

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



TESIS

**“Motivación en relación al desempeño laboral del
personal de salud en el Clas Jorge Chávez Madre de
Dios, 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

AUTOR(ES):

Bach. APAZA JIHUALLANCA, Estefany
Bach. TAMBET MOQUE, Sheila Helen

ASESOR(A):

MG. REVILLA MENDOZA, Silvia María

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



TESIS

**“Motivación en relación al desempeño laboral del
personal de salud en el Clas Jorge Chávez Madre de
Dios, 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

AUTOR(ES):

Bach. APAZA JIHUALLANCA, Estefany
Bach. TAMBET MOQUE, Sheila Helen

ASESOR(A):

MG. REVILLA MENDOZA, Silvia María

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios quién me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante. A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de tesis, de tal manera a nuestros docentes durante la formación académica, como también a mi asesor por guiarnos para ser mejores profesionales.

APAZA JIHUALLANCA, Estefany.

TAMBET MOQUE, Sheila Helen.

DEDICATORIA

A mis padres quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles. A mis familiares que desde el principio estuvieron presentes para seguir adelante con mi tesis.

También dedico a nuestros esposos quién han sido mi mayor motivante para nunca rendirnos en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para nuestros hijos.

APAZA JIHUALLANCA, Estefany.

TAMBET MOQUE, Sheila Helen.

RESUMEN

El Estudio “Motivación en relación al desempeño laboral del personal de salud en el Clas Jorge Chávez. Madre de Dios, 2022”, se realizó con el objetivo de establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez DE Madre de Dios, 2022, empleó como diseño metodológico un enfoque no experimental, básico, correlacional en el cual se utilizó instrumentos dos cuestionarios destinados a medir el desempeño y la motivación.

Los principales hallazgos son: a) Existe una relación moderada entre la motivación y el desempeño, con coeficiente Tau-b Kendall de 0,678; (relación directa y moderada). b) Existe una relación, aunque baja entre la variedad y el desempeño. El estadístico Tau-b Kendall es 0,291; este valor indica que existe una relación directa y baja. c) Existe una relación entre la identidad con la tarea y el desempeño, aunque baja. El estadístico Tau-b Kendall es 0,373; este valor indica que existe una relación directa y baja. d) Existe una correlación entre la importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral de la salud también baja. El estadístico Tau-b Kendall es 0,516; este valor indica que existe una relación directa y moderada. e) Se ha demostrado la existencia de relacion entre la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral mediana. El estadístico Tau-b Kendall es 0,435; este valor indica que existe una relación directa, moderada. f) Se ha demostrado la existencia de relacion entre la retroalimentación sobre el desempeño y el desempeño laboral qué es alta. El estadístico Tau-b Kendall es 0,759; este valor indica que existe una relación alta y significativa.

Palabras clave: Motivación, desempeño, personal de salud, pandemia, COVID 19.

ABSTRACT

The Study "Motivation in relation to the work performance of health personnel in the Jorge Chávez Class. Madre de Dios, 2022", was carried out with the objective of establishing the relationship that exists between motivation and work performance of health personnel in the CLAS Jorge Chávez DE Madre de Dios, 2022, used a non-experimental approach as a methodological design. basic, correlational in which two questionnaire instruments were used to measure performance and motivation.

The main findings are: a) There is a moderate relationship between motivation and performance, with a Tau-b Kendall coefficient of 0.678; (direct and moderate relationship). b) There is a relationship, although low, between variety and performance. The Tau-b Kendall statistic is 0.291; This value indicates that there is a direct and low relationship. c) There is a relationship between identity with the task and performance, although low. The Tau-b Kendall statistic is 0.373; This value indicates that there is a direct and low relationship. d) There is a correlation between the importance in the execution of work and health work performance, which is also low. The Tau-b Kendall statistic is 0.516; This value indicates that there is a direct and moderate relationship. e) The existence of a relationship between the autonomy destined to carry out the work and average work performance has been demonstrated. The Tau-b Kendall statistic is 0.435; This value indicates that there is a direct, moderate relationship. f) The existence of a relationship between performance feedback and job performance has been demonstrated, which is high. The Tau-b Kendall statistic is 0.759; This value indicates that there is a high and significant relationship

Keywords: Motivation, performance, health personnel, pandemic, COVID 19.

TURNITIN_ESTEFANY APAZA & SHEILA TAMBET

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%
7	www.repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%

PRESENTACIÓN

La investigación de acuerdo a la Ley Universitaria es una de las tres funciones esenciales de la universidad peruana, por ello en la presente tesis titulada **“Motivación en relación al desempeño laboral del personal de salud en el Clas Jorge Chávez. Madre de Dios, 2022”**, se reúnen los conceptos teóricos más importantes respecto a esta problemática en un grupo profesional que es numéricamente dentro del sector salud, pero además que es el que brinda su cuidado durante largas jornadas, destinado a mantener a la población en óptimas condiciones de salud, por lo que medir la forma en que desarrollan sus funciones es supremamente importante.

El desempeño laboral es la manera en la que un trabajador realiza sus funciones y responsabilidades en su jornada laboral, es decir, como cumple su rol a nivel de la institución. El trabajo de cada uno de los integrantes de una institución no se realiza de cualquier forma, sino que, contribuye al logro de los objetivos institucionales.

De otro lado, la motivación es la retribución que efectúa la institución hacia su trabajador, el que es sumamente importante, si se toma en cuenta que se necesita un sistema de recompensas que no necesariamente son monetarias para poder lograr que el capital humano efectúe su trabajo con un nivel de calidad mayor. El trabajo de cada uno de los integrantes de la institución es importante, pero hacerlo bien, hacerlo más que bien es un añadido deseable para las empresas. La motivación es entonces, la recompensa que recibe el trabajador por el cumplimiento excepcional de su trabajo y que está en relación el desempeño laboral.

El CLAS Jorge Chávez es uno de los establecimientos de salud más grandes de Puerto Maldonado, tiene una significativa población a cargo, cuenta con una cantidad de enfermeras importante que desarrollan sus funciones en áreas preventivo promocionales como crecimiento y desarrollo, inmunizaciones, control de enfermedades transmisibles y tuberculosis, etc., pero también en servicios curativos como tópico y emergencia que sin

embargo han modificado su desarrollo normal a partir de la pandemia del COVID 19.

El personal de enfermería desarrolla sus actividades de acuerdo a la capacitación recibida o el perfeccionamiento buscado por las profesionales y claro está en la pericia que da la práctica profesional.

Con el presente estudio, se aportará en el conocimiento de un tema de corte administrativo que permita el mejor entendimiento del desarrollo profesional en esta región, por lo que se constituirá en una fuente de información valiosa acerca del desempeño laboral en este importante centro de salud.

Para efectuar el presente proyecto de investigación se ha tomado en cuenta los pasos descritos dentro de la metodología de la investigación y los procedimientos que comprenden la aplicación de este conocimiento a la realización de un proyecto de tesis y una tesis, con el cual se llega a cumplir el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación titulada “**Motivación en relación al desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez. Madre de Dios, 2022**” trata de un tema relacionado con la función de la enfermera, que tiene que ver con la calidad de servicio que brinda hacia los usuarios en razón a estimuladores de su desempeño. Existen muchos factores que se relacionan con el desempeño laboral, algunos propios del trabajador y otros extrínsecos.

El desempeño laboral se conceptualiza como una forma de evaluación que permite establecer si el trabajador efectúa su trabajo de forma adecuada. Conocer las características de este desempeño por parte de los enfermeros es singularmente importante por ser parte del equipo de salud.

El desempeño laboral de las personas se estudia a nivel mundial, por ser componente de la satisfacción de los servicios de salud. Para que una organización, entidad o institución sea exitosa, deberá procurar ser un excelente lugar para trabajar de tal manera vemos que satisfaga el desempeño laboral del personal; sin embargo, que estén motivados todos, y a lograr sus compromisos de trabajo.

La otra arista está representada por la motivación es decir aquellas recompensas materiales e inmateriales que tiene el profesional de enfermería durante su labor y que son las que contribuyen a su desempeño, así un trabajador no se sentirá a gusto si no se reconoce su trabajo. Una resolución, unas gracias, o un estipendio económico, representan alicientes significativos para los trabajadores.

La investigación tiene como objetivo establecer la relación entre la motivación y el desempeño Laboral del Personal de salud que trabaja en el CLAS Jorge Chávez de la ciudad de Puerto Maldonado, 2022.

El proyecto de investigación se desarrollará tomando en cuenta el reglamento vigente que impone la universidad; el mismo que en su fase de proyecto está compuesto de la manera siguiente:

Capítulo I: Problema de Investigación se desglosará en descripción del problema, que permite el surgimiento de la formulación del problema, analizando y planteando los objetivos, identificando las variables, y procediendo a operacionalizar las variables, las hipótesis, efectuando la justificación, las consideraciones éticas que marcan pautas éticas en el desarrollo del trabajo.

Capitulo II: Marco Teórico, que tiene que ver con los antecedentes de estudios realizados sobre el tema, la elección de un modelo teórico acorde al estudio, las teorías que existen sobre la materia, reunidas en el marco teórico, y terminando en la definición de términos que permitan entenderlo que se estudia.

Capitulo III: Metodología de Investigación Tipo de estudio, Diseño del estudio, Población y muestra, Métodos y técnicas.

Capítulo IV: Resultados analizados e interpretados.

Finalizando con las conclusiones a las cuales arriba el estudio, las recomendaciones, seguidos de bibliografía en estilo Vancouver y anexos.

INDICE

RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
PRESENTACIÓN.....	viii
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema General	3
1.2.2 Problema Específicos	3
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Variables	5
1.4.1 Independiente	5
1.4.2 Dependiente	5
1.5 Operacionalización de variables	6
1.6 Hipótesis	9
1.6.1 Hipótesis general	9
1.6.1 Hipótesis específicas	9
1.7 Justificación	10
1.8 Limitaciones	11
1.9 Consideraciones	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes de estudio	13

2.1.1	A nivel internacional	13
2.1.2	A nivel nacional	14
2.1.3	A nivel local	19
2.2	Marco teórico	19
2.2.1	Motivación	19
2.2.2	Desempeño laboral	29
2.3	Definición de términos	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN		32
3.1	Tipo de estudio	32
3.2	Diseño del estudio	32
3.3	Población y muestra	33
3.4	Métodos y técnicas	34
3.5	Tratamiento de los datos	35
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		36
4.1.	Análisis descriptivo de las variables y dimensiones	37
4.2.	Resultados Inferenciales.....	42
CONCLUSIONES		52
SUGERENCIAS		53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		54
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables		59
Anexo 2: Matriz de consistencia		60
Anexo 3: Instrumento para medir motivación		63
Anexo 4: Instrumento para medir desempeño		64
Anexo 5: Solicitud y autorización de aplicación de instrumento		65
Anexo 6: Consentimiento informado		66

Índice de Tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable motivación del personal.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral	xvi
Tabla 3: Análisis de correlación	41
Tabla 4: Análisis de correlación de Tau-b Kendall para hipótesis general. ..	42
Tabla 5: Análisis de correlación de Tau-b Kendall para hipótesis específica 1.....	43
Tabla 6: Análisis de correlación de Tau-b Kendall para hipótesis específica 2.....	45
Tabla 7: Análisis de correlación de Tau-b Kendall para hipótesis específica 3.....	46
Tabla 8: Análisis de correlación de Tau-b Kendall para hipótesis específica 4.....	47
Tabla 9: Análisis de correlación de Tau-b Kendall para hipótesis específica 5.....	49

Índice de ilustraciones

Ilustración 1: Distribución de frecuencias de la variable motivación del personal.	37
Ilustración 2: Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral.	40

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

La motivación se define como un sistema que permite a la persona elevar su trabajo, esta puede ser de distintas formas, conductualmente hablando se trata de las recompensas. Contrariamente a lo que presupone el trabajador requiere recompensas no necesariamente económicas para efectuar su trabajo.

