

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Factores motivacionales del personal de salud, en el desempeño de sus labores – Puesto de Salud Virgen del Carmen - Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022**

**Para optar el Grado académico de Maestro en**

**Salud Pública y Comunitaria**

**Mención: Gerencia en Salud**

**Autora:**

**Bach. Kathy NIETO CUSTODIO**

**Asesor:**

**Dr. Isaías Fausto MEDINA ESPINOZA**

**Cerro de Pasco - Perú – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Factores motivacionales del personal de salud, en el desempeño de sus labores – Puesto de Salud Virgen del Carmen - Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Ricardo Arturo GUARDIAN CHÁVEZ**  
**PRESIDENTE**

---

**Mag. Glenn Clemente ROSAS USURIAGA**  
**MIEMBRO**

---

**Mag. César Ivón TARAZONA MEJORADA**  
**MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0169-2023- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Kathya NIETO CUSTODIO**

Escuela de Posgrado

**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA MENCIÓN: GERENCIA  
EN SALUD**

Tipo de trabajo:

**Tesis**

Título del trabajo:

**“Factores motivacionales del personal de salud, en el desempeño de sus labores – Puesto de Salud Virgen del Carmen- Cerro de Pasco – Enero – Marzo del 2022”**

Asesor:

**ASESOR (A): Dr. Isaias Fausto MEDINA ESPINOZA**

Índice de Similitud:

**22%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 16 de octubre del 2023.

Dr. Julio César Carhuaricra Meza  
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado  
UNDAC  
Pasco – Perú

<b>SISGEDO - EPG</b>	
<b>Reg. Doc.</b>	<b>384299</b>
<b>Reg. Exp.</b>	<b>209784</b>

## **DEDICATORIA**

A Dios, porque gracias a su amor e inmensa misericordia me ha permitido cumplir mis metas; a mis padres, quienes me apoyaron cada día y me enseñaron valores, luchar por mis sueños a pesar de las dificultades que se me han presentado; a mi esposo e hijos, quiénes han sido mi mayor motivación para alcanzar este ansiado título y demostrarle que nunca es tarde para cumplir con nuestros objetivos; A mis hermanos, por darme esas palabras de aliento para seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Me siento agradecido con los Catedráticos, autoridades de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, quienes me han orientado en todos estos años de formación e hicieron posible este sueño de superación personal; a mis Catedráticos de la Segunda especialización de Enfermería en Emergencias y Desastres, por su orientación, conocimiento y experiencia que fueron transmitidos; al personal profesional y técnico del Centro de Salud Virgen del Carmen, quienes me permitieron llevar a cabo esta investigación; a todas las personas que de alguna otra manera me apoyaron desinteresadamente en la realización del presente trabajo de investigación.

## RESUMEN

El problema de investigación es: ¿Cuáles son los factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores – Puesto de Salud Virgen del Carmen- Cerro de Pasco – Enero – Marzo del 2,022?

El Objetivo general es: Identificar la presencia de los factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores del Puesto de Salud Virgen del Carmen - Cerro de Pasco.

La hipótesis es: “La presencia de factores motivacionales en el Personal de Salud influye favorablemente en el desempeño de sus labores en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco”.

El tipo de investigación es descriptivo, cuyo diseño seleccionado fue el descriptivo correlacional.

La muestra estuvo constituida a través del muestreo no aleatorio intensional, seleccionado a 34 trabajadores de salud del Puesto de Salud Virgen del Carmen.

Las conclusiones más importantes son: La mayoría del Personal de salud son Enfermeros 29.4%, seguido de Obstetras 20.6% , luego los Médicos 11.8%, y otros 35.2%. La mayoría 67.6 % del personal de salud trabajan entre 1 a 2 años, seguido de los que trabajan entre 13 a 24 años con 23.5 % y 25 a 26 años 8.8%. La mayoría del Personal de salud, tienen presente los factores motivacionales intrínsecos 58.8%, seguido de extrínsecas 41.2%. La mayoría del Personal de salud tienen presente los factores motivacionales 64.7%, seguido de medianamente presente 29.4% y ausente 5.9%. La mayoría del Personal de salud, se desempeñaron de manera óptima 67.6%, seguido de medianamente óptima 26.5% y no óptima 5.9%.

Palabras Clave: Factores motivacionales, desempeño de labores

## **ABSTRACT**

The research problem is: What are the motivational factors of Health Personnel, in the performance of their work - Virgen del Carmen Health Post- Cerro de Pasco - January - March 2022?

The general objective is: To identify the presence of the motivational factors of Health Personnel, in the performance of their work at the Virgen del Carmen Health Post - Cerro de Pasco.

The hypothesis is: "The presence of motivational factors in Health Personnel favorably influences the performance of their work at the Virgen del Carmen Health Post in Cerro de Pasco."

The type of research is descriptive, whose selected design was descriptive correlational.

The sample was constituted through intentional non-random sampling, selected 34 health workers from the Virgen del Carmen Health Post.

The most important conclusions are: The majority of health personnel are Nurses 29.4%, followed by Obstetricians 20.6%, then Physicians 11.8%, and others 35.2%. The majority 67.6% of health personnel work between 1 to 2 years, followed by those who work between 13 to 24 years with 23.5% and 25 to 26 years 8.8%. The majority of health personnel have intrinsic motivational factors in mind 58.8%, followed by extrinsic 41.2%. The majority of health personnel have motivational factors present 64.7%, followed by moderately present 29.4% and absent 5.9%. The majority of health personnel performed optimally 67.6%, followed by moderately optimal 26.5% and non-optimal 5.9%.

