10.1002/job.322

18. Karaferis D, Aletras V, Raikou M, Niakas D. Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. Materia Socio Medica. 2022;34(3):216. doi:10.5455/msm.2022.34.216-224

19. Assele DD, Lendado TA, Ako AA, Ganta AG, Demissie AA, Mohammed YE. A systematic review and meta-analysis of job motivation and associated factors among health workers in Ethiopia. BMC Health Serv Res. el 1 de octubre de 2025;25(1):1270. doi:10.1186/s12913-025-13394-1 PubMed PMID: 41034956.

20. Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Schaufeli WB, de Vet Henrica CW, van der Beek AJ. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. J Occup Environ Med. agosto de 2011;53(8):856–66. doi:10.1097/JOM.0b013e318226a763

21. Ministerio de Salud. Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud [Internet]. Lima; 2011 [citado el 23 de junio de 2026]. Disponible en: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885021/ii-2-competencias-laborales-para-la-mejora-del-desempeno-de-los_3U0vrFm.pdf

22. Ramos-Villagrasa PJ, Barrada JR, Fernández-del-Río E, Koopmans L. Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. el 20 de noviembre de 2019;35(3):195–205. doi:10.5093/jwop2019a21

23. World Health Organization. Being an effective team player [Internet]. Geneva; [citado el 23 de junio de 2026]. Disponible en: https://cdn.who.int/media/docs/default-source/patient-safety/curriculum-guide/resources/ps-curr-handouts/course04_handout_being-an-effective-team-player-.pdf

24. Maslow AH. A theory of human motivation. Psychol Rev. julio de 1943;50(4):370–96. doi:10.1037/h0054346

25. Herzberg F. One more time: How do you motivate employees? Harv Bus Rev. 1968;46(1):53–62.

26. Vroom VH. Work and motivation [Internet]. New York: Wiley; 1964 [citado el 23 de junio de 2026]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books/about/Work_and_Motivation.html?id=kexEAAAAIAAJ&redir_esc=y

27. Ryan RM, Deci EL. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemp Educ Psychol. enero de 2000;25(1):54–67. doi:10.1006/ceps.1999.1020

28. Borman WC, Motowidlo SJ. Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. Hum Perform. junio de 1997;10(2):99–109. doi:10.1207/s15327043hup1002_3

29. Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology. el 3 de abril de 2007;22(3):309–28. doi:10.1108/02683940710733115

30. Krijgsheld M, Tummers LG, Scheepers FE. Job performance in healthcare: a systematic review. BMC Health Serv Res. el 4 de febrero de 2022;22(1):149. doi:10.1186/s12913-021-07357-5

31. Cadillo Benites CR. Actitudes laborales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura, agencia en Barranca, periodo 2015 [Tesis de maestría] [Internet]. [Huacho]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2018 [citado el 25 de junio de 2026]. Disponible en: https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5909

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral en personal asistencial de patología clínica.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre Motivación y el Desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025.	**HIPOTESIS GENERAL** HG: Existe relación entre Motivación y el Desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025. H0: Existe relación entre Motivación y el Desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025.	**V1:** Motivación laboral. **V2:** Desempeño laboral	**Método:** hipotético-deductivo. **Enfoque:** cuantitativo. **Tipo:** básica. **Diseño:** no experimental. **Nivel:** correlacional. **Corte:** transversal. **Población:** 80 trabajadores asistenciales del Departamento de Patología Clínica. **Muestra:** 80 trabajadores. **Muestreo:** no probabilístico censal. **Técnica:** encuesta. **Instrumento:** cuestionario estructurado con escala Likert. **Análisis:** estadística descriptiva, prueba de normalidad y correlación de Rho de Spearman.	**Población y muestra** n= 80
PROBLEMAS ESPECIFICOS • ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025? • ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025?	**OBJETIVOS ESPECIFICOS** • Identificar la motivación intrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025. • Identificar la motivación extrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025.	**HIPOTESIS ESPECIFICAS** HE1: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025. H01: No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025. HE2: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025. H02: No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en personal asistencial del departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025.			