En la situación de pandemia por COVID 19 la motivación de los trabajadores de la salud se ve ampliamente afectada, pues muchos son los problemas de los servicios de salud como: Insuficiente personal, roles de trabajo extenuantes, bono por trabajo en COVID que no se efectiviza, sueldos diferentes para los profesionales, equipos de seguridad personal que no son suficientes, etc. En un escenario caótico como este todos los días los trabajadores de la salud exponen su vida ante un enemigo invisible, que ha puesto el sistema de salud rodillas.

Huertas señala que la motivación goza de la participación de elementos simples como impulsos o atribuciones (1) , en esta época esos impulsos son muy tenues, actualmente el personal de salud en general y las enfermeras particularmente ven que la única motivación para ir a trabajar es la remuneración o el nombramiento. De no ser así, muchos trabajadores no estarían laborando. Así que, la motivación en tiempos de COVID, ha variado en su presentación.

Respecto a este tema Thordinke, señaló que existen dos tipos de motivación: extrínseca e intrínseca. Aun cuando conceptualizó que las recompensas extrínsecas siempre fueron las más fáciles de otorgar, este concepto se ve cuestionado por las circunstancias actuales de trabajo del personal de salud y del personal de enfermería. En cuanto a las motivaciones extrínsecas, estas no parecen ser suficientes actualmente para cumplir con las expectativas de los enfermeros (2).

Los impulsos motivacionales pueden ser subjetivos, así, mantener la vida de un ciudadano, ver la alegría de su familia, un agradecimiento, una acción simple como una mirada de la persona que ha sanado, tomar la mano aun cuando esta esté enguantada y resguardada para evitar el contagio, mirar con agrado y sin temor al enfermo o persona que acude al establecimiento de salud, son motivadores importantes en esta época.

Por otra parte, está el desempeño laboral. Los autores coinciden en señalar que es la forma en que los trabajadores efectúan su trabajo, que constituye una forma de medición de la realidad laboral. Una realidad que en el año 2020 ha tomado un cariz distinto, nunca antes visto. La forma en que realiza su trabajo el personal de salud bajo las condiciones actuales, lo ha convertido en un héroe al servicio de la patria y es que el enemigo es tan distinto al de guerras antes conocidas.

Al efectuar un análisis respecto a la labor que se efectúa en el interior del CLAS Jorge Chávez, se observa la existencia de elementos que son parte del contexto institucional, pero también de la persona y que llegan a constituirse en estímulos a la hora de fomentar un adecuado desempeño por parte de los trabajadores. En momentos históricos como el presente, el contar con una fuerza de trabajo con niveles considerables de motivación, es especialmente importante para el desempeño del trabajador. Sirve para lograr mayor compromiso personal, que también para dinamizar y mantener el desempeño laboral enfocados al logro del objetivo: Lograr que más gente sobreviva a la pandemia. Sin embargo, se ve que hay un desempeño más denodado, representado en cumplimiento de roles extenuantes, carga de trabajo mayor

en un escenario de trabajo difícil como es un establecimiento colapsado por la demanda de usuarios. Entre tanto las motivaciones del personal del Centro de Salud de Jorge Chávez no han cambiado mucho, pues no sienten que los equipos destinados a resguardar su vida sean suficientes, que el sueldo sea un motivador más, sino que ver caer con la enfermedad a sus compañeros de trabajo se constituye en un desmotivante pues el enfermar supone que el trabajador y su familia se hallen en riesgo inminente.

Al efectuar una entrevista informal, las enfermeras, refieren no hallan motivantes para desempeñar su trabajo, sienten necesidad de ser reconocidos, compensados en sus esfuerzos y frustrados en sus necesidades. Esta situación, lleva a plantear la pregunta de investigación.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

- ¿Cómo se relaciona la motivación en el desempeño laboral del personal de salud del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios 2022?.

1.2.2 Problema Específicos

- ¿Cómo es la relación entre la variedad y el desempeño laboral del personal de salud del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios 2022?.
- ¿Cómo es la relación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral del personal de salud del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios 2022?.
- ¿Cómo se relacionan la importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios 2022?.

- ¿Cómo se relacionan la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios 2022?.
- ¿Cómo es la relación entre la retroalimentación sobre el desempeño y el desempeño laboral del personal de salud del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios 2022?.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

- Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la variedad y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios, 2022.
- Determinar la relación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios, 2022.
- Determinar la relación entre la importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios, 2022.
- Determinar la relación entre la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios, 2022.

- Determinar la relación entre la retroalimentación sobre el desempeño y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios, 2022.

1.4 Variables

1.4.1 Independiente

- Motivación

1.4.2 Dependiente

- Desempeño laboral

1.5 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	CATEGORÍA	ESCALA
Motivación	la motivación se define como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia (3).	Se refiere a un estado en el cual el personal de salud se halla comprometido con sus compañeros y su institución y desarrolla actividades lo mejor que puede, es decir se orienta al logro de objetivos esperados.	Variedad.	Realización de tareas usando una variedad de habilidades. Usa habilidades complejas para realizar el trabajo. Efectúa trabajo repetitivo y simple. El trabajo efectúa la realización de tareas distintas. El trabajo es rutinario y hasta predecible.	Alta 88 a 115 puntos. Media 72 a 87 puntos. Baja 21 a 71 puntos.	Nominal
			Identidad con la tarea.	Termina el trabajo de inicio a final. Los resultados del esfuerzo laboral son identificables. Mi contribución laboral es muy poca. Efectúa el trabajo de manera organizada de manera que no hay necesidad de realizar labor muy compleja en mi turno de trabajo. Cuando comienzo una tarea la termino, nada interfiere en que pueda concluir mi planificación.		
			Importancia en la ejecución de la labor.	Mi trabajo es importante para el bienestar de mis pacientes. El trabajo a mi cargo no tiene muchos beneficios para los pacientes. Mi trabajo contribuye en la misión del establecimiento de salud donde laboro. Si no efectuara mi trabajo se afectarían muchos.		
			Autonomía destinada a la ejecución de la labor.	Puedo decidir que se hace y como se hace. Hay muy poca posibilidad de independencia laboral. Puedo tomar decisiones de manera libre. Hay autonomía en el desarrollo de las actividades.		

			Retroalimentación sobre su desempeño.	Hay una relación adecuada con mi jefe inmediato superior. Mi jefe inmediato me provee información de como estoy efectuando las acciones. Cuando efectúo mi trabajo no me queda duda de que lo hago bien.		
--	--	--	---------------------------------------	--	--	--

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	CATEGORÍA	ESCALA
Desempeño laboral	Para lograr alcanzar el éxito, al interior de las organizaciones es importante realizar la gestión del talento humano, para ello efectuar los procesos necesarios al interior de estas instituciones (4).	Forma en la que desarrolla sus funciones el personal de salud que trabaja en el CLAS de Jorge Chávez.	Habilidades sociales.	Se integra al resto de trabajadores. Hace escucha activa y es crítico antes de reaccionar ante situaciones conflictivas. Es adaptable ante situaciones nuevas. Es tolerante ante la diferencia. Expresa sus ideas de forma adecuada. Asume sus errores de forma constructiva. Acepta la crítica de sus colegas.	Buen desempeño laboral 150 a 110 puntos. Regular desempeño laboral 109 a 80 puntos. Mal desempeño laboral 30 a 79 puntos.	Cualitativo nominal
			Habilidades y laborales rendimiento.	Cumple la normatividad institucional. Es puntual al llegar al trabajo. Se compromete con las metas y objetivos institucionales. Es una persona tendiente a aprendizajes nuevos. Es cumplidor de las tareas que le corresponden. Es una persona que distingue y sabe tratar a jefes, amigos y compañeros. El rendimiento laboral es adecuado en toda la jornada. Es preocupado por el logro de metas de su equipo laboral. Es colaborador con su equipo de trabajo. Demuestra iniciativa. Siempre requiere supervisión.		

				<p>Se muestra comprometido en el equipo de trabajo. Aporta ideas interesantes al equipo de trabajo.</p>		
			Habilidades de bioseguridad.	<p>Está capacitado en bioseguridad. Es fiel cumplidor de los protocolos de bioseguridad. Conoce la señalética de seguridad de su puesto de trabajo. Usa bien el equipo de protección personal. Es cuidadoso con los equipos de protección personal otorgados. Mantiene su área de trabajo bien organizada y limpia. Su presentación personal es impecable. Su higiene personal es adecuada. Usa el uniforme de trabajo otorgado. Cuida su aspecto personal. Asiste al trabajo con señales de estar bien descansado.</p>		

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H_1 Existe una relación directa entre la motivación del personal y su desempeño profesional de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H_0 No existe una relación directa entre la motivación del personal y su desempeño profesional de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

1.6.1 Hipótesis específicas

H_2 Existe una correlación entre la variedad y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H_0 No existe una correlación entre la variedad y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H_3 Existe una correlación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H_0 No existe una correlación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H_4 Existe una correlación entre la importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H_0 No existe una correlación entre la importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H_5 Existe una correlación entre la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H_0 No existe una correlación entre la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H_6 Existe una correlación entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H_0 No existe una correlación entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

1.7 Justificación

Justificación social

Existe un temor marcado a nivel social por una enfermedad que ha logrado paralizar al mundo. Sin embargo, hay equipos de profesionales como los de enfermería que no se pudieron dar el lujo de guardar distanciamiento social o cuarentena domiciliaria. Si bien es importante hablar de motivación como una fuerza intrínseca que hace que cada día se acuda a trabajar, también está la fuerza de la necesidad de contar con recursos económicos.

Justificación científica

La pandemia ha servido como una medida de nuestra preparación sanitaria, el desempeño se ha venido cuestionando a nivel individual y social. Estudiar estas variables en tiempos de una pandemia es muy importante para determinar los rasgos que asumen y tener un antecedente de estos problemas en una etapa distinta a la habitual.

Justificación académica

Adicionalmente, se pueden emplear los resultados del presente estudio en la toma de decisiones en la institución que se estudia o en otras similares o de lo contrario servir como base para ampliar estudios en relación al desempeño y la motivación.

El valor teórico de la investigación reside en constituirse en una línea de base a nivel local respecto a este tema, pues analizar un tema administrativo que impacta en el desenvolvimiento del personal de salud resulta tener una relevancia laboral significativa.

1.8 Limitaciones

El acceso a las unidades de muestreo no fue presencial, se buscó una alternativa informática para superar esta problemática, por ello se planificó el transcribir el instrumento a un *Google forms* y aplicarlo de manera más fácil a cada una de las personas que se consideran como unidades de muestreo del estudio.

1.9 Consideraciones éticas

Las autoras del trabajo de investigación se comprometen al manejo ético de la información que se analizó y obtuvo con motivo de la realización del estudio, no revistió ningún riesgo en la salud de los trabajadores que participaron de la investigación, por ello desde el punto de vista ético, se aplicaron los principios éticos de justicia, beneficencia y no maleficencia.

La autonomía es la posibilidad que cada uno de los integrantes de la muestra puedan decidir de manera formal su participación en el estudio, sin presiones ni restricciones.

La no maleficencia está relacionada a los efectos del estudio sobre las personas que han sido parte del mismo, en el presente estudio se efectúa la aclaración, pues no reviste ningún tipo de riesgo para los participantes.

El principio de la beneficencia tiene su explicación en los efectos que el estudio tienen sobre los participantes y en términos generales para la comunidad, pues permitirá conocer los rasgos y el comportamiento de las dos variables en estudio en un ambiente hospitalario.

El principio bioético de la justicia es importante pues los resultados del estudio pueden facilitar su abordaje institucional para mejorar la situación encontrada.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

2.1.1 A nivel internacional

Alarcón, et al (2020) realizar un estudio que involucra a los trabajadores de un hospital de Puerto Montt en Chile respecto a los factores de insatisfacción que pudieran estar vinculados con la calidad de atención, por lo tanto, el objetivo planteado estaba vinculado a establecer la relación entre la satisfacción y la motivación de los trabajadores del hospital chileno. Para lo mismo se plantea un estudio de tipo cuantitativo, transversal y descriptivo, empleando como instrumento de recojo de información el *Job Diagnostic Survey* y para la variable de satisfacción la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Después de la aplicación de la estadística se ha podido establecer que los profesionales tienen diversos niveles de satisfacción, primando la satisfacción media alta en todas las dimensiones evaluadas, en cuanto los factores que causan satisfacción la investigación establecieron qué prima va un nivel medio bajo en la mayoría de los factores establecido (5).