Keywords: Motivational factors, job performance

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente de la presente investigación sobre: factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores, se justifica porque se buscará estrategias motivacionales que permitan mejorar el desempeño de sus labores en su Centro de trabajo brindando una atención de salud de calidad, de tal manera que se sientan contentos y satisfechos con la labor que desempeñan en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco

Según VARGAS (2016). Factores motivacionales y satisfacción laboral en docentes de Huaral. Se encontraron similares niveles de relación entre los factores fisiológicos, de seguridad, sociales y de autoestima con la satisfacción laboral, mientras que la autorrealización y satisfacción laboral solo presentó una correlación directa y baja. <sup>(1)</sup>

BARRUETO & ROMERO (2,018). “Factores motivacionales y desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del instituto tecnológico aeronáutico -Manuel Polo Jiménez. Estableciéndose la validez y confiabilidad mediante la opinión de expertos. La presente investigación concluye que se ha establecido la relación de la motivación laboral en el desempeño de los docentes militares y civiles del instituto. Corroborándose la teoría de Herzberg. <sup>(3)</sup>

El Objetivo general es: Identificar la presencia de los factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores del Puesto de Salud Virgen del Carmen - Cerro de Pasco.

El tipo de investigación es descriptivo, cuyo diseño seleccionado fue el descriptivo correlacional.

El informe de investigación incluye: el problema de investigación, el marco teórico, la metodología y técnicas de investigación, presentación de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

## INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema .....	1
1.2. Delimitación de la investigación .....	2
1.3. Formulación del problema.....	2
1.3.1. Problema general .....	2
1.3.2. Problemas específicos .....	2
1.4. Formulación de objetivos .....	3
1.4.1. Objetivo general .....	3
1.4.2. Objetivos específicos.....	3
1.5. Justificación de la investigación .....	3
1.6. Limitaciones de la investigación.....	4

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	5
2.2. Bases teóricas – científicas.....	9
2.2.1. Desempeño laboral .....	9
2.2.2. Objetivos de la evaluación de desempeño .....	9
2.2.3. Determinar la razon para evaluar el desempeño de los empleados.....	9
2.2.4. Proporcionar capacitación a los empleados .....	10
2.2.5. ¿Quién realiza la evaluación de desempeño? .....	10

2.2.6. Autoevaluaciones .....	11
2.2.7. Administración del desempeño.....	11
2.2.8. Sistema de incentivo economicos.....	12
2.2.9. Incentivos salariales .....	13
2.2.10. Elegir criterios de evaluacion del desempeño.....	14
2.2.11. Desempeño para alcanzar metas.....	14
2.2.12. Desempeño como administradores .....	14
2.2.13. Evaluación del desempeño problemas y soluciones.....	15
2.2.14. Beneficios para el gerente .....	15
2.2.15. Beneficios para el subordinado .....	16
2.2.16. Beneficios para la organización .....	16
2.2.17. Aplicación de la evaluación del desempeño .....	16
2.2.18. Condiciones motivacionales internas.....	17
2.2.19. La población económicamente activa.....	18
2.2.20. El significado de estar empleado .....	19
2.2.21. El ciclo de la productividad .....	20
2.2.22. Vulnerabilidad y empleabilidad .....	21
2.3. Definición de términos básicos .....	24
2.4. Formulación de la hipótesis .....	25
2.4.1. Hipótesis general.....	25
2.4.2. Hipótesis Específicas .....	25
2.5. Identificación de variables.....	25
2.5.1. Variable independiente.....	25
2.5.2. Variable dependiente. - .....	25
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	26

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION**

3.1. Tipo de Investigación .....	27
----------------------------------	----

3.2. Nivel de investigación. - .....	27
3.3. Métodos de investigación .....	27
3.4. Diseño de investigación .....	27
3.5. Población y muestra .....	28
3.5.1. Universo objetivo .....	28
3.5.2. Universo muestral .....	28
3.5.3. Muestra .....	28
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	29
3.8. Tratamiento estadístico.....	29
3.9. Orientación ética filosófica y epistémica.....	29

#### **CAPITULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	30
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	30
4.3. Prueba de hipótesis .....	37
4.4. Discusión de resultados.....	38

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Personal de salud, por edad, según sexo – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022.....	30
<b>Tabla 2:</b> Personal de salud, por estado civil, según ingreso económico – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022 .....	31
<b>Tabla 3:</b> Personal de salud, por tiempo de servicio, según ocupación o cargo que desempeña – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022.....	32
<b>Tabla 4:</b> Desempeño de sus labores, según tipo de factores motivacionales – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022 .....	33
<b>Tabla 5:</b> Tiempo de servicio del personal de salud, según factores motivacionales – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022 .....	35
<b>Tabla 6:</b> Presencia de factores motivacionales, en el desempeño de sus labores – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022 .....	36
<b>Tabla 7:</b> Pruebas de Chi - cuadrado.....	37
<b>Tabla 8:</b> Pruebas de Chi - cuadrado.....	37

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Personal de salud, por edad, según sexo – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022 .....	31
<b>Gráfico 2:</b> Personal de salud, por estado civil, según ingreso económico – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022 .....	32
<b>Gráfico 3:</b> Personal de salud, por tiempo de servicio, según ocupación o cargo que desempeña – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022.....	33
<b>Gráfico 4:</b> Desempeño de sus labores, según tipo de factores motivacionales – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022 .....	34
<b>Gráfico 5:</b> Tiempo de servicio del personal de salud, según factores motivacionales – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022 .....	35
<b>Gráfico 6:</b> Presencia de factores motivacionales, en el desempeño de sus labores – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022 .....	36