Anexo 2: Ficha Técnica del instrumento

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO: Variable Motivación Laboral	
Nombre del instrumento	Cuestionario de motivación laboral
Autor	Elaborado en base a Herzberg
Tipo de instrumento	Cuestionario
Escala	Likert
Número de ítems	10
Dimensiones	Motivación Intrínseca Motivación Extrínseca
Aplicación	personal asistencial
Duración	15 minutos
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.875

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO: Variable Desempeño Laboral	
Nombre del instrumento	Cuestionario de motivación laboral
Autor	Adaptado por la investigadora considerando las dimensiones empleadas por Cadillo Benites (2018)
Tipo de instrumento	Cuestionario
Escala	Likert
Número de ítems	10
Dimensiones	Competencia del individuo Competencia para el puesto
Aplicación	personal asistencial
Duración	15 minutos
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.882

Anexo 3: Ficha Técnica del instrumento

INSTRUMENTO

TÍTULO: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE PATOLOGÍA CLÍNICA"

Instrucciones:
Marque con una "X" la alternativa que represente mejor su percepción.
Escala de respuesta:
1 = Nunca | 2 = Casi nunca | 3 = A veces | 4 = Casi siempre | 5 = Siempre

N.°	Ítem	Dimensión	Escala de Respuesta				
1	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo cada día.	Motivación intrínseca	1	2	3	4	5
2	Mi labor me genera un sentimiento de logro personal.		1	2	3	4	5
3	Considero que poseo las competencias necesarias para realizar bien mis tareas.		1	2	3	4	5
4	Disfruto las actividades propias de mi puesto en el laboratorio.		1	2	3	4	5
5	Siento autonomía para realizar mis funciones de manera adecuada.		1	2	3	4	5
6	Recibo reconocimiento por el trabajo que realizo.	Motivación extrínseca	1	2	3	4	5
7	Mi remuneración es adecuada respecto a mis responsabilidades.		1	2	3	4	5
8	Percibo oportunidades de ascenso o promoción profesional.		1	2	3	4	5
9	Mantengo buenas relaciones con mi jefe inmediato.		1	2	3	4	5
10	Mantengo buenas relaciones laborales con mis compañeros.		1	2	3	4	5
11	Realizo mis tareas con iniciativa, sin esperar que me lo pidan.	Competencia del individuo	1	2	3	4	5
12	Actúo con ética e integridad en mis actividades laborales.		1	2	3	4	5
13	Me comunico de manera efectiva con mi equipo de trabajo.		1	2	3	4	5
14	Ejecuto mis labores manteniendo un liderazgo adecuado (cuando corresponde).		1	2	3	4	5
15	Soy flexible y me adapto a los cambios que se presentan en el servicio.		1	2	3	4	5
16	Cumplo con los protocolos establecidos para cada procedimiento.	Competencia para el puesto	1	2	3	4	5
17	Utilizo correctamente los equipos y materiales del laboratorio.		1	2	3	4	5
18	Realizo mi trabajo con la calidad técnica esperada.		1	2	3	4	5
19	Trabajo de manera colaborativa con mi equipo.		1	2	3	4	5
20	Cumplo puntualmente con mis responsabilidades laborales.		1	2	3	4	5

GUÍA DE PUNTUACIÓN DEL INSTRUMENTO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

1. **Escala de Respuesta**

Cada ítem del cuestionario se evalúa utilizando una escala tipo Likert de 5 puntos:

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

2. **Puntuación por Variable**

A. Variable: Motivación (10 ítems)

Rango total: 10 – 50 puntos

Dimensiones:
- Motivación intrínseca (Ítems 1–5): 5 – 25 puntos
- Motivación extrínseca (Ítems 6–10): 5 – 25 puntos

Categorías de interpretación:
- Baja motivación: 10 – 23 puntos
- Motivación moderada: 24 – 37 puntos
- Alta motivación: 38 – 50 puntos

B. Variable: Desempeño Laboral (10 ítems)

Rango total: 10 – 50 puntos

Dimensiones:
- Competencias del individuo (Ítems 11–15): 5 – 25 puntos
- Competencias para el puesto (Ítems 16–20): 5 – 25 puntos

Categorías de interpretación:
- Bajo desempeño: 10 – 23 puntos
- Desempeño moderado: 24 – 37 puntos
- Alto desempeño: 38 – 50 puntos
-

OBSERVACIÓ: Para el ítem 7, la conversión se realiza así:
- 1: 5
- 2: 4
- 3 = se mantiene

3. **Cálculo de Puntajes:** La sumatoria de los ítems por dimensión y por variable se realiza de forma directa. Luego se clasifica al participante según las categorías de interpretación dadas.