Arboleda (2018) efectúa un trabajo en Colombia respecto a la percepción de la satisfacción que tienen las personas con respecto a la labor que desempeña el personal de salud y los factores que se relacionan a la motivación, un estudio de tipo transversal que tomó en cuenta a los trabajadores de las diferentes instituciones de salud con una muestra de 224 empleados de un

total de 69 instituciones. Entre los resultados más resaltantes se tienen que el 52.2% de la muestra se encontraba muy satisfecho con la labor que desempeñan en la institución, estaban satisfechos principalmente por el aspecto del ambiente laboral en un 70.5%, con el sueldo que perciben y el cargo que ocupan en 49.6%. Tienen satisfacción con el trabajo asistencial que realizan comparado con los administrativos con una $p = 0.018$ y también se analizó los factores que desmotivan a los trabajadores entre estos la posibilidad de ascenso, los reconocimientos y bonificaciones. Concluyendo finalmente que la mayoría de los empleados se sentían satisfechos con la labor desempeñada siendo el ambiente de trabajo el aspecto clave (6).

Rivera y colaboradores (2018) en el estudio efectuado respecto a la motivación laboral, el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el sector salud, efectuado bajo una metodología cuantitativa no experimental donde se recogieron datos de las variables en estudio y con una muestra conformada por los 52 funcionarios, que laboraron en los sectores analizados, encontraron que predominaron los trabajadores de sexo femenino, pudieron concluir que el factor emocional es un elemento básico para el ser humano y sobre todo para un trabajador. Se encontró una relación significativa entre las variables estudiadas con una p menor a 0.05, por lo tanto, entre más favorable sean las relaciones entre el personal más alta será la motivación que se presenta con un $Rho = 0.47$ (7).

2.1.2 A nivel nacional

Cedrón (2020) estudio realizado con el objetivo de establecer la relación que se da entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de una gerencia regional de salud, aplicando investigación correlacional empleando para ello el Cuestionario de Motivación Laboral de Mc Clelland del año 1970 y el formulario de la Escala Multidimensional de Desempeño Laboral de Stone y Freeman del año 1994, se involucraron a un total de 106 trabajadores, que tenían como criterio de inclusión haber trabajado más de un año encontrando

como principales resultados que la motivación predominantemente fue baja en más del 59% de los casos el desempeño laboral también se catalogó como bajo en 60, 4% de los casos al análisis de las capacidades cognitivas de tipo psicomotor cognitivo afectivo que tenían directa relación con el desempeño laboral se encontraron que éstas eran básicamente bajas en 64.2%, 49.1% y 50% respectivamente, pudiendo concluirse entonces que existía una relación significativa entre el desempeño de los trabajadores y las dimensiones evaluadas en la Gerencia de Salud de La Libertad en tiempos de pandemia (8).

Granado (2020) realizó la investigación para la maestría en gestión de servicio de salud acerca de la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de un hospital en la región de Virú estudio efectuado para la sede Trujillo en el año 2020. El estudio involucró a 58 trabajadores aplicando un total de 2 encuestas estructuradas, encontrando como resultado que la motivación en términos generales se percibía como regular en 69% de los casos y el desempeño, relacionando las dimensiones que conforman la motivación se tuvo que la motivación al logro y el desempeño, era regular en 69%, alta en 31% con una correlación de Spearman igual a 0.905. Sobre la motivación del logro y el desempeño laboral el 69,0% considera que es regular y el 31% alta con una correlación de Spearman = 0,584. En cuanto a la motivación del poder y el desempeño 48.3% señalan que es regular y 41.4% que es alta con una correlación de Spearman de $r = 0,375$. La motivación de afiliación y el desempeño muestra que para 51.7% de los trabajadores es regular y para 48.3% es alta con una correlación de Spearman igual a 0.180 (8).

Mendoza (2018) realizó el estudio sobre estrategias de motivación y desempeño de los trabajadores municipales de Huamanga, para la escuela de posgrado de la César Vallejo. Se trabajó con una muestra de 59 trabajadores nombrados encontrando como hallazgos más importantes que la motivación de los trabajadores presentaba nivel medio alto para un 12% de la muestra, nivel medio para el 61%, bajo medio para 22% en tanto que el 5% refirió que su nivel de motivación era bajo. En cuanto al desempeño se

encontró que este fue alto para 3%, medianamente alto para 69%, medio para 24%, de bajo a medio 2% y bajo 2% respectivamente. En cuanto a la estadística correlacional se aplicó la correlación de Pearson encontrando un $p = 0.001$ en el cual se puede afirmar que hay una relación positiva moderada entre las estrategias de motivación y el desempeño laboral (9).

Zuta (2018) y colaboradores, en el estudio acerca de la motivación y el desempeño de docentes, donde participaron 28 docentes de la Universidad Nacional del Callao destinada a verificar la incidencia que tiene la motivación y el logro del desempeño en una escuela profesional. Empleó una metodología descriptivo correlacional aplicada estableciendo la relación entre la motivación profesional y el desempeño laboral se empleó el análisis documental aplicando un cuestionario de 33 ítems. Se llegó a la conclusión de que la motivación ejerce una influencia muy fuerte sobre el desempeño laboral en base a los resultados de las pruebas. El nivel de motivación en el centro de trabajo se considera excelente para la mayoría de los usuarios y buena para la minoría. A la contrastación de las hipótesis se acepta la hipótesis alterna es decir la motivación mejora el desempeño laboral en la práctica clínica de los profesionales de enfermería, corroborado por una prueba de chi cuadrado con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ con un grado de libertad y un valor de $r = 0.000$ (10).

Huamán (2018) efectuó un trabajo de investigación respecto a la motivación y el desempeño en trabajadores de un centro de salud importante de cusco en el cual tenían servicio de internamiento y brinda atención de salud en diferentes áreas con internamiento particularmente en el área de maternidad bajo el enfoque cuantitativo y planteando el objetivo de establecer la relación entre estas dos variables de estudio se llevó a cabo la investigación incorporando 51 profesionales de la salud entre médicos obstetras enfermeros nutricionistas psicólogos y laboratoristas encontrando que existía una correlación significativa entre las dos variables de estudio pues el r fue = 0,001 por lo tanto con un nivel de confianza del 95% se puede afirmar que hay una relación estrecha entre la motivación y el desempeño de los trabajadores entre otros hallazgos importantes se puede destacar que el desempeño laboral

predominante fue bueno con 35.3% de la muestra seguido de excelente con 25.5 y muy bueno con 23.5% el 13.7% de la muestra presenta un desempeño laboral regular Y solo el 2% un desempeño deficiente. En cuanto al desempeño de tareas predominó el desempeño bueno con 33.3% seguido de muy bueno con 31.4% en la dimensión civismo se encontró que predominaba el desempeño bueno con 29.4% seguido de desempeño regular con 25.5%. En cuánto la motivación está fue muy buena en 43.14% buena 23.53% regular 19.61% y excelente 13.73%. La motivación extrínseca presentó un nivel muy bueno en 35.3% seguido de bueno en 27.5%, regular en 17.6% y excelente en 19.6% y finalmente la votación intrínseca mostró un nivel predominantemente bueno en 43.1% seguido de muy bueno 29.4% regular 15.7% y excelente 11.8% (11).

Martel (2019), efectuó el estudio sobre factores motivadores acerca del desempeño en el trabajo de personal de salud. Analizaron la existencia de factores motivadores de tipo intrínseco que predominan entre la mayoría de los trabajadores de enfermería con 67% de la muestra, luego se analizaron los factores motivadores extrínsecos en 33%. Así también se realizó un análisis que involucró a aquellos factores motivadores de origen intrínseco, que son los que se encuentran presentes como por ejemplo los de origen psicológico, luego se analizó la dimensión psicosocial y finalmente, la fisiológica. Encontraron que, los factores motivadores de origen extrínseco se encontraban presentes en la forma en que se hace las tareas, así también se encontró que las condiciones sociales, físicas y organizacionales que se relacionan al puesto de trabajo tienen un peso importante. Para concluir se puede afirmar con base a los resultados del estudio que existe predominio de la motivación intrínseca que está presente en la mayoría del personal de enfermería (12).

Marín y Placencia (2017) efectuarán un trabajo respecto a la motivación y la satisfacción en el trabajo del personal de una empresa del sector salud de tipo privado emplearon para ello métodos descriptivos transversales y observacionales, la muestra estuvo constituida por un total de 136 trabajadores que llenaron un cuestionario auto diligenciado. Entre los

resultados del estudio se tiene que el personal se encontraba mayoritariamente en la categoría de medianamente motivado con 49,3% de la muestra, al analizar los factores vinculados a esta motivación se encontró que los factores higiénicos eran de los más importantes para esta motivación llegando a superar el 46%, así también se encontró que los factores con mayores promedios fueron la relación que se establecía con el jefe inmediato y con los compañeros de trabajo en tanto que los indicadores que tenían ponderaciones más bajas eran precisamente el estatus o prestigio y las políticas institucionales. En cuanto los factores motivacionales los trabajadores se encontraban mediatamente motivados en 57.4% siendo los aspectos más saltantes de esta motivación el trabajo en sí mismo y las responsabilidades que asumían en su puesto de trabajo. En tanto que, los indicadores que obtuvieron los menores ponderados fue el desarrollo profesional. En cuanto al nivel de satisfacción laboral este fue predominantemente medianamente satisfactorio con casi 57% y en este los indicadores más saltantes son la presión que se establece en el lugar de trabajo, la variedad con que se realiza la tarea y la distensión laboral. Efectuando el cruce de variables se encontró que la correlación de Spearman alcanzó 0.336, por lo tanto, se aceptó la hipótesis que indicaba que una mayor motivación laboral se correspondía con una mayor satisfacción laboral concluyendo por lo tanto que existía una relación entre la motivación y la satisfacción en el trabajo, aunque la correlación era positiva pero baja (13).

Benítez (2018), realizó una tesis para una maestría que involucro las variables motivación laboral y capacitación de un programa social en el cual encontró bajo un diseño no experimental y empleando el método hipotético deductivo en una muestra de 92 trabajadores que hay una clara relación entre la capacitación y la motivación laboral con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.964, concordante con una alta correlación. Encontró también que había una relación significativa entre la capacitación y la motivación laboral especialmente en las dimensiones de reconocimiento, Rho 0.872, logro rho 0.845, progreso Rho 0.815, reto Rho 0.872 y menor corrección en responsabilidad rho 0.420 y crecimiento Rho 0.397 (14).

Gonzales (2018) realizó en Trujillo una investigación acerca de la motivación y el desempeño de los trabajadores asistenciales, midiendo la relación entre cada dimensión de la motivación y con la forma como se desenvuelven los trabajadores., Fue un estudio de enfoque cuantitativo, correlacional de tipo aplicativo y no experimental con una población de 45 trabajadores y una muestra probabilística de 42 personas. Se empleó como instrumento para el recojo de información un cuestionario de 18 preguntas de acuerdo a una escala de Likert, que midió el comportamiento de la motivación en el trabajo y el desempeño de los trabajadores. Se aplicó como prueba estadística el chi cuadrado dónde se pudo determinar la relación positiva entre la motivación en el trabajo y el desempeño del capital humano. Se pudo determinar que el liderazgo organizacional tiene una relación de tipo positivo con el desempeño de los trabajadores asimismo el ambiente de trabajo y el reconocimiento de las personas (15).

2.1.3 A nivel local

No se encontraron antecedentes respecto a esta problemática en el medio local.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Motivación

Definiciones sobre motivación

Es interesante analizar los orígenes de la palabra motivación, y saber que procede del latín *motus* que significa movilización, así lo explica Trechera (16) es decir a la motivación se le considera como una fuerza que brota desde el interior que impulsa a las personas. Por lo tanto, es importante desde la

perspectiva psicológica la motivación laboral considerada como un aspecto o un estado mediante en el cual los seres humanos se dirigen hacia el logro de distintos objetivos.