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

El personal de salud tiene una serie de factores motivadores que lo motivan a desempeñarse adecuadamente dentro de una entidad pública, entre ellos tenemos una orientación de carrera que se vuelve muy valiosa cuando se convierte en parte del desarrollo personal de cada profesional de la salud que son en prevención. en los niveles de promoción, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

Buenos incentivos económicos salariales, incentivos a la formación a nivel de maestría, profesional y doctorado, entrega de equipos de protección personal, trato amable por parte de los jefes inmediatos, motivar a los profesionales a realizar sus tareas, a desempeñar sus funciones de manera plena, responsable, cuando necesiten atención. Mostrar amabilidad en presencia de los pacientes.

Existen varios factores que impiden que el personal de salud pueda desempeñar sus funciones con eficacia, entre los que podemos destacar los bajos salarios, la falta de capacitación, las condiciones laborales, la falta de promoción laboral, etc. Circunstancias que afecten al cuidado y atención del usuario.

Existe una severa escasez de profesionales de la salud en la actualidad, debido a la pandemia del COVID 19 que azota al mundo, las universidades tanto nacionales como privadas son muy lentas en sus trámites en cuanto a las titulaciones de los estudiantes, lo que dificulta la escasez y demanda creciente de profesionales de la salud. , por lo tanto, existe la necesidad de mejorar estos aspectos para mejorar la calidad de la atención en un futuro próximo, reduciendo así la morbilidad y mortalidad entre los residentes.

Por todo ello pude definir el siguiente tema de investigación: ¿Cuáles son los factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores – Puesto de Salud Virgen del Carmen - Cerro de Pasco – enero – marzo del 2,022?

## **1.2. Delimitación de la investigación**

La investigación sobre los factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores se desarrolló en el Puesto de Salud Virgen del Carmen exclusivamente en todo el Personal de Salud que labora en este Nosocomio, el cual está ubicada en el distrito de Yanacancha – Urbanización San Juan de Cerro de Pasco durante los meses de enero a marzo del 2,022.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cuáles son los factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores – Puesto de Salud Virgen del Carmen- Cerro de Pasco – Enero – Marzo del 2,022?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cuáles son los factores que motivan al Personal de Salud cumplir sus actividades en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco?

- b. ¿Cuáles son las características principales del Personal de Salud del Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco?
- c. ¿Cómo es el desempeño de sus labores del Personal de Salud del Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Identificar la presencia de los factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores del Puesto de Salud Virgen del Carmen - Cerro de Pasco

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a. Identificar los factores que motivan al Personal de Salud cumplir sus actividades en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco.
- b. Identificar las características principales del Personal de Salud del Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco.
- c. Identificar el desempeño de sus labores del Personal de Salud del Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco.
- d. Determinar la relación de los factores motivacionales del Personal de Salud con el desempeño de sus labores en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

El desarrollo del presente del trabajo de investigación sobre: la presencia de factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores se justifica porque a través de este estudio de investigación se buscará estrategias motivacionales que permitan mejorar el desempeño de sus labores de todo el personal de salud, de tal manera que se sientan contentos, alegres y

satisfechos con la labor que desempeñan en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco.

**1.6. Limitaciones de la investigación**

Ninguna

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **Vargas (2016). Motivadores y satisfacción laboral de los docentes de Huaral.**

Para medir los factores motivacionales se utilizó un cuestionario adaptado de Lazo (2015). Se encontró que pudimos identificar un 66,1% de docentes de Huaral que presentan niveles altos de factores motivacionales, un 23,2% medio y un 10,7% bajo. Asimismo, se determinó que el 47,3% de estos docentes se encuentran relativamente satisfechos. Una comparación de hipótesis reveló una relación directa y moderada entre los factores motivadores y la satisfacción laboral ( $Rho = 0,578$  y  $p = 0,00$ ), así como niveles similares de relación entre los factores fisiológicos, de seguridad, sociales y de autoestima. satisfacción laboral, mientras que la autorrealización y la satisfacción laboral solo muestran una baja correlación directa. (1).

##### **LI PARRA (2019). Clima Organizacional y Factores Motivacionales del Personal del Hospital Vitarte de Lima, 2018.**

El estudio es un estudio aplicado, descriptivo, correlacional y de corte transversal debido a que ambas escalas se aplicaron a cada trabajador una sola vez previo consentimiento informado. El instrumento utilizado fue una Escala

Rensis, tipo Lickert. Los datos se ingresaron en el programa SPSS vr. 22 porque su procesamiento estadístico permite tablas estadísticas detalladas. Utilizando el coeficiente Rho de Spearman, se demostró que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores de motivación para los empleados que laboran en el Hospital de Vitarte, a (Rho 0.879), con un valor de p menor a 0.05, considerando el nivel de confianza del 95 %. Para el cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. (2)

**Barruto y Romero (2.018). “Factores de Motivación y Desempeño Laboral de los Profesores Profesionales de Mantenimiento en Colegio Técnico Aeronáutico” - Manuel Polo Jiménez**