Anexo 4: Validez del instrumento Juicio de Expertos

Certificado de validez del instrumento: Maestra Jennifer Puma Pilco

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor: Puma Pilco Jennifer Jessica

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión en Salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión en Salud.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Motivación y Desempeño Laboral en Personal Asistencial del Departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Comportamiento Organizacional.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

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

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Aguirre Mendoza katharine
D.N.I: 70305976

12	Actúo con ética e integridad en mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
13	Me comunico de manera efectiva con mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Ejecuto mis labores manteniendo un liderazgo adecuado (cuando corresponde).	✓		✓		✓		
15	Soy flexible y me adapto a los cambios que se presentan en el servicio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA PARA EL PUESTO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
16	Cumplo con los protocolos establecidos para cada procedimiento.	✓		✓		✓		
17	Utilizo correctamente los equipos y materiales del laboratorio.	✓		✓		✓		
18	Realizo mi trabajo con la calidad técnica esperada.	✓		✓		✓		
19	Trabajo de manera colaborativa con mi equipo.	✓		✓		✓		
20	Cumplo puntualmente con mis responsabilidades laborales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maestro Puma Pilco Jennifer Jessica

DNI: 45003984

Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de la Salud.

11 **de Diciembre del 2025**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**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

Lic. Puma Pilco Jennifer Jessica
Tecnólogo Médico
Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica
C.T.M.P. 13693

Firma del Experto Informante

Certificado de validez del instrumento: Maestra Kattian Gavino Fernandez

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor: GAVINO FERNANDEZ KATTIAN PAOLA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión en Salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión en Salud.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Motivación y Desempeño Laboral en Personal Asistencial del Departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Comportamiento Organizacional.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

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

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Aguirre Mendoza katharine
D.N.I: 70305976

12	Actúo con ética e integridad en mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
13	Me comunico de manera efectiva con mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Ejecuto mis labores manteniendo un liderazgo adecuado (cuando corresponde).	✓		✓		✓		
15	Soy flexible y me adapto a los cambios que se presentan en el servicio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA PARA EL PUESTO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
16	Cumplo con los protocolos establecidos para cada procedimiento.	✓		✓		✓		
17	Utilizo correctamente los equipos y materiales del laboratorio.	✓		✓		✓		
18	Realizo mi trabajo con la calidad técnica esperada.	✓		✓		✓		
19	Trabajo de manera colaborativa con mi equipo.	✓		✓		✓		
20	Cumplo puntualmente con mis responsabilidades laborales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se verifica la suficiencia de los ítems.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gavino Fernández, Kattian Paola

DNI: 40468740

Especialidad del validador: Maestra en gestión en servicios de salud

16 **de Diciembre del 2025**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**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

Dr. Kattian Paola Gavino Fernández
TECNÓLOGO MÉDICO
CTMP. 5728

Firma del Experto Informante

Certificado de validez del instrumento: Maestro Lorenzo Castro Germana

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor:
LORENZO CASTRO GERMANA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión en Salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión en Salud.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Motivación y Desempeño Laboral en Personal Asistencial del Departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Comportamiento Organizacional.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

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

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Aguirre Mendoza katharine
D.N.I: 70305976

12	Actúo con ética e integridad en mis actividades laborales.	X		X		X		
13	Me comunico de manera efectiva con mi equipo de trabajo.	X		X		X		
14	Ejecuto mis labores manteniendo un liderazgo adecuado (cuando corresponde).	X		X		X		
15	Soy flexible y me adapto a los cambios que se presentan en el servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA PARA EL PUESTO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
16	Cumplo con los protocolos establecidos para cada procedimiento.	X		X		X		
17	Utilizo correctamente los equipos y materiales del laboratorio.	X		X		X		
18	Realizo mi trabajo con la calidad técnica esperada.	X		X		X		
19	Trabajo de manera colaborativa con mi equipo.	X		X		X		
20	Cumplo puntualmente con mis responsabilidades laborales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ADECUADA - DIMENSIONES CORRECTAMENTE REPRESENTADAS

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CASTRO GERMANIA LORENZO

DNI: 20084506

Especialidad del validador: MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION

18 **de Diciembre del 2025**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**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

GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
HOSPITAL REGIONAL ACCESITARIO CLINICO QUIRURGICO S.A.C.