Para otros autores la motivación es un estado interior que permite que se activen y dirección en los pensamientos, por lo tanto, se relaciona con aquello que puede mantener provocar o dirigir una determinada conducta hacia la consecución de un objetivo. Por ello, la motivación varía de acuerdo al grado o nivel de activación y a la intensidad del comportamiento que se genera (17).

En cuanto la satisfacción laboral se considera qué es un estado de tipo emocional caracterizado por ser positivo que tiene que ver con la percepción que tienen las personas respecto a las formas y experiencias laborales se asocia al cumplimiento de un rol y tiene directa vinculación con el desempeño (18).

Importancia de la motivación

La literatura nos indica que las motivaciones son un campo eminentemente personal así se puede explicar la conducta de las personas, los motivos difieren de persona a persona, también difieren en su determinante o en la forma de respuesta y depende una serie de variables como por ejemplo los incentivos, las emociones, las explicaciones y valores los propósitos inconscientes y conscientes que tienen las personas (19).

La fuerza positiva o negativa que impulsa a las personas a movilizar sus energías (20) se denomina motivación que es la fuerza que tiende a la autorrealización (21) y que permite que mejore el desempeño (22).

Existen un conjunto de elementos que interactúan para una motivación adecuada del trabajador entre estos están los factores personales innatos de la persona cómo son la conducta el esfuerzo y la energía está se tiene que dirigir hacia el logro de objetivos que son de interés al interior de las organizaciones pero además tienen que ser de interés de la misma persona pero no son suficientes ya que también se tienen que considerar factores

como la experiencia previa el esfuerzo y la capacidad pues estos influyen en el rendimiento.

Tener un capital humano motivado es entonces sinónimo de una ejecución de tareas comprometidas y eficientes. De hecho, se asume que la motivación mejora el desempeño, contribuyendo al logro de los objetivos de la institución, esto es importante cuando se considera que el capital humano es el punto de partida para el desarrollo organizacional (23).

Teorías de la motivación basadas en la satisfacción de necesidades

Dentro del desarrollo de la psicología las teorías de la motivación son importantes y estas guardan relación con las olas del pensamiento psicológico: humanista, psicodinámico y conductual y es significativo tomarlas en cuenta puesto que: “la motivación afecta directamente al desempeño del individuo, considerando que incrementarán las posibilidades de lograr los objetivos propuestos” (24).

A continuación, se describen las principales teorías:

A. Teoría de Jerarquización de necesidades planteada por Maslow

Maslow estudio el comportamiento de las personas y pese a su antigüedad, pues fueron propuestas en 1943, la teoría de la motivación humana que surgió de las ciencias sociales, ha sido ampliamente empleado desde el punto de vista psicológico y sobre todo motivacional (25).

Claro está la satisfacción de las necesidades sigue vigente y se basa en una jerarquización de las necesidades personales, desde las esenciales hasta las menos numerosas y complementarias, pero todas son necesidades. Por ello la teoría se basa en cubrir las necesidades inferiores para ir en la búsqueda de las satisfacciones superiores (25).

Maslow plantea cinco niveles en su famosa pirámide, comenzando por las necesidades fisiológicas que comienzan por lo esencial de la vida, siguen las necesidades que corresponden a la seguridad, enseguida las necesidades

afectivas, en cuarto nivel están las necesidades de estima y finalmente de autorrealización (25).

B. Teoría de Herzberg

Plantea su teoría de higiene en 1966, a partir de un análisis de una cantidad importante de trabajadores, planteando dos condiciones importantes de la motivación laboral, la primera se trata de los aspectos higiénicos o ergonómicos que son importantes pero que no dan satisfacción de por sí solos. Estos factores involucran por ejemplo el ambiente, la seguridad, el lugar de trabajo, las condiciones salariales, el control. Provocan descontento cuando están ausentes, aunque no se puede considerar de por sí solo como motivadores (26).

En segundo lugar, están los factores de crecimiento o motivadores, tienen que ver directamente con el contenido o las tareas que se asignan en el lugar de trabajo, es importante la realización, el reconocimiento de la tarea cumplida, la posibilidad de crecimiento o línea de carrera, etc (26).

Las contribuciones de Herzberg con estas teorías son importantes para las organizaciones pues brindan una explicación de cómo es importante el lugar de trabajo, pero sobre todo la relación que se establece en el lugar de trabajo, pues en ocasiones estas influyen significativa, ente sobre el trabajador, que ante un ambiente de trabajo poco reconocido o problemático opta por un cambio. Los elementos intangibles en una organización son significativos para el trabajador (26).

En base a esta teoría es importante analizar las políticas institucionales, es importante promover la satisfacción de los trabajadores estimulando sus logros premiando los aunque no materialmente esto hace que ellos asuman nuevas responsabilidades y que los controles sean cada vez menos necesarios cuando el trabajador se encuentra motivado es más posible que efectúe las tareas de manera disciplinada y efectiva en este sentido es

importante que se provea de un ambiente de capacitación y los recursos necesarios para el logro de los objetivos (27).

C. Teoría de Mc Clelland

Es importante promover la satisfacción de los trabajadores estimulando sus logros premiando los aunque no materialmente esto hace que ellos asuman nuevas responsabilidades y que los controles sean cada vez menos necesarios cuando el trabajador se encuentra motivado es más posible que efectúe las tareas de manera disciplinada y efectiva en este sentido es importante que se provea de un ambiente de capacitación y los recursos necesarios para el logro de los objetivos (28).

De acuerdo esta teoría la persona consigue la motivación a partir de la satisfacción de 3 tipos de necesidades. La primera de ellas tiene que ver con la **necesidad de logro**, las personas se sienten satisfechas cuando se les asigna una tarea que supone un reto para ellas y lo llegan a cumplir en especial es más satisfactorio cuando la tarea es difícil, cuando las tareas se cumplen a repetición no supone para la persona ningún motivante, por lo que las personas necesitan desafíos permanentes (28).

Para conseguir este tipo de motivación es importante analizar cuáles son las cualidades de cada persona para de acuerdo a ellas asignarle tareas nuevas, de forma tal que la persona sienta que hay un progreso. Esto es para las personas satisfactorio puesto que se encuentran en la necesidad de aceptar responsabilidades y desarrollarse (28).

Cuando las personas logran el éxito y reciben la felicitación de sus superiores y de sus compañeros entonces la persona ha demostrado que es hábil para desarrollar acciones, lo cual le inyecta mayor confianza. La única forma de demostrar el valor personal es mediante el desempeño de tareas complejas asociado a los factores de reconocimiento (28).

La **necesidad de afiliación** surge cuando la persona mantiene relaciones adecuadas con sus compañeros de trabajo dentro de una organización. Las personas tienen que ser aceptadas, así se hace un trabajo más colaborativo, se evita la confrontación y se trabaja en armonía y comprensión manteniendo las buenas relaciones (16). Este hecho es significativo en el sector salud puesto que los horarios de trabajo exigen largas horas de trabajo juntos, por lo general 12 a 24 horas.

Cuando las personas sienten que son aceptadas y aceptan las normas del trabajo grupal se mantiene un nivel de esfuerzo constante y se hace trabajo en equipo. Por lo tanto, se fomenta la cooperación y hay una sana competencia entre los compañeros de trabajo (28).

Asimismo, existe la **necesidad de poder**, es decir, aquellas personas que asumen la posibilidad de ser responsables de un grupo o de una tarea compleja. Cuando las personas encuentran la necesidad de dirigir y se encuentran mucho más cómodas que otras realizando la tarea de liderazgo sienten que su contribución al lugar de trabajo es mucho mayor (28).

Esto es especialmente importante cuando se asume el rol de director, dónde hay control sobre los demás e influencia en el grupo. No todas las personas tienen cualidades para desarrollar el poder, pero en los casos, en las que se presenta, se muestra que hay una influencia de una persona que tiene necesidad de poder para el logro de los resultados de una organización (28).

Las personas que tienen cargos altos llegan a disfrutar la dirección y las situaciones de desafío, para esto es necesario tener habilidades de comunicación y habilidades blandas, hay que ser capaz de escuchar y de integrar las ideas de los demás, hay que tener la posibilidad de permitir el crecimiento de otros. En esta necesidad surgen dos grupos que son importantes: El poder personal es la sensación de que uno es capaz de influenciar a un grupo y el poder institucional en la que las personas sienten necesidad de dirigir el esfuerzo de todos los trabajadores hacia la consecución de objetivos organizacionales (28).

D. Teoría de Douglas Mc Gregor

Teoría de x y y de Douglas Mc Gregor para este autor las personas que ejercen la dirección de las empresas o de los grupos profesionales basan su actuar en ciertas suposiciones que efectúan a partir de la observación del grupo, de esta forma la percepción moldea el comportamiento que tiene hacia los subordinados en el componente x de la teoría. Se hace uso de cuatro premisas que son la comunicación verbal de los trabajadores, no siempre es aceptada. Los trabajadores tratarán de no hablar en tanto pueden evitarlo, según este modelo los trabajadores hacen lo posible por evitar las responsabilidades y además su prioridad siempre son los aspectos de seguridad que se asocian al trabajo.

Por lo tanto, su oficio más importante consiste en su seguridad, estos son aspectos negativos de acuerdo a la propuesta de Mc Gregor sin embargo en la proposición de la teoría y, se señala aspectos totalmente opuestos, en los cuales hay que establecer una serie de acciones para minimizar las premisas de la teoría x, lo cual se concibe como parte de la gestión y dirigir el capital humano en función de los objetivos organizacionales. Entonces en el aspecto y de la teoría se tiene que propiciar oportunidades verificando las potencialidades del trabajador, impulsar su crecimiento, liberarlo de obstáculos. En esta parte la gestión se basar en el autocontrol y la autodirección, concordante con la teoría de las relaciones humanas. Parte de la teoría involucra la toma de decisiones participativas, las responsabilidades y los desafíos y las relaciones de grupo (29).

E. Teoría de Vroom respecto a la motivación

De acuerdo a esta teoría lo importante es la fortaleza de la expectativa que tiene el trabajador, puesto que de ellos se desprenderán los resultados organizacionales. Por lo tanto, se basa en tres factores. El primero de ellos es

la valentía qué se concibe como el deseo personal para el logro de una meta, qué es variable de persona a persona a lo largo del tiempo. Está tiene que ver con las expectativas personales y varía en función a la satisfacción o no de estas expectativas, puede variar entre menos uno a uno. Un segundo factor es la expectativa que está representada por las convicciones que tiene la persona de acuerdo al esfuerzo que realiza en su trabajo su valor varía entre 0 y 1, por lo tanto, la expectativa de que ocurra un resultado deseado se puede considerar como el valor que se le asigna al trabajo (30).

Las expectativas son percepciones personales por lo tanto las personas pueden tener expectativas altas de lo que lograrán en el trabajo de la evaluación de esta expectativa depende también la selección del personal y la continuidad en el trabajo. Finalmente, la instrumentalidad es el juicio que efectúa la persona de lo que cumplen el trabajo o de la valoración institucional o la recompensa por lo tanto su valor varía entre -1 y + 1 (30).

Este modelo se considera las personas como seres pensantes y se deja en las estimaciones y percepciones personales la posibilidad de que algo ocurra en su comportamiento en este modelo prima mucho la modificación de la conducta de acuerdo a premisas personales para ello las organizaciones deben diseñar una política de remuneraciones y refuerzos de acuerdo a los cargos que desempeñan cada trabajador reconociendo lo importante que es la motivación y medir periódicamente el desempeño de cada trabajador (31).

F. Teorías de la motivación basadas en incentivos

Uno de los experimentos más conocidos en el mundo de la psicología es el del condicionamiento operante. Skinner amplió los estudios realizados por Pavlov, realizando condicionamientos para estimular una conducta, enfatizando que debería incorporarse un refuerzo. Ahí surgió el condicionamiento operante, es decir, qué es lo que ocurre después de que se propicia una conducta.