Los factores higiénicos o extrínsecos se asociaron con la insatisfacción y los motivadores intrínsecos se asociaron con la satisfacción laboral. La encuesta actual concluye que está bien establecida una relación de la motivación laboral en el desempeño de la facultad académica militar y civil. Confirme la teoría de Herzberg. (3)

**Linares (2.017). Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud La Huayrona en el año 2017.**

Este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables está correlacionada positivamente y es proporcional, lo que significa que a medida que aumenta el valor de una variable, también aumenta la otra variable, y viceversa. En cuanto a la significancia de  $p=0.000$ , significa que p es menor a 0.05, lo que significa que la relación es significativa. (4)

**CAPCHA (2.018). Motivación Laboral Y Desempeño Laboral De Los Serenos De La Municipalidad De Santiago, 2018.**

Resumen: La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, en el año dos mil dieciocho . Estimando que es

una investigación de tipo no experimental se usó el diseño correlacional. La población estuvo formada por cincuenta serenos de la Municipalidad de Santiago, dos mil dieciocho y la muestra quedó constituida por la totalidad de la población cuya cantidad fue escogida mediante la aplicación de la técnica del muestreo censal. Para la recolección de datos se realizó un cuestionario sobre motivación laboral y un cuestionario sobre desempeño laboral. mientras que que para el procesamiento de datos se usó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras; aparte de esto de la inferencia estadística para la comprobación de las hipótesis. Los resultados probaron que existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, en el año dos mil dieciocho. Esto se refleja en el factor de relación Rho Spearman de  $r = 0,814$  y un nivel de significancia de cero menor a la zona crítica 0,05. (5)

**BARÓN (2.013). Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención rojo Chiclayo, Minsa 2012.**

Resumen: La presente investigación cuantitativa de diseño gráfico transversal tuvo como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Chiclayo Rojo–MINSa dos mil doce. Las bases ideales se sustentaron con los autores: Herzberg -1959 con su teoría de Motivación, Flores (1994), Kérouac (1996), Kozier (1999), y Hernández (2003). La población y muestra de estudio estuvo formada por las enfermeras que trabajan en las trece Microredes de salud de la red Chiclayo de la Gerencia Regional de Lambayeque, siendo un total de cincuenta y cuatro enfermeras. Se usó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, auto elaborado, dividido en 2 etapas: la primera enfocada a los factores motivacionales intrínsecos con siete preguntas y la segunda a los factores motivacionales extrínsecos con trece preguntas. El análisis de datos fue gráfico usando el programa estadístico SPSS dieciocho dando como

resultado que los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: retribución, ambiente laboral, supervisión y seguridad laboral. Y los factores motivacionales intrínsecos: logro, reconocimiento y trabajo en sí. En la investigación se tuvieron que presentar los principios de la bioética personalista de Elio Sgrechia y los criterios de rigor científicos de Guba y Lincoln. (6)

**Córdoba. (2020). CA&PE CARGO S.A.C. Motivadores del desempeño de los empleados en el trabajo, Huaraz, 2019.**

Como se puede ver en 4.98. en la figura, los factores externos afectan significativamente los factores internos de los empleados de la empresa. El factor interno que más incide en el desempeño laboral es el uso de habilidades personales con un nivel de 0.789; el segundo es el grado de libertad para decidir cómo hacer el trabajo con un nivel de 0.694 y el factor externo más importante es la política organizacional con un nivel de 0.789. El nivel es de 0,816, seguido de la compensación económica, que es del 77,5%. (7)

**Ramírez-Vilma, R. un Nazars, G. (2019). Motivadores del diseño de puestos y su relación con el desempeño laboral. Universidad de Concepción, Concepción, Chile.**

Se encontró que expandir el significado y el número de criterios de desempeño más allá del desempeño de tareas puede desempeñar un papel clave en esta relación. La relación entre las variables motivacionales del diseño de puestos y el desempeño individual se modificó cuando se consideraron nuevas dimensiones de desempeño (situación, adaptabilidad e iniciativa). Además, la autonomía como componente motivacional del diseño se relacionó más fuertemente con el desempeño adaptativo y proactivo que con otras variables del diseño motivacional, lo que demuestra su potencial de desempeño predictivo. (9)

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Desempeño laboral**

Robbins, Stephen -2013 define que es un proceso para determinar qué tan triunfante ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. Por norma general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación sobre el cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Robbins y Judge - 2013 explican que en las organizaciones, solo evalúan la manera en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción de los puestos, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, precisan de más información hoy en día se reconocen 3 tipos primordiales de conductas que forman el desempeño laboral. (10)

### **2.2.2. Objetivos de la evaluación de desempeño**

La evaluación de desempeño cuenta con múltiples objetivos, siendo 1 de ellos el cómo consiste en asistir en la dirección a que tome resoluciones de recursos humanos, sobre ascensos, transferencias y despidos. Las observaciones advirtieron las necesidades de formación y desarrollo puesto que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los que se pueden desarrollar programas correctivos.(10)

### **2.2.3. Determinar la razón para evaluar el desempeño de los empleados**

Aamodt. 2010. Explica el primer punto en el proceso de la evaluación del desempeño y también señala que es determinar las razones por las cuales las organizaciones desean hacerlo. En otras palabras, la organización quiere usar los resultados para de esta manera poder prosperar el desempeño. Esta determinación es de suma relevancia puesto que las distintas técnicas de valorar el desempeño son apropiadas para determinados propósitos, mas no para otros. Por ejemplo, un procedimiento de evaluación del desempeño, la escala de elección forzada, es genial para determinar la compensación, más

horrible para propósitos de formación. De forma afín, la utilización de la evaluación de trescientos sesenta grados es una fuente genial para prosperar el desempeño de los empleados, mas no es apropiada para determinar los aumentos de sueldos. (11)