Firma del Experto Informante
Mg. Lorenzo Castro Germana
MEDICO PATOLOGO CLINICO
CMP. 28631 RNE: 18447

Certificado de validez del instrumento: Maestro Callupe Alcantara Jhonson

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor: Callupe Alcántara Jhonson Michael

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión en Salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión en Salud.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Motivación y Desempeño Laboral en Personal Asistencial del Departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Comportamiento Organizacional.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

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

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Aguirre Mendoza katharine
D.N.I: 70305976

12	Actúo con ética e integridad en mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
13	Me comunico de manera efectiva con mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Ejecuto mis labores manteniendo un liderazgo adecuado (cuando corresponde).	✓		✓		✓		
15	Soy flexible y me adapto a los cambios que se presentan en el servicio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA PARA EL PUESTO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
16	Cumplo con los protocolos establecidos para cada procedimiento.	✓		✓		✓		
17	Utilizo correctamente los equipos y materiales del laboratorio.	✓		✓		✓		
18	Realizo mi trabajo con la calidad técnica esperada.	✓		✓		✓		
19	Trabajo de manera colaborativa con mi equipo.		✓	✓		✓		
20	Cumplo puntualmente con mis responsabilidades laborales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mtro. Calluya Alcantara Jhonnson Michael

DNI: 80349057

Especialidad del validador: Gestion en los Servicios de la Salud

10 **de Diciembre del 2025**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**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

Lic. Calluya Alcantara Jhonnson Michael
Tecnólogo Médico
C.T.M.P. 12208
Firma del Experto Informante

Certificado de validez del instrumento: Doctor Rommel Chimaico Cordova

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor: Rommel Chimaico Córdova

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión en Salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión en Salud.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Motivación y Desempeño Laboral en Personal Asistencial del Departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Comportamiento Organizacional.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

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

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Aguirre Mendoza katharine
D.N.I: 70305976

12	Actúo con ética e integridad en mis actividades laborales.	x		x		x		
13	Me comunico de manera efectiva con mi equipo de trabajo.	x		x		x		
14	Ejecuto mis labores manteniendo un liderazgo adecuado (cuando corresponde).	x		x		x		
15	Soy flexible y me adapto a los cambios que se presentan en el servicio.	x		x		x		
	DIMENSION 2: COMPETENCIA PARA EL PUESTO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
16	Cumplo con los protocolos establecidos para cada procedimiento.	x		x		x		
17	Utilizo correctamente los equipos y materiales del laboratorio.	x		x		x		
18	Realizo mi trabajo con la calidad técnica esperada.	x		x		x		
19	Trabajo de manera colaborativa con mi equipo.	x		x		x		
20	Cumplo puntualmente con mis responsabilidades laborales.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chimaico Cordova Rommel

DNI: 40246978

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública / Doctor en Ciencias Ambientales y Desarrollo Sostenible

_____

28 de Noviembre del 2025

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**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



Firma del Experto Informante

Anexo 5: Aprobación del comité de ética

Universidad Norbert Wiener

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima, 12 de Enero de 2026

CARTA N° 083-2026-SG-UPNW-CP

Dr. Gustavo A. Llanovarced Damian
Director General
Hospital Nacional del Centro "Daniel A.Carrión"
Av. Daniel Alcides Carrión 1551, Huancayo 12006

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentar a la egresada de la Maestría de Gestión en Salud, **Katharine Aguirre Mendoza**, con código de matrícula **2023900499** con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos a Personal asistencial del departamento de Patología Clínica.

Toda la información que solicita la egresada de Maestría **Katharine Aguirre Mendoza**, para la elaboración de su Trabajo Académico denominado: "**Motivación y Desempeño Laboral en Personal Asistencial del Departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025**" dirigido por el asesor de tesis, Dr. Lopez Bulnes Jorge Luis, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión en Salud.

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Universidad Norbert Wiener

Christian Vigil Vega
Secretario General
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Universidad
Norbert Wiener

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : Aguirre Mendoza Katharine
Título : "Motivación y Desempeño Laboral en Personal Asistencial del Departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025."

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: "Motivación y Desempeño Laboral en Personal Asistencial del Departamento de Patología Clínica de un Hospital Nacional, Huancayo 2025.". Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Aguirre Mendoza Katharine. El propósito de este estudio es determinar la relación existente entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal que labora en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Huancayo, con fines exclusivamente académicos y de investigación. Su ejecución permitirá generar información relevante sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud con fines académicos y de mejora en la gestión.

Procedimientos:
Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Se le invitará a responder una encuesta virtual estructurada sobre motivación y desempeño laboral.
- La encuesta será aplicada mediante formulario digital y de forma anónima.
- Se registrarán únicamente sus respuestas, sin datos personales identificatorios.

La encuesta puede demorar aproximadamente 15 minutos. Los resultados serán analizados de forma global y almacenados respetando la confidencialidad y el anonimato. No se entregarán resultados individuales debido a que el instrumento es de carácter investigativo y no diagnóstico.