En el experimento original tras la conducta se recibe un premio así surge el refuerzo positivo y negativo entonces. El conductismo se basa en la posibilidad de medir las respuestas a estos comportamientos, de acuerdo a esta teoría existe el refuerzo positivo y el refuerzo negativo. El primero de ellos es el que se emplea como un premio es decir sirve para satisfacer una necesidad o generar una respuesta de tipo placentero inverso positivo, son todos los premios o estímulos que se puede dar al trabajador.

En el segundo caso el refuerzo negativo es aquel que genera molestia, dolor, desagrado y que actúa a modo de un castigo, por ejemplo, la sanción (32).

Para modificar un comportamiento desagradable o indeseado se emplean dos técnicas de manera básica el primero es la extinción en el cual se presenta un estímulo que refuerza la conducta entonces al privar de este reforzamiento este se irá debilitando y por lo tanto hay menos posibilidad de que se vuelva a repetir. Por ejemplo, cuando en un salón de clases los chicos están haciendo bromas respecto al sexo y luego se habla de manera natural o se muestra una actitud tolerante hacia estos comentarios entonces pierde la categoría de mito y por lo tanto se va extinguiendo (16).

La segunda posibilidad es el castigo que constituye un estímulo de carácter desagradable posterior a la ejecución de la conducta indeseada, por lo tanto, se irá logrando que la conducta vaya debilitando sé porque se establecerán una serie de multas o sanciones (16).

Motivación en el mundo laboral

Existe una clara diferencia entre la persona que es y no es profesional los profesionales tienden a tener un compromiso más fuerte y que dura más a lo largo del tiempo pues tiene una línea de carrera que desarrollar además su lealtad va direccionada hacia su profesión de primera instancia en la cual tiene una serie de derechos y deberes que cumplir y se rigen bajo un código de ética los cuales concuerdan unos de su empleador tienen entre sus

características innatas la necesidad de mantener al día sus conocimientos para entrar en un mundo competitivo. es cierto que las promociones y el dinero son dos motivantes importantes y para muchos son prioritarios no terminan siendo suficientes para las personas profesionales puesto que existen otras motivantes accesorias que son igualmente significativas por ejemplo el logro del desafío, la escalada en mundo competitivo puede ser recompensas muy significativas para varios profesionales. el trabajo en equipo, el ambiente de trabajo etcétera.

2.2.2 Desempeño laboral

Dentro del proceso de dirección estratégica el desempeño de los trabajadores cobra relevancia pues se considera un elemento fundamental. De acuerdo algunos autores, el desempeño cobra más fuerza cada día pues con se considera un factor clave que determina la posibilidad de que una institución tenga éxito en el cumplimiento de su visión y misión (33).

Por lo tanto, los recursos humanos o el capital humano son un elemento imprescindible y de primera importancia dentro de la evaluación del desempeño organizacional, generalmente esta se ve, sesgada por el juicio del jefe inmediato superior, pero conforme evoluciona la gestión de los recursos humanos se pueden encontrar nuevos modelos de evaluación mucho más complejos y mucho más íntegros, lo que refleja el trabajo del empleado (34).

Para Chiavenato 1999 evaluar al personal en cuanto a su desempeño permite una apreciación sistemática de como cada uno interviene en el desarrollo futuro de la organización. La evaluación es un proceso destinado a juzgar no solo el valor la excelencia y las cualidades personales sino sobre todo a estimular al trabajador. La evaluación de los individuos y de cómo estos

contribuyen a la organización se puede efectuar empleando distintos enfoques, se evalúa propiamente el desempeño, así como el mérito a cada uno de los empleados, el informe de los progresos o la evaluación de la eficiencia del personal etcétera (35).

Sobre el mismo tema Gil Ruiz y Ruiz en el año 1997 señalaron que la evaluación es más que todo una herramienta que está al servicio de la persona que permite determinar una concepción de su trabajo y del rol que cumple al interior de la empresa, sirve por lo tanto para optimizar los recursos humanos. Se puede conceptualizar como una técnica que permite una apreciación de tipo sistemático que tiene que tener criterios como objetividad para medir el actuar de la persona en determinado tiempo y espacio en relación a su condición laboral y las características personales, que reúne todo esto para establecer la contribución real de acuerdo a la visión y misión de la institución (36).

Muchas empresas no evalúan de manera correcta el desarrollo desempeño de su personal por lo caro y difícil de lograr a lo largo del tiempo, sin embargo, el construir y afinar instrumentos con esta finalidad tiene una retribución y cada empresa va tomando importancia en este cometido. Viene siendo significativo evaluar el aporte y la contribución de cada trabajador a los objetivos de la institución, este proceso es básicamente de tipo constructivo, es decir tendiente al mejoramiento de cada individuo. Esto concuerda grandemente con las apreciaciones de Sánchez y Bustamante en la que señala qué es importante conocer cómo se desempeñan los empleados para identificar cuánto valor agregado dan a la empresa de esta forma se puede discriminar entre aquellos empleados que son efectivos de los que son inefectivos (37).

De acuerdo Palaci y el desempeño laboral aportan las organizaciones una radiografía de la conducta individual en un determinado periodo de tiempo (38).

Chiavenato hace un énfasis en que el desempeño laboral es sinónimo de eficacia la cual es demostrada por el trabajador al interior de la empresa lo cual es importante a estas alturas porque se convierte en una ventaja de equipo competitivo para las organizaciones (39).

2.3 Definición de términos

- **Desempeño:** Forma en la cual las instituciones miden el desenvolvimiento de los trabajadores.
- **Cultura organizacional:** Son el conjunto de ritos y costumbres y tradiciones a nivel de la organización que practican sus integrantes orientados sobre todo al desarrollo de la misma.
- **Gestión:** Concepto amplio que engloba todo un cúmulo de funciones dentro del proceso administrativo que involucra la ya conocida planeación la dirección organización y sobre todo el control para la conducción de una institución.
- **Motivación:** Es una característica psicológica humana por medio de la cual se demuestra la existencia de un compromiso a nivel personal con su institución en el cual se trabaja, es un proceso por lo tanto que orienta, dinamiza y permite el mantenimiento del comportamiento de los trabajadores para la realización de los objetivos alineados con la misión y visión.
- **Productividad:** Es una variable que permite calcular cuan efectivo y eficiente es un trabajador.
- **Servicio de calidad:** Equivale a un servicio que cumple con las expectativas del cliente, cada institución debe delimitar de manera permanente cuáles son los niveles de calidad para que los integrantes sepan que deben alcanzar.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

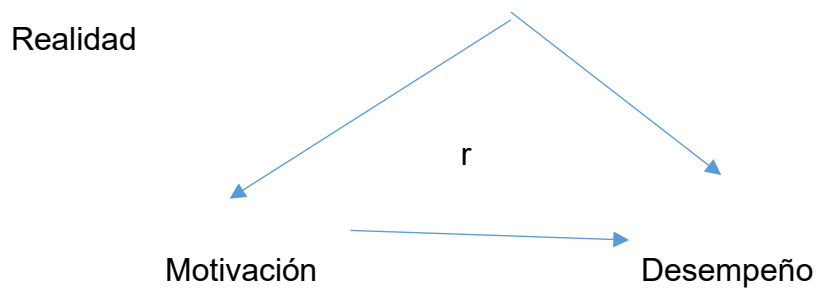
3.1 Tipo de estudio

Investigación de tipo correlacional que busca determinar estadísticamente las relaciones que se dan entre las variables de estudio y las dimensiones de la variable independiente.

De acuerdo a Supo, un estudio correlacional no busca establecer la influencia de una variable sobre la otra, sino que busca determinar las relaciones que se dan entre variables (40).

3.2 Diseño del estudio

El estudio es no experimental, de tipo transversal y corresponde al diseño:



3.3 Población y muestra

La población está constituida por 120 trabajadores de la salud del ámbito del CLAS de Jorge Chávez, entre médicos, enfermeras, obstetras, psicólogos, nutricionistas, técnicos y otros trabajadores de la salud.

Para la determinación de la muestra se empleará un software que permite el cálculo muestral bajo parámetros adecuados a la presente investigación, es decir será un muestreo probabilístico, detallada de la siguiente forma:

Total de la población (N).	120
Nivel de confianza o seguridad (1- α) (El nivel de confianza al 95%).	95%
Precisión (d).	3
Varianza (S^2).	250
Tamaño muestral (n).	57

La muestra estará constituida por 57 trabajadores.

Criterio de Inclusión:

Los participantes para el presente estudio reúnen las siguientes características: trabajadores de la salud de cualquier grupo ocupacional que acepten participar en el estudio.

3.4 Métodos y técnicas

Método

Inductivo – deductivo: Debido a que de primera intención se establecerán de manera diferenciada las características de cada una de las variables para luego confrontar los niveles en tablas de contingencia a modo de probar las hipótesis de trabajo.

Técnica e instrumento

Técnica: Encuesta destinada a llenar de manera auto diligenciada el instrumento.

Instrumentos: Dos cuestionarios previamente validados en trabajos previos.

El primer cuestionario mide la motivación y se compone de 5 dimensiones de trabajo que totalizan 21 ítems de estudio. Exploran la variedad, la identidad de la tarea, la importancia del trabajo, la autonomía en el entorno laboral y la retroalimentación respecto al desempeño del trabajador, se miden en alto desempeño, 88 a 115 puntos se traduce en desempeño laboral medio y bajo desempeño de 21 a 71 puntos.

Con relación al desempeño tiene tres dimensiones denominadas habilidades sociales, labor y rendimiento y bioseguridad y su consolidado se expresa en: Buen desempeño laboral 150 a 110 puntos, regular desempeño laboral 109 a 80 puntos y mal desempeño laboral 30 a 79 puntos.

3.5 Tratamiento de los datos

Los datos serán recabados en un formulario virtual de manera auto diligenciada para posteriormente tabularlos en una hoja Excel a partir de la cual serán importados para su tratamiento estadístico en Microsoft Excel, analizados mediante la estadística inferencial en el programa SPSS 25.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En este acápite se consignan los resultados del estudio, obtenidos tras procesar los datos del instrumento empleado en el estudio, se presentan de forma gráfica, analizados e interpretados para poder dar respuesta a los problemas de estudio y a los objetivos del estudio.

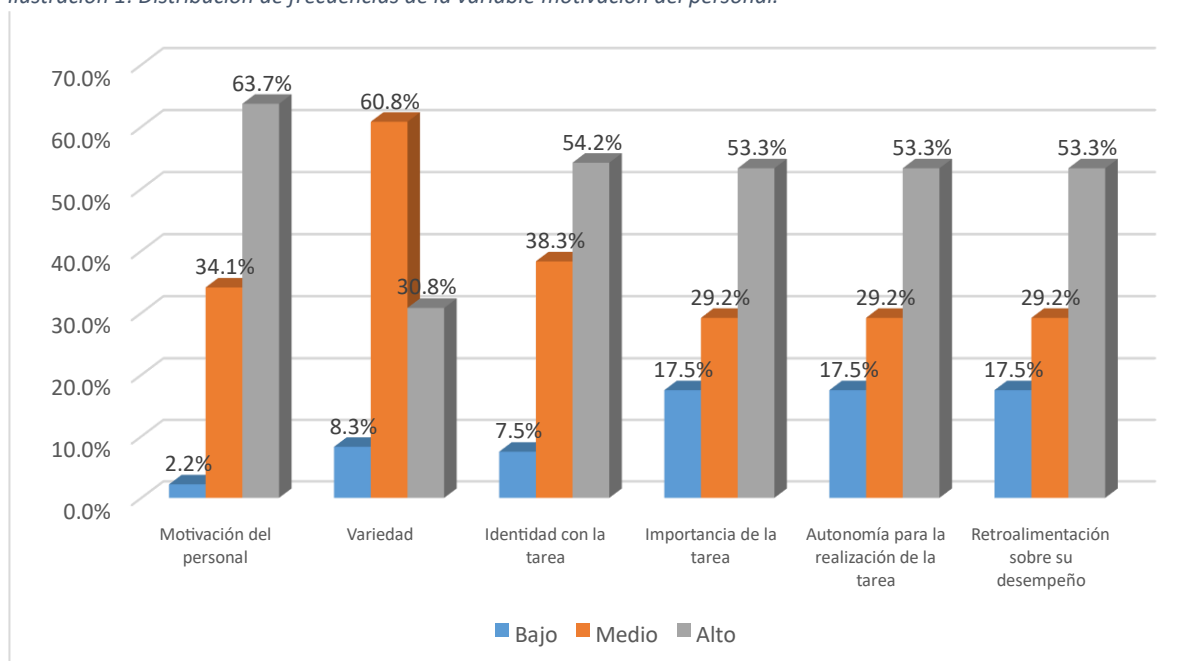
4.1. Análisis descriptivo de las variables y dimensiones

Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable motivación del personal.