#### **2.2.4. Proporcionar capacitación a los empleados**

Aamodt. 2010 definitivamente que la utilización más esencial de la evaluación del desempeño es prosperar y de esta manera poder administrar la formación sobre las actividades que se precisan fortalecer. aun si la maneración de los empleados tiene que ser un proceso progresivo a la revisión de la evaluación del desempeño, la como es aconsejable realizar 2 veces por año, para reunirse con los empleados y charlar de sus fortalezas y debilidades. Sin embargo, no se debe olvidar lo más esencial que es establecer el instante para determinar de qué manera se pueden corregir estas últimas. (11)

#### **2.2.5. ¿Quién realiza la evaluación de desempeño?**

Dessler y Varela. 2011. Exponen que las evaluaciones de los supervisores inmediatos aún es la parte resultante de la mayoría de los procesos de la evaluación. lograr la evaluación de un supervisor es parcialmente directo y también cuenta con mucho sentido, el supervisor habría de estar en la mejor situación para observar y valorar el desempeño de sus cooperadores. La mayoría de las evaluaciones las realizó el supervisor inmediato del empleado. Por costumbre, la labor de la evaluación ha recaído en los gerentes, puesto que se les responsables consideran el desempeño de sus subalternos. Pues muchas de las organizaciones actualmente usan equipos autodirigidos, trabajo a distancia y herramientas de la organización que distancian a los jefes de los empleados posiblemente el supervisor inmediato no sea el intermediario más confiable del desempeño de un trabajador, frecuentemente se les pide a los compañeros y también aun a los subalternos, que forman una parte del proceso. Una encuesta descubrió que en torno a la

mitad de los ejecutivos y 0,53 de los empleados ahora participan en sus evaluaciones de desempeño. En continuidad las evaluaciones son bastantes indulgentes, las que presentan una inclinación siendo vicio de los cooperadores y raras veces coinciden con las calificaciones que diseñan las supervisiones. Quizá sea más adecuada para fines de desarrollo y deben conjuntarse con otras fuentes de información para reducir fallas de evaluación. (12)

#### **2.2.6. Autoevaluaciones**

Esporádicamente, asimismo se usa las autoevaluaciones del desempeño del personal de una organización, por lo común como las calificaciones de los supervisores. El inconveniente resultante con las autoevaluaciones es que los empleados generalmente se califican a sí mismos más alto que como califican sus supervisores o sus colegas. Una investigación que se efectuó en una organización, llegó a la conclusión que si se le solicita a un empleado calificar su desempeño laboral el 0,4 de los trabajadores en puestos de todos los tipos se colocaron a sí mismos en el 0,1 superior y casi todos los empleados sobrantes se clasifican a sí idénticos por lo menos en el 0,5 superior; en otro estudio. Las autoevaluaciones realmente se correlacionaron de forma negativa con su desempeño siguiente en un centro de evaluación en contraste, un promedio de las calificaciones de supervisor, colega y subalterno del trabajador predijeron el desempeño en el centro de evaluación del sujeto. (12)

#### **2.2.7. Administración del desempeño**

Este proceso integrado lleva por nombre como administración del desempeño. Se trata de los del desarrollo mediante el cómo las compañías tiene la seguridad de que la fuerza laboral se trabaja para lograr las metas que la organización, incorpora las prácticas por las que el gerente define las metas y labores del empleado, aumenta sus habilidades y capacidades , y valora

continuamente su comportamiento enfocado a metas y entonces lo recompensan en una forma que se espera, Pues esto conseguirá sentido en las necesidades de la compañía y las aspiraciones profesionales de cada empleado. La idea consiste en acreditar que dichos elementos resulten firmes en su interior y que todos tengan sentido en concepto de lo que la compañía desea llegar a conseguir. El enfoque de la administración de desempeño actualmente refleja los intentos de los gerentes por reconocer la manera más clara de la naturaleza interrelacionada de los factores que tienen influencias en el desempeño del trabajador. Y refleja el énfasis que actualmente ponen los gerentes al motivar sacrificios dirigidos a metas de alto desempeño en un planeta globalmente competitivo. (12)

#### **2.2.8. Sistema de incentivo economicos**

Newstrom -2011 señala que hoy día muchas empresas que luchan por subsistir se enfocan en su atención a la administración del desempeño, esta idea parte de la premisa que el desempeño del cooperador puede administrarse y mejorarse así sea mediante el establecimiento de metas, puesto que una buena estructura organización actual, una mejor tecnología, nuevos horarios de actividades laborales, una alta participación de los empleados y una mejor motivación. Un componente de la administración del desempeño es la utilización de múltiples sistemas de recompensa y también incentivos para estimular una mayor productividad. Se puede aplicar un sistema de incentivos económicos de algún tipo a prácticamente cualquier trabajador, el factor básico de estos sistemas es inducir un elevado nivel de desempeño individual, grupal o organizacional y hacer que el sueldo de un empleado dependa de una o más dimensiones. Entre los objetivos auxiliares se pueden mentar la facilitación del reclutamiento y la retención de los buenos empleados, el estímulo de conductas deseables, como la inventiva, estimular el desarrollo de habilidades valiosas y satisfacer necesidades claves del personal. Los criterios para aplicar estos

incentivos tendrán la producción del empleado las utilidades de la organización, ahorros en costos, unidades mandadas, un nivel de servicio al usuario o la proporción entre los costos de la mano de obra y las ventas totales. La evaluación del desempeño puede ser empleada en forma individual o colectiva, y el sueldo puede ser inmediato o futuro como en los planes de participación útiles. (13)