Riesgos
Su participación en el estudio no implica riesgos físicos ni procedimientos clínicos. Los riesgos son mínimos y se limitan a una posible incomodidad al responder preguntas relacionadas con su percepción de la motivación y el desempeño laboral. Usted puede omitir cualquier pregunta que no desee responder. No habrá evaluaciones de rendimiento individual ni reportes a jefaturas. La información será usada únicamente con fines académicos. En caso de que alguna pregunta le genere malestar, puede suspender la encuesta en cualquier momento sin consecuencia alguna. No se afectará su situación laboral ni su relación con la institución por decidir no participar o retirarse.

Beneficios
Usted no recibirá beneficios económicos directos por participar. Sin embargo, su participación permitirá generar evidencia científica sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud. La información obtenida ayudará a comprender mejor los factores que influyen en el entorno laboral y podrá servir como base para futuras estrategias de mejora en la gestión del talento humano en salud. Los resultados podrán orientar propuestas de fortalecimiento organizacional, clima laboral y productividad institucional. Además, contribuirá al desarrollo académico y a la producción de conocimiento en gestión de servicios de salud. Su aporte será valioso para futuras investigaciones y para el diseño de intervenciones de mejora continua.

Costos e incentivos
Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad
La información será registrada mediante códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos y la base de datos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio. Solo la investigadora y el asesor tendrán acceso a la información con fines académicos.

Derechos del participante
Si usted se siente incómodo durante el desarrollo de la encuesta, podrá retirarse en cualquier momento o no participar en

Universidad
Norbert Wiener

alguna parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, puede comunicarse con el investigador principal: Katharine Aguirre Mendoza, teléfono: 941429992. También puede comunicarse con el Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Presidenta: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Email: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante:
Nombres
DNI:

Investigador:
Nombres: Katharine Aguirre Mendoza
DNI: 70305976

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

MEMORANDUM N° /// -2026-GRJ-DRSJ-HNC-DAC-HYO-OADI-DG.

PARA : M.C. Rolando Iván, TORRES ORUNA
Jefe del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica.

ASUNTO : Autorización para la Ejecución de Proyecto de Investigación.

REFERENTE : INFORME N° 011-2026-GRJ-DRSJ-HNC-DAC-HYO-CEI.
SOLICITUD, según EXP: N° 06866846.

FECHA : Huancayo 17 de febrero del 2026.

Por medio del presente comunico a Ud., que visto los documentos de la referencia y contando con el visto bueno del jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación. La Dirección Ejecutiva **AUTORIZA**, la Ejecución del Proyecto de Investigación Titulado: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLÍNICA DE UN HOSPITAL NACIONAL HUANCAYO 2025"**, es un estudio **APROBADO**, por el **Comité de Ética en Investigación** de nuestra Institución.

Brindese las facilidades necesarias a: Katherine, AGUIRRE MENDOZA, quien realizará las coordinaciones respectivas con el responsable, para la recolección de datos respetando la Confidencialidad y Reserva de Datos (solo para fines de investigación NTS N° 139-MINSA/2018/DGAIN). Asimismo, si hubiera modificaciones del proyecto deberá de comunicar al comité; deberán reportar el avance cada 6 meses; al término de la investigación citada, que cuenta con duración de un año, la autora presentará el informe final y su publicación en una revista indexada del Trabajo de Investigación a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, tal como señal en el informe de aprobación cursada por el Comité de Ética en Investigación.

Atentamente,

JEFATURA
P. ESPINOZA A.

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
HOSPITAL NACIONAL DEL DISTRITO "DANIEL ALCIDES CARRION"
V. FREDY ALBERTO MUÑOZ TORRES
DIRECTOR ADJUNTO
C.T.P. N° 030578

Cc. Archivo
Interesado (a)
GAG/LMMT
M'Lalvarez

H.N.D. "DAC" – HYO	
REG. N°	10/2026
EXP. N°	06866846

19% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1 Internet
repositorio.uwiener.edu.pe 5%

2 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-01-07 1%

3 Trabajos entregados
Integración Moodle Presencial on 2026-03-18 <1%

4 Internet
repositorio.ucv.edu.pe <1%

5 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-06-15 <1%

6 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-06-26 <1%

7 Internet
repositorio.upt.edu.pe <1%

8 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-30 <1%

9 Internet
hdl.handle.net <1%

10 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-07 <1%

11 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-08-17 <1%