Niveles	Motivación del personal		Variedad		Identidad con la tarea		Importancia de la realización de la tarea		Autonomía para la realización de la tarea		Retroalimentación sobre su desempeño	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	2	2,2%	10	8,3%	9	7,5%	21	17,5%	21	17,5%	21	17,5%
Medio	31	34,1%	73	60,8%	46	38,3%	35	29,2%	35	29,2%	35	29,2%
Alto	58	63,7%	37	30,8%	65	54,2%	64	53,3%	64	53,3%	64	53,3%
Total	91	100,0%	120	100,0%	120	100,0%	120	100,0%	120	100,0%	120	100,0%

Nota: *f*= Frecuencia absoluta.

Ilustración 1: Distribución de frecuencias de la variable motivación del personal.



En función al resultado que se aprecia en la tabla 1, los resultados con relación a la variable motivación personal, el 63,7% manifiestan tener motivación alta; con relación a la denominada dimensión variedad, el 60,8% manifiestan tener motivación media; con relación a la denominada dimensión de identidad con respecto a la tarea, el 54,2% manifiestan tener motivación alta; con relación a la denominada dimensión importancia con la tarea, el 53,3% manifiestan tener motivación alta; con relación a la denominada dimensión autonomía destinada

a la ejecución de la labor, el 53,3% manifiestan tener motivación alta; y con relación a la denominada dimensión de retroalimentación acerca de su desempeño, el 53,3% manifiestan tener motivación alta.

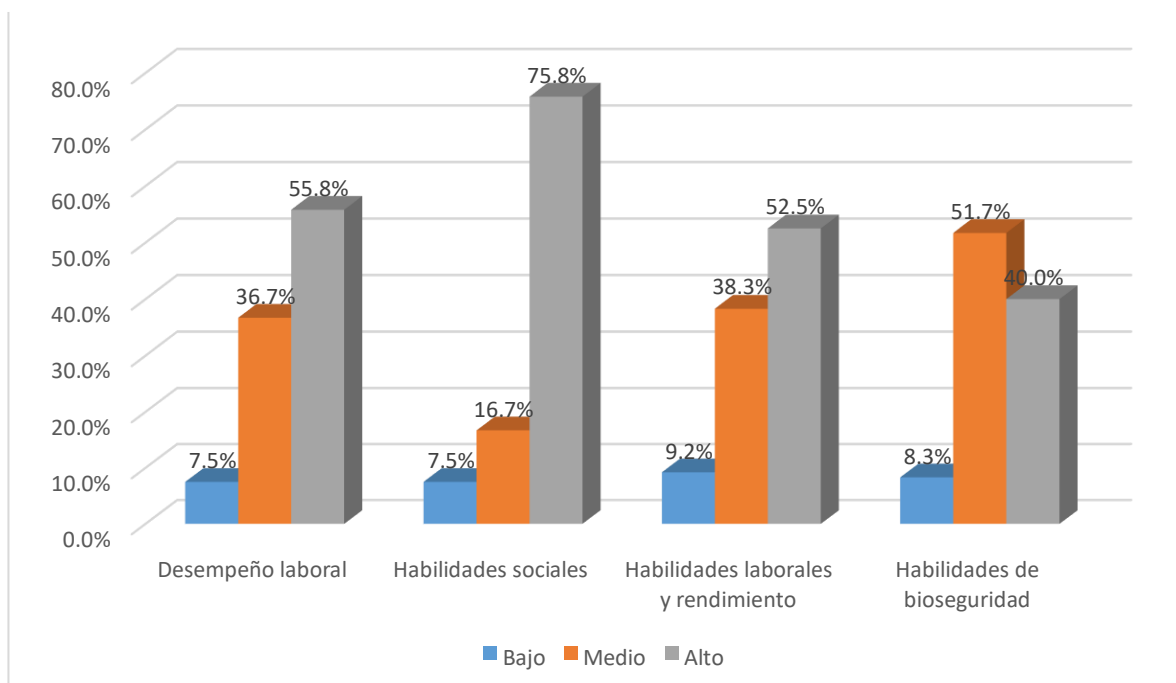
Cuando se realiza el análisis de la variable y motivación del personal de salud estudiado en la presente investigación se pueden presentar una diversidad de respuestas en las seis dimensiones analizadas sin embargo es de destacar que prima los niveles altos de motivación del personal seguido de una motivación que puede considerarse de carácter medio y es también importante destacar que la motivación baja se encuentra bastante menos frecuente en todas las dimensiones analizadas sin embargo es necesario hacer énfasis que respecto a la importancia en la ejecución de la labor, la autonomía destinada a la ejecución de la labor y la retroalimentación sobre el desempeño hay niveles bajos de insatisfacción alcanzan en cada uno de los casos al 17,5% por lo tanto es importante trabajar con este capital humano para disminuir estos niveles de motivación baja que todavía se vienen presentando. La motivación es una fuerza intrínseca que hace que las personas cumplan con su trabajo sin necesidad de que haya alguien supervisando los por el mero hecho de hacer lo que se tiene que hacer en un afán de responsabilidad para la tarea para la cual han sido convocados lo que se nota en este capital humano es que pese a las situaciones vividas durante la pandemia el personal ha mantenido niveles altos de motivación en más de la mitad de los casos en promedio por lo tanto pareciera que la responsabilidad que han asumido con el cumplimiento de su función como enfermeros ha primado por encima de las otras circunstancias debiendo especificar en un siguiente estudio cuáles han sido estas condiciones que han sido tan significativas para el personal.

Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral.

niveles	Desempeño laboral		Habilidades sociales		Habilidades laborales y rendimiento		Habilidades de bioseguridad
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>
Bajo	9	7,5%	9	7,5%	11	9,2%	10
Medio	44	36,7%	20	16,7%	46	38,3%	62
Alto	67	55,8%	91	75,8%	63	52,5%	48
Total	120	100,0%	120	100,0%	120	100,0%	120

Nota: *f* = Frecuencia absoluta. Fuente:

Ilustración 2: Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral.



En función al resultado que se aprecia en la tabla 2, los resultados con relación a la variable desempeño laboral, del 55,8% su desempeño laboral es alto; con relación a la denominada dimensión habilidades sociales, del 75,8% su desempeño es alto; con relación a la denominada dimensión habilidades laborales y rendimiento, del 52,5% su desempeño es alto; y con relación a la denominada dimensión habilidades de bioseguridad, del 51,7% su desempeño es regular;

En relación con el desempeño laboral es preciso destacar que en tres de las cuatro dimensiones estudiadas que son desempeño laboral, habilidades sociales y habilidades laborales y rendimiento prima un desempeño alto en especial en lo que respecta a las habilidades sociales que son tan significativas desde el punto de vista de la enfermería pues permiten una interacción adecuada entre el personal de salud y los usuarios del servicio principalmente destinadas a explorar cómo se sienten las personas cuáles son

sus expectativas y también sus conocimientos respecto a las acciones preventivas o promocionales que deben emprender con relación a una determinada patología las habilidades sociales son uno de los aspectos más significativos que tiene que darse dentro del desempeño laboral que si bien es una característica de interrelación de las personas considerada como una habilidad blanda es bastante importante dentro de la enfermería profesional. En cuanto la dimensión de habilidades de bioseguridad los resultados muestran la primacía de un nivel medio de desempeño laboral quizás condicionado por las circunstancias que ha tenido que vivir y en las cuales se ha tenido que desempeñar el personal de salud en particular el personal de enfermería que durante la pandemia ha permanecido siempre al lado del paciente y ha sido el personal de salud que nunca ha podido delegar sus funciones o su tarea de acción directa con el paciente pese al miedo, temor o circunstancias estresantes a las que se ha visto expuesto.

4.2. Resultados de tipo inferencial

Las variables motivación del personal y desempeño laboral y sus dimensiones tienen las características de ser cualitativas con un tipo de medición ordinal. En este caso el estadístico más recomendado para efectuar la prueba hipotética es el TAU DE KENDALL.

Tabla 3: Análisis de correlación.

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Nota: r = coeficiente de correlación.

Fuente: Vinuesa (2016).

Criterio empleado: 5% de nivel de significancia , así que cuando la significación es cercana a ≤ 0.05 se tendrá que rechazar a la hipótesis nula.

Para efectuar la prueba de la hipótesis general

H_i: Existe una relación directa entre la motivación del personal y su desempeño profesional.

H₀: No existe una relación directa entre la motivación del personal y su desempeño profesional.

Tabla 4: Análisis de correlación de Tau-b Kendall para hipótesis general.

			Motivación del personal	Desempeño laboral	
Tau_b Kendall	Motivación del personal	Coeficiente de correlación	1,000		
		Significancia bilateral	.	,678**	
		N	91	,000	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,678**	91	1,000
		Significancia bilateral	,000	.	
		N	91	91	

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

En función al resultado que se aprecia en la tabla 4, el coeficiente usado para establecer la correlación para efectuar la prueba de la hipótesis mediante el estadístico Tau-b Kendall es 0,678; este valor indica que existe una relación directa, moderada y significativa (Significancia bilateral. = 0,000) entre la motivación del personal y su desempeño profesional; por lo que se rechaza la hipótesis general nula de la investigación.

Al efectuar el análisis bivariado entre la motivación del personal y el desempeño profesional se ha encontrado una relación entre estas dos variables que corresponde a una relación moderada y es que durante la pandemia el personal de salud en especial el de enfermería no se encontraba precisamente altamente motivado para ir a su trabajo a atender a personas ante una enfermedad desconocida, qué ha causado alta mortalidad entre la población en general y hasta en el grupo de enfermeros por lo que ha afectado la manera en la cual el personal ha acudido a su centro de trabajo y de hecho también ha tenido impacto en el desempeño al margen de estas consideraciones la correlación encargada todavía permite señalar que efectivamente hay una relación entre estas dos variables.

Para efectuar la prueba de la hipótesis específica 1

H₁: Existe una correlación entre la variedad y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H₀: No existe una correlación entre la variedad y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

Tabla 5: Análisis de correlación de Tau-b Kendall para hipótesis específica 1.

		Variedad	Desempeño laboral
Tau_b Kendall	Variedad	Coefficiente de correlación	1,000
		Significancia bilateral	.
		N	91
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,291**
		Significancia bilateral	,005
		N	91

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

En función al resultado que se aprecia en la tabla 5, el coeficiente usado para establecer la correlación para efectuar la prueba de la hipótesis mediante el estadístico Tau-b Kendall es 0,291; este valor indica que existe una relación directa, baja y significativa (Significancia bilateral. = 0,005) entre la variedad y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios; por lo tanto, se procede a rechazar la primera hipótesis de tipo específico nula de la investigación.

En cuanto al análisis de la dimensión variedad contrastada con el desempeño laboral del personal evaluado, cuando se realiza la correlación de Tau-b Kendall, se encuentra que efectivamente la variedad del trabajo realizado por la enfermera durante la época de pandemia tiene una relación directa, aunque baja con el desempeño laboral. Cuando se analiza el tipo de actividades realizadas por el personal de enfermería durante la pandemia estas han sido

básicamente de atención directa de un grupo de pacientes que presentaban una condición de salud desconocida cuyo comportamiento fisiopatológico era completamente adverso a lo ya conocido hasta el momento por lo tanto esto ha significado para el personal de enfermería un reto que afrontar porque ha tenido que desempeñar su labor prácticamente uniformada con material de bioseguridad al que no estaba habituado pero que representaba la única forma de protección conocida hasta el momento y pese a estar empleando la misma muchas de las trabajadoras y trabajadores de salud han enfermado y algunos han fallecido con el COVID 19 la variedad de la tarea para el personal enfermería estaba restringida a una serie de procedimientos que se tenían que realizar con los pacientes primando en todo momento los aspectos de protección personal.