### **2.2.9. Incentivos salariales**

Los incentivos son una forma de sueldo por méritos, puesto que producen estos una mayor retribución por un aumento en la producción o resultados, métodos que frecuentemente llevan por nombres como pago por desempeño. Como idea primordial de los incentivos salariales resulta clara, prácticamente siempre y en todo momento acrecienta la productividad y reduce los costos de mano de obra por unidad de producto. Los cooperadores en condiciones normales sin incentivos salariales tienen la capacidad de generar más y estos estímulos son una forma de liberar ese potencial. Frecuentemente el aumento de la productividad y el decremento de la rotación de personal son sustanciales. Un sistema de incentivos tiene que ser bastante simple y claro para que los empleados tengan una sólida creencia de que el premio proseguirá al desempeño. Es necesario establecer con claridad los objetivos, requisitos para tener derecho, criterios de desempeño y sistemas de sueldo, aspectos esenciales que deben comprender los participantes. Los sistemas de incentivos funcionan exitosamente, los participantes los juzgan de modo conveniente, quizás por el hecho de que reciben recompensas psicológicas, de esta manera como económicas. Los empleados consiguen retribuciones por un trabajo hecho, lo que satisface su impulso de logro. Su autoimagen mejora debido a mayores sentimientos de competencia. ciertos incentivos promueven la colaboración entre los empleados por su necesidad de trabajar juntos para conseguir la recompensa de los incentivos. (13)

### **2.2.10. Elegir criterios de evaluación del desempeño**

Koontz -2012 describe que la evaluación del desempeño debe medir los idénticos mostrados para lograr metas y desarrollar aviones. de esta manera como el desempeño en las funciones gerenciales. Para una función administrativa, no es suficiente contar con un ejecutante en un cargo administrativo que no puede operar con eficiencia como poder alto en la organización ciertas ejecutantes estrella pueden haber tenido un éxito azaroso y no a resultados de una administración eficiente. (14)

### **2.2.11. Desempeño para alcanzar metas**

Desempeño para lograr metas Al valorar el desempeño, los sistemas de evaluación que consideran objetivos cuantificables preestablecidos tienen un valor inusual. Dada una planificación consistente, integrada y utilizada proyectada para lograr objetivos cuantificados, quizás los mejores criterios de desempeño gerencial se relacionen con la capacidad de fijar metas de forma inteligente, planear los programas que asistan a implementar y lograr el éxito al alcanzarlas. Aquellos que han actuado con alguna variación de este sistema frecuentemente mandeben estos criterios son inapropiados y que no se excluyen elementos de azar o otros factores que el gerente no puede supervisar en una evaluación de esta clase. En demasiados casos se fomenta a quienes consiguen resultados por azar y se culpa de los descalabros a quienes no alcanzaron los resultados guardados debido a factores fuera de su control por consiguiente La evaluación en frente de objetivos cuantificables resulta de suyo deficiente. (14)

### **2.2.12. Desempeño como administradores**

Koontz. 2012 se refiere a que el sistema para medir el desempeño con base y objetivos preestablecidos debe completarse con una evaluación del gerente en sus funciones como tal. Los administradores de cualquier rango habiendo realizado actividades no gerenciales que no pueden ignorarse; sin

embargo, el objetivo primordial por el que se les contrata en frente del cómo se les debe medir, en otras, esto es se les debe valorar sobre la base de que tan bien entienden y realizan las funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y supervisar. Los estándares a usar en este rubro son los fundamentos de la administración, mas primero debe examinarse la evaluación basada en los objetivos de desempeño. (14)

### **2.2.13. Evaluación del desempeño problemas y soluciones**

Dessler. 2009. Explica que las actividades que realizan los gerentes están más llenas de peligros que la de valorar el desempeño de sus subordinados. Los empleados, por norma, pueden sentirse demasiado gratificantes respecto a las calificaciones que van a recibir y saben que sus incrementos salariales, el progreso profesional y la calma mental pueden depender de su evaluación. Tal hecho por si acaso solo complica la evaluación del desempeño. Sin embargo todavía son más alarmantes las contrariedades técnicas que pueden ocasionar dudas sobre la equidad de todo proceso. Ahora se revisarán ciertos de estos inconvenientes técnicos de la evaluación y la manera de resolverlos, de esta manera como otros temas relevantes al proceso. (15)

Chiavenato. 2007 explica que un programa de evaluación del desempeño se ha planteado, ordenado y entendido, puesto que trae beneficios a corto mediano y largo plazo los primordiales adjudicatarios hijo. (16)

### **2.2.14. Beneficios para el gerente**

Es esencial que se evalúe el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y además contar con un sistema de medición capaz de anular la subjetividad. Proporcionar medidas a efecto de prosperar el estándar de desempeño de sus subordinados Tener comunicación con sus subordinados, con el propósito de hacerles saber que la

evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el como les deja como este su desempeño. (16)