Para efectuar la prueba de la hipótesis específica 2

H₂: Existe una correlación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H₀: No existe una correlación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

Tabla 6: Análisis de correlación de Tau-b Kendall para hipótesis específica 2.

		Identidad con la tarea	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Identidad con la tarea	Coefficiente de correlación	1,000
		Significancia bilateral	,373**
		N	,000
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	91
		Significancia bilateral	,373**
		N	91 1,000

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

En función al resultado que se aprecia en la tabla 6, el coeficiente usado para establecer la correlación para efectuar la prueba de la hipótesis mediante el estadístico Tau-b Kendall es 0,373; este valor indica que existe una relación directa, baja y significativa (Significancia bilateral. = 0,000) entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios; por lo tanto, se procede a rechazar la segunda hipótesis de tipo específica nula de la investigación.

En cuanto al análisis de la relación que se da entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral del personal evaluado los resultados de la prueba aplicada permiten afirmar que efectivamente hay todavía una relación, aunque baja entre la dimensión y la variable estudiada por lo tanto se puede presumir que el estar identificado con las actividades que le corresponden hacer a la enfermera ha tenido cierta influencia en su desempeño laboral. Durante la pandemia muchos de los trabajadores de salud entre los que se incluyen los

enfermeros han asumido acciones básicamente de protección personal, las cuales influyen significativamente en el momento de asumir cuál es la misión que tenían como personal de enfermería y de hecho éstas repercuten en el desempeño laboral. Es preciso destacar que este comportamiento se ha dado más al inicio de la pandemia por COVID 19 y con el tiempo ha ido disminuyendo.

Para efectuar la prueba de la hipótesis específica 3

H₃: Existe una correlación entre la importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H₀: No existe una correlación entre la importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

Tabla 7: Análisis de correlación de Tau-b Kendall para hipótesis específica 3.

		Importancia en la ejecución de la labor	Desempeño laboral
Importancia de la tarea	Coefficiente de correlación	1,000	,516**
	Significancia bilateral	.	,000
	N	91	91
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,516**	1,000
	Significancia bilateral	,000	.
	N	91	91
Tau_b de Kendall			

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

En función al resultado que se aprecia en la tabla 7, el coeficiente usado para establecer la correlación para efectuar la prueba de la hipótesis mediante el estadístico Tau-b Kendall es 0,516; este valor indica que existe una relación directa, moderada y significativa (Significancia bilateral. = 0,000) entre la

importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios; por lo tanto, se procede a rechazar la tercera hipótesis de tipo específica nula de la investigación.

Para efectuar la prueba de la hipótesis específica 4

H₄: Existe una correlación entre la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H₀: No existe una correlación entre la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

Tabla 8: Análisis de correlación de Tau-b Kendall para hipótesis específica 4.

		Autonomía destinada a la ejecución de la labor	Desempeño laboral
Autonomía para la realización de la bilateral tarea	Coeficiente de correlación	1,000	,435**
	Significancia bilateral		,000
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,435**	91 1,000
	Significancia bilateral	,000	.
Tau_b de Kendall	N	91	91

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

En función al resultado que se aprecia en la tabla 8, el coeficiente usado para establecer la correlación para efectuar la prueba de la hipótesis mediante el estadístico Tau-b Kendall es 0,435; este valor indica que existe una relación directa, moderada y significativa (Significancia bilateral. = 0,000) entre la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios; por lo tanto, se

procede a rechazar la cuarta hipótesis de tipo específica nula de la investigación.

Cuando se analiza la dimensión importancia en la ejecución de la labor con relación a la variable desempeño laboral se encuentra que esta dimensión tiene una repercusión un poco más alta comparada con las anteriores dimensiones puesto que el resultado de la estadístico Tau de Kendall tiene un valor superior que corresponde a 0,516 por lo tanto hay una relación directa entre estas dos variables que se puede considerar moderada. Por ello se puede afirmar que la importancia en la ejecución de la labor que realiza las enfermeras ha sido correctamente interpretada por este grupo profesional pues han asumido su función tomando en consideración el rol significativo que tienen dentro del equipo de salud en especial en las actividades preventivas promocionales que se realizaban con los pacientes que tenían la obligación de permanecer en sus domicilios y no poder acercarse a los establecimientos de salud durante la pandemia por COVID-19.

Para efectuar la prueba de la hipótesis específica 5

H₅: Existe una correlación entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

H₀: No existe una correlación entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios.

Tabla 9: Análisis de correlación de Tau-b Kendall para hipótesis específica 5.

			Retroalimentación sobre su desempeño	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Retroalimentación	Coefficiente de correlación	1,000	,759**
	sobre su	Significancia bilateral	.	,000
	desempeño	N	91	91
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,759**	1,000
	laboral	Significancia bilateral	,000	.
		N	91	91

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

En función al resultado que se aprecia en la tabla 7, el coeficiente usado para establecer la correlación para efectuar la prueba de la hipótesis mediante el estadístico Tau-b Kendall es 0,759; este valor indica que existe una relación directa, alta y significativa (Significancia bilateral. = 0,000) entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios; por lo tanto, se procede a rechazar la quinta hipótesis específica de tipo nula de la investigación.

Respecto a esta Para efectuar la prueba de la hipótesis que une la dimensión retroalimentación y desempeño es preciso señalar que se aprecia un incremento del coeficiente usado para establecer la correlación, con lo cual es posible afirmar que hay una relación que se afianza por lo tanto hay una relación directa entre estas dos. Así a mayor retroalimentación sobre el desempeño del trabajador, mejor desempeño mostrará este.

CONCLUSIONES

Conclusión general

Existe una relación moderada entre la motivación y el desempeño.

Conclusiones específicas

- Se ha demostrado la existencia de una relación, aunque baja entre la variedad y el desempeño.
- Se ha demostrado la existencia de una relación entre la identidad con la tarea y el desempeño, aunque baja.
- Se ha demostrado la existencia de una relación entre la importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral de la salud también baja.
- Se ha demostrado la existencia de una relación entre la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral mediana.
- Se ha demostrado la existencia de una relación entre la retroalimentación sobre el desempeño y el desempeño laboral que es alta.

SUGERENCIAS

Para el personal del establecimiento de Salud

La pandemia ha enfrentado al personal de la salud, en especial a los enfermeros ante una realidad cruda, no estar suficientemente preparados, además de no saber cómo actuar ante enfermedades emergentes, pero sobre todo ha cargado el ambiente laboral de miedo, incertidumbre y desazón. La motivación se ha visto disminuida y se ha afrontado con una mejora salarial que no ha permanecido en el tiempo. Por ello es necesario ensayar escenarios catastróficos como forma de preparar al personal a afrontar situaciones adversas.

Para el director de recursos humanos

Realizar acciones de capacitación para mejorar la motivación y desempeño del personal de salud. Esta actividad corre a cargo de la Unidad de recursos humanos y debe considerarse prioritaria.

Los recursos humanos, cantidad y calidad de los mismos, condicionan el desempeño, las brechas de recursos humanos deben ser afrontadas de forma integral pues tener personal contratado y luego dejado de lado, no resulta un motivante para trabajar en ningún sector, menos aún en el de salud, en el que el personal pone en riesgo su vida por atender a otras personas.

Para futuros investigadores

Se necesita ampliar estudios sobre el tema de motivación y desempeño entre los distintos trabajadores de los establecimientos, pues este tema es importante para verificar la satisfacción del usuario interno y también del usuario externo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Huertas JA. Motivación: Querer aprender Buenos Aires, Argentina: AIQUE; 1997.
2. Thorndike F. La motivación y sus factores intrínsecos; 2003.
3. Humberto Coromoto Peña Rivas SGVP. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Cientific - Artículo Arbitrado. 2018 Febrero-Abril; 3(7): p. 177-192.
4. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina. Revista de Ciencias Sociales (Ve). 2010 septiembre-diciembre; XVI(3): p. 493505.
5. Alarcón Henríquez N, Ganga Contreras F, Liliana PR, Monteverde Sánchez A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital de Chile. 2020 ;20(4):e7900. Medwave. 2020; 20(4).
6. Arboleda Posada GI. Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras del servicio de salud del Valle de Aburrá 2011. Revista Gerencia y Políticas de salud. 2018.
7. Rivera Porras DA, Hernández Jalinde JD, Forgiony Santos JO, Bonilla Cruz N, Roza Sánchez AC. Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Revista Espacios. 2018; 39(16).

8. Granado Morillas LM. Relación entre motivación y desempeño laboral entrabajadores. Tesis de maestría. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Pos Grado; 2020.
9. Mendoza Castro LY. Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga 2017. Tesis de maestría en Gestión Pública. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
10. Zuta Arriola N, Castro Ilaya L, Zela Pacheco LM. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Investigación Valdizana. 2018 JulioSeptiembre ; 203.
11. Huamán-Alvarez MF. Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. Tesis de maestría. Cusco: Universidad César Vallejo, Escuela de Pos Grado; 2018.
12. Martel A. Factores motivadores que intervienen en el desempeño laboral de la enfermera en Centro Quirúrgico del Hospital Carlos Alcantara Butterfield EsSalud. Tesis de licenciatura. Lima, Perú;; 2019.
13. Marín Samanez H, Plascencia Medina M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz.Med. 2017 Setiembre-diciembre; 17(4).
14. Benítez Montes MF. capacitación y motivación laboral según personal del programa nacional cuna más del ministerio de desarrollo e inclusión social Lima 2017. Tesis de maestría. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Pos grado; 2018.
15. González Jianpierre A. La motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atancio de Pedregal Lima

2018. Tesis de Titulación. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega , Facultad de Ciencias Admnsitrativas y Económicas ; 2018.
16. Trechera JL. Monografias.com. [Online].; 2005 [cited 2022 Enero 16. Available from: <https://www.monografias.com/trabajos28/sabermotivar/saber-motivar>.
 17. Arias F, Heredia V. Administración de recursos humanos para el alto desempeño. Quinta ed. México, D.F: Editorial Trillas; 2006.
 18. Bilbao J, Vega M. Escala general de satisfacción personal INdSd, editor. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2010.
 19. Mc. Clelland D. Estudio de la motivación humana Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones; 1989.
 20. Fischman D. Motivación 360. Como incrementarla en la vida y en la empresa Lima, Perú: Editorial Planeta Perú S.A; 2014.
 21. Maslow A. Motivación y personalidad Madrid, España: Díaz de Santos, S.A; 1991.
 22. Carrillo M, Padilla J, Rosero T, & Sol Villagómez M. La motivación y el aprendizaje. Alteridad, 4(1), 20-33. Quito, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana of Ecuador. January 19, 2022 from. Retrieved. 2009.
 23. Parra C, Bayona J, Salamanca T. Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. .
 24. motivación Tdl. WordPress.com. [Online].; 2020 [cited 2022 Enero 8. Available from: <https://teoriasclasicasdelamotivacion.wordpress.com/>.
 25. Maslow A. Motivation and Personality New York: Harper & Row; 1954.

26. Herzberg F. Work and the nature of man Cleveland: World Publishing; 1966.
27. Economipedia. Teoría de Herzberg. [Online].; Myriam Quiroa, 08 de febrero, 2021 [cited 2022 Enero 2. Available from: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>.
28. Economía. Cómo aplicar la Teoría de McClelland a la organización. [Online].; 2021 [cited 2022 Enero 5. Available from: <https://economia3.com/como-aplicar-la-teoria-de-mcclelland-laorganizacion/>.
29. Martín J. Teoría de Mc Gregor. [Online].; 2017 [cited 2022 Enero 6. Available from: <https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-teoria-x-yteoria-y#:~:text=McGregor%20afirma%20que%20el%20pensamiento,crecimiento%20y%20la%20producci%C3%B3n%20laboral>.
30. Vroom VH. Work and Motivation New York: John Wiley and Sons; 1964.
31. Prieto Bejarano PG. Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal. Medellín, Colombia: Universidad de Medellín. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Especialización en gestión del talento humano y la productividad; 2013.
32. psicología on line. Teoría de B.F Skinner conductismo y condicionamiento operante. [Online].; 2020 [cited 2022 Enero 4. Available from: <https://www.psicologia-online.com/la-teoria-de-b-fskinner-conductismo-y-condicionamiento-operante-4155.html>.
33. Sánchez Henríquez J, Calderón Calderón V. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Pensamiento y gestión. ;(32).