#### **2.2.15. Beneficios para el subordinado**

Conoce las reglas del juego, y son adecuadas las formas del comportamiento y el desempeño de los trabajadores que la compañía valora. Conoce cuales son las esperanzas de su jefe en cuanto se refiere a su desempeño, de conformidad con la evaluación de este, adecuados son sus puntos fuertes y enclenques. Conoce las medidas del jefe y toma para acrecentar su desempeño y las que el propio subordinado debe tomar por cuenta propia (corregir, mayor dedicación, más atención en el trabajo, cursos por cuenta propia, etc). Hacer una autoevaluación y un análisis personal en cuanto se refiere a su desarrollo y control personal. (16)

#### **2.2.16. Beneficios para la organización**

Los beneficios que se hallan es que se marchalora el potencial humano, a mediano y largo plazo, también definen como es la contribución de cada empleado. Identifica a los empleados que precisan apuntalarse y mejorarse en determinadas áreas de sus actividades y elige a los empleados en los aspectos de (promociones, desarrollo y desarrollo personal) con el impulso a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo). (16)

#### **2.2.17. Aplicación de la evaluación del desempeño**

Chiavenato. 2009. Aclara que la evaluación del desempeño tiene múltiples aplicaciones y propósitos. Proceso para sumar a las personas La evaluación del desempeño es una herramienta que marcha como insumo para el inventario de las habilidades, con la intención de edificar el banco de semejantes y la planificación de los recursos humanos. Establece la base de información para el reclutamiento y la selección, por el hecho de que apunta las peculiaridades y las actividades recomendables de los nuevos trabajadores que

serán tratados en el futuro por el resultado final de sus unidades de negocios.

(17)

Proceso para poner a las personas Este proceso da referencia a la manera en que los individuos respecto a la manera en que las personas se integran y se identifican con sus puestos, labores y competencias. Procesos para retribuir a las personas señalan si las personas tienen un grado de motivación y al mismo tiempo se sienten motivadas y recompensadas por la organización. asista que esto ayude a la organización a decidir quién debe percibir recompensas, como incrementos de sueldos o promociones, oa decidir quién de los individuos tiene que ser separado de la organización. (17)

Procesos para desarrollar a las personas Muestran los puntos fuertes y enclenques de cada persona, puesto que como cooperadores precisan adiestramiento o formación y los resultados de los programas de adiestramiento. Facilitan la relación de consultoría entre el cooperador y el supervisor y promueven que los gerentes observen el comportamiento de los subordinados puesto que esto ayudase a mejorarlo.(17)

#### **2.2.18. Condiciones motivacionales internas**

García (2004), manifiesta que las condiciones motivacionales internas expresan los aspectos afectivos, primordiales psique sentimientos de agrado o desagrado que se experimentan frente a un estímulo externo, así sea una persona o situación determinada. En este factor se hallan las variables: a) logro, b) poder, c) afiliación, d) autorrealización e) reconocimiento. El logro es definido como aquel comportamiento de invención o realización de algo inusual, de lograr un elevado nivel de perfección, de esta manera como de superar a otros para conseguir resultados a mediano y largo plazo; el poder es el deseo y la conducta de ejercer dominio o repercusión sobre personas o medios que dejen tener el control; la afiliación, es la pretensión de crear o mantener buenas relaciones con el resto de miembros de la, organización; la autorrealización, expresa el deseo

de probar las habilidades y conocimientos que se tienen, de esta manera como de perfeccionarlos y de esta manera adquirir satisfacción personal; finalmente se halla el reconocimiento, que engloba la necesidad de ser admitido y admirado por las peculiaridades propias (Toro, mil novecientos noventa y dos a). El segundo factor llamado Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo es definido como las preferencias personales sobre la manera que se considera la más eficaz para obtener beneficios a nivel laboral. En este aspecto se puede querer a) dedicación a la labor, que se refiere a la inversión de tiempo, esmero y también iniciativa cara el trabajo; b) la aceptación de la autoridad, entendida como las conductas que manifiestan reconocimiento y acato de la autoridad y de sus resoluciones; c) aceptación de reglas y valores organizacionales, es el comportamiento de los empleados cara el cumplimiento y la vigencia de reglas y valores que se manejan en la compañía, con el propósito de eludir enfrentamientos o daños a la organización y de este modo contribuir al logro de las metas propuestas; d) requisición, como la manera la manera en que se consigue lo deseado en el campo de trabajo, bien sea por acciones de petición personal, confrontación o de persuasión y e) la expectativa que es la conducta que señala la confianza y esperanza de los trabajadores frente a las resoluciones positivas para ellos por la parte de las directivas de la compañía (Toro, mil novecientos noventa y dos a).<sup>(18)</sup>

### **2.2.19. La población económicamente activa**

“La población a nivel económico activa engloba a todas y cada una las personas del otro sexo que aportan su trabajo para generar recursos y servicios económicos, definidos conforme los sistemas de cuentas nacionales y de cómputos de las Naciones Unidas, durante un periodo de referencia especificada” (OIT 1988). Esas personas pueden estar empleadas o desempleadas.<sup>(10)</sup>