34. Montoya Agudelo CA, Boyero Saavedra MR. El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro*. 2016; 20: p. 1-20.
35. Chiavenato I. *Entrenamiento y Desarrollo de Personal*. Administración de Recursos Humanos Colombia: McGraw Hill; 1999.
36. Gil I, Ruiz I, Ruiz J. *La nueva dirección de personal de la empresa* Madrid: McGraw-Hill; 1997.
37. Sánchez Henríquez J, Alvear Vega S. Planificación del sistema de evaluación del desempeño de recursos humanos: el caso de empresas chilenas. *Revista ENIAC Pesquisa*. 2018 Julio-diciembre; 7(2).
38. Palaci F. *Psicología de la organización* Madrid, España: Pearson Prentice Hall; 2005.
39. Chiavenato I. *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* México: Mc Graw-Hill; 2011.
40. Supo J. *Metodología de la investigación*; 2020.
41. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Social*. 2010 Julioseptiembre; 26(3).

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

MOTIVACIÓN EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CLAS JORGE CHÁVEZ. MADRE DE DIOS, 2022

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	INDICADOR	ITEMS
Motivación	la motivación se define como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia (3)	Se refiere a un estado en el cual el personal de salud se halla comprometido con sus compañeros y su institución y desarrolla actividades lo mejor que puede, es decir se orienta al logro de objetivos esperados.	Variedad	Alta 88 a 115 puntos Media 72 a 87 puntos Baja 21 a 71 puntos	Realización de tareas usando una variedad de habilidades Usa habilidades complejas para realizar el trabajo.
			Identidad con la tarea		Efectúa trabajo repetitivo y simple El trabajo efectúa la realización de tareas distintas El trabajo es rutinario y hasta predecible
			Importancia de la tarea		Termina el trabajo de inicio a final Los resultados del esfuerzo laboral son identificables Mi contribución laboral es muy poca Efectúa el trabajo de manera organizada de manera que no hay necesidad de realizar labor muy compleja en mi turno de trabajo Cuando comienzo una tarea la termino, nada interfiere en que pueda concluir mi planificación
			Autonomía destinada a la ejecución de la labor.		Mi trabajo es importante para el bienestar de mis pacientes. El trabajo a mi cargo no tiene muchos beneficios para los pacientes. Mi trabajo contribuye en la misión del establecimiento de salud donde laboro. Si no efectuara mi trabajo se afectarían muchos Puedo decidir que se hace y como se hace Hay muy poca posibilidad de independencia laboral Puedo tomar decisiones de manera libre Hay autonomía en el desarrollo de las actividades

			Retroalimentación sobre su desempeño	Hay una relación adecuada con mi jefe inmediato superior Mi jefe inmediato me provee información de como estoy efectuando las acciones Cuando efectúo mi trabajo no me queda duda de que lo hago bien

Anexo 2: Matriz de consistencia

MOTIVACIÓN EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CLAS JORGE CHÁVEZ. MADRE DE DIOS, 2022				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cómo se relaciona la motivación en el desempeño laboral del personal de salud del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios 2022?	Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios, 2022.	H_1 Existe una relación directa entre la motivación del personal y su desempeño profesional H_0 No existe una relación directa entre la motivación del personal y su desempeño profesional	Independiente Motivación Dependiente Desempeño laboral	Estudio correlacional realizado entre los trabajadores del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios con una población de 120 trabajadores y una muestra de 75 personas se emplea la estadística inferencial para establecer la relación entre la variable motivación y desempeño laboral Instrumentos El primer cuestionario mide el desempeño y se compone de 5 dimensiones de trabajo que totalizan 21 ítems de estudio. Exploran la variedad, la identidad de la tarea, la importancia del trabajo, la autonomía en el entorno laboral y la retroalimentación respecto al desempeño del trabajador, se miden en alto desempeño, 88 a 115 puntos se traduce en desempeño laboral medio y bajo desempeño de 21 a 71 puntos. Con relación a la motivación el instrumento tiene tres dimensiones denominadas habilidades sociales, labor y rendimiento y bioseguridad y su consolidado se expresa en: Buen desempeño laboral 150 a 110 puntos, regular desempeño laboral 109 a 80 puntos y mal desempeño laboral 30 a 79 puntos
Problema Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cómo es la relación entre la variedad y el desempeño laboral del personal de salud del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios 2022?	Determinar la relación entre la variedad y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios, 2022?	H_2 Existe una correlación entre la variedad y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios		
¿Cómo es la relación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral del personal de salud del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios 2022?	Determinar la relación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios, 2022?	H_0 No Existe una correlación entre la variedad y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios		
¿Cómo se relacionan la importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios 2022?	Determinar la relación entre la importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez,	H_3 Existe una correlación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios		

<p>¿Cómo se relacionan la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios 2022?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la retroalimentación sobre el desempeño y el desempeño laboral del personal de salud del CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios 2022?</p>	<p>Madre de Dios, 2022?</p> <p>Determinar la relación entre la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios, 2022?</p> <p>Determinar la relación entre la retroalimentación sobre el desempeño y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios, 2022?</p>	<p>H_0 No existe una correlación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios</p> <p>H_4 Existe una correlación entre la importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios</p> <p>H_0 No existe una correlación entre la importancia en la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios</p> <p>H_5 Existe una correlación entre la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios</p> <p>H_0 No existe una correlación entre la autonomía destinada a la ejecución de la labor y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez,</p>		
--	---	---	--	--

		<p>Madre de Dios</p> <p>H₆ Existe una correlación entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios</p> <p>H₀ No existe una correlación entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez, Madre de Dios</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 3: Instrumento para medir motivación

DIMENSIÓN	INDICADOR	5	4	3	2	1
Variedad	Realización de tareas usando una variedad de habilidades Usa habilidades complejas para realizar el trabajo. Efectúa trabajo repetitivo y simple El trabajo efectúa la realización de tareas distintas El trabajo es rutinario y hasta predecible					
Identidad con la tarea	Termina el trabajo de inicio a final Los resultados del esfuerzo laboral son identificables Mi contribución laboral es muy poca Efectúa el trabajo de manera organizada de manera que no hay necesidad de realizar labor muy compleja en mi turno de trabajo Cuando comienzo una tarea la termino, nada interfiere en que pueda concluir mi planificación					
Importancia de la tarea	Mi trabajo es importante para el bienestar de mis pacientes. El trabajo a mi cargo no tiene muchos beneficios para los pacientes. Mi trabajo contribuye en la misión del establecimiento de salud donde laboro. Si no efectuara mi trabajo se afectarían muchos					
Autonomía destinada a la ejecución de la labor.	Puedo decidir que se hace y como se hace Hay muy poca posibilidad de independencia laboral Puedo tomar decisiones de manera libre Hay autonomía en el desarrollo de las actividades					
Retroalimentación sobre su desempeño	Hay una relación adecuada con mi jefe inmediato superior Mi jefe inmediato me provee información de como estoy efectuando las acciones Cuando efectúo mi trabajo no me queda duda de que lo hago bien					

Instrucciones: Previo consentimiento informado se le insta a poder llenar el instrumento de acuerdo a la puntuación que se le asigna cada ítem de evaluación. No hay respuesta adecuada o inadecuada, solo son planteamientos que Ud. tendrá a bien responder de acuerdo a su criterio y trabajo personal. El instrumento es anónimo. Las puntuaciones bajo las cuales se trabajarán se consideran a continuación.

5 “totalmente de acuerdo” 4 “de acuerdo” 3 “indiferente “
2 “en desacuerdo” 1 “completo desacuerdo”

Anexo 4: Instrumento para medir desempeño

DIMENSIÓN	INDICADOR	5	4	3	2	1
Habilidades sociales	<p>Se integra al resto de trabajadores</p> <p>Hace escucha activa y es crítico antes de reaccionar ante situaciones conflictivas</p> <p>Es adaptable ante situaciones nuevas</p> <p>Es tolerante ante la diferencia</p> <p>Expresa sus ideas de forma adecuada</p> <p>Asume sus errores de forma constructiva</p> <p>Acepta la crítica de sus colegas</p>					
Habilidades laborales y rendimiento	<p>Cumple la normatividad institucional</p> <p>Es puntual al llegar al trabajo</p> <p>Se compromete con las metas y objetivos institucionales</p> <p>Es una persona tendiente a aprendizajes nuevos</p> <p>Es cumplidor de las tareas que le corresponden</p> <p>Es una persona que distingue y sabe tratar a jefes, amigos y compañeros</p> <p>El rendimiento laboral es adecuado en toda la jornada</p> <p>Es preocupado por el logro de metas de su equipo laboral</p> <p>Es colaborador con su equipo de trabajo</p> <p>Demuestra iniciativa</p> <p>Siempre requiere supervisión</p> <p>Se muestra comprometido en el equipo de trabajo</p> <p>Aporta ideas interesantes al equipo de trabajo</p>					
Habilidades de bioseguridad	<p>Está capacitado en bioseguridad</p> <p>Es fiel cumplidor de los protocolos de bioseguridad</p> <p>Conoce la señalética de seguridad de su puesto de trabajo</p> <p>Usa bien el equipo de protección personal</p> <p>Es cuidadoso con los equipos de protección personal otorgados</p> <p>Mantiene su área de trabajo bien organizada y limpia</p> <p>Si presentación personal es impecable</p> <p>Su higiene personal es adecuada</p> <p>Usa el uniforme de trabajo otorgado</p> <p>Cuida su aspecto personal</p> <p>Asiste al trabajo con señales de estar bien descansado</p>					

Anexo 5: Solicitud y autorización de aplicación de instrumento

Puerto Maldonado, 24 de agosto de 2022

Señor Gerente del CLAS Tambopata

Doctor Ronal Martín Coaquira Gálvez

Asunto: **Solicita autorización para realización de trabajo de investigación**

De nuestra mayor consideración:



Las abajo firmantes estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios nos presentamos a su autoridad para solicitarle tenga a bien autorizar la realización del estudio de investigación denominado "Motivación en relación al desempeño laboral del personal de enfermería del CLAS Tambopata, 2021", el mencionado trabajo está siendo realizado por las estudiantes Estefany Apaza Jihuallanca y Sheila Helen Tambet Moque.

Así mismo, requerimos información respecto a la cantidad de personal de enfermería que labora en este ámbito de salud.

Los resultados de este estudio serán alcanzados en su versión final a su dirección para que pueda usarlos como insumo en la toma de decisiones respecto a su personal, quedamos muy agradecidos de la autorización que usted pueda brindar para efectuar este estudio.

Atentamente,

Sheila Helen Tambet Moque

Estefany Apaza Jihuallanca

Auto autorizado
24/08/2022

Anexo 6: Consentimiento informado

Buenos días.

Por el presenta me dirijo a usted para solicitar su participación en el estudio denominado **MOTIVACIÓN EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CLAS JORGE CHÁVEZ. MADRE DE DIOS, 2022, realizado por** APAZA JIHUALLANCA, Estefany y TAMBET MOQUE, Sheila Helen.

Antes de la suscripción debe ser usted informada (o) de que el estudio es original, sigue los criterios bioéticos de la investigación y es además completamente anónimo.

El objetivo de estudio es establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud en el CLAS Jorge Chávez de Madre de Dios, 2022.

Con la suscripción de este documento acepta su participación, quedando libre para retirarse del mismo en el momento que estime por conveniente.

.....
Firma