### **2.2.20. El significado de estar empleado**

Para la OIT, se considerará con empleo “a todas las personas que tengan más de una cierta edad especificada y que durante un breve periodo de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías: con un empleo asalariado o con un empleo 16 Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones / J. Neffa (coord..) independiente” (OIT, 1988). Recomendaciones de la OIT. “1. personas con empleo asalariado: a. trabajando durante el período de referencia por un sueldo o salario en metálico o en especie; b. con empleo, pero sin trabajar durante el periodo de referencia y que mantienen un vínculo formal con su empleo, según los siguientes criterios: pago ininterrumpido de sueldos o salarios; garantía de reintegración en el empleo al término de la contingencia o un acuerdo respecto de la fecha de reintegración; durante la ausencia del trabajo, un periodo en el cual los trabajadores pueden percibir una remuneración social sin obligación de aceptar otros trabajos; c. las personas ausentes de su trabajo temporariamente (por causa de enfermedad o accidente, días festivos o vacaciones, huelga, paro de empleadores, licencia de estudios o de formación profesional, licencia por maternidad o paternidad, suspensión por coyuntura económica difícil, desorganización o suspensión temporal del trabajo por razones tales como el mal tiempo, averías mecánicas o eléctricas, escasez de materias primas o combustibles), pero siempre que tuvieran un vínculo formal con su empleo; d. los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie, pueden clasificarse como “trabajando” o “con empleo pero sin trabajar”, al igual que las demás personas con empleo asalariado; e. los miembros de las fuerzas armadas, incluyendo a los miembros permanentes y temporales”. <sup>(10)</sup>

### **2.2.21. El ciclo de la productividad**

Contrariamente a lo que podría suponerse, la elasticidad del empleo respecto de la producción no es siempre igual a uno, porque existe una interdependencia entre la oferta y la demanda de trabajo, según la fase del ciclo económico. Esa interdependencia se puede explicar también recurriendo a la noción del ciclo de productividad, que en síntesis consiste en lo siguiente: 1. El volumen de empleo es el resultado del cociente entre la producción y la productividad; ahora bien, si entre dos periodos varían en cualquier sentido la productividad o el nivel de la producción, cambia por consiguiente el volumen de empleo. 2. Pero la productividad (aparente del trabajo) a su vez varía en función de la coyuntura económica: a. cuando el ciclo se encuentra en su fase de expansión, las empresas aumentan la producción recurriendo a las horas extraordinarias, aunque esperan cierto tiempo antes de contratar nuevo personal, lo cual da como resultado un incremento de la productividad; b. por el contrario, en las fases recesivas del ciclo, los empresarios no quieren, o no pueden, proceder rápidamente al despido del personal 30 Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones / J. Neffa (coord..) excedentario por varias razones: esperan el cambio de tendencia del ciclo, no quieren asumir los costos derivados de la protección legal contra el despido, o temen hacer frente a la presión sindical; todo esto da finalmente como resultado una disminución de la productividad. 3. El comportamiento de las tasas de actividad, de empleo y desempleo, globales y específicas, no es el resultado de una decisión basada en criterios simplemente técnicos, ni se mantiene invariable a lo largo del tiempo. Las decisiones de crear o de suprimir empleos dependen de las políticas públicas, de la estrategia de las firmas y de los sindicatos, de sus relaciones de fuerza, de las normas legales vigentes (por ejemplo: Ley de Contrato de Trabajo, la Ley Nacional de Empleo, etc.) y del comportamiento de la Administración del Trabajo. <sup>(10)</sup>

### **2.2.22. Vulnerabilidad y empleabilidad**

Todas las personas son potencialmente vulnerables frente a la desocupación, pero ese riesgo afecta de manera desigual a las diversas categorías que constituyen la población económicamente activa. El estudio del desempleo puede poner primero el acento en los stocks y/o en los flujos, pero no puede reducirse solo a eso. Las condiciones de ingreso y de salida de la situación de desocupación, también son diferentes. Por otra parte, todos los desocupados no permanecen el mismo tiempo en esa situación y esto obliga a ampliar el marco del análisis. Cuando se permanece en la situación de desempleado de larga duración (DLD), esto acarrea graves consecuencias de tipo psicológico además de la pérdida de ingresos y la obsolescencia de las calificaciones y competencias profesionales (Freysinet 1998). La probabilidad de quedar desocupados durante un cierto tiempo es lo que se define como vulnerabilidad. Eso puede ocurrir cuando se renuncia al empleo, ya sea para buscar otro trabajo mejor, o como resultado de los incentivos monetarios o de la presión del empleador para que el asalariado acepte un retiro voluntario. En otros casos, partiendo de la población inactiva, los jóvenes al concluir los estudios y las mujeres adultas, entran en la situación de desempleo y buscan empleo para conquistar una autonomía económica, completar el salario familiar o reemplazar a otro miembro de la familia que esté desocupado. Finalmente están los despidos por decisión unilateral del empleador, o el cese de actividad de los que concluyen los contratos de duración determinada u otras formas precarias de empleo.

3. Interdependencias y flujos de fuerza de trabajo 31

Inversamente, la empleabilidad es la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un periodo dado. Esa probabilidad depende de muchos factores: 1. disminuye a medida que aumenta el tiempo de permanencia en la situación de desocupado. Esto puede ocurrir por el desaliento que invade el ánimo del desocupado, la pérdida de sus calificaciones

profesionales, el cambio de sus actitudes respecto del trabajo, o debido a la política de los empleadores que interpretan un largo periodo de desempleo de una persona, como un indicador negativo acerca de sus competencias. En este sentido Blanchard y Diamond (1994) plantearon que existe un comportamiento maximizador de las empresas que “rankean” a los desocupados según la duración de su actual situación ocupacional. Según estos autores la consideración de la duración del desempleo es utilizada por los empleadores para reducir los costos del proceso de selección, asumiendo que a mayor duración del desempleo, las calificaciones devienen obsoletas y en consecuencia, sería menor la productividad potencial del trabajador; 2. disminuye a medida que aumenta la edad del desocupado, debido a los criterios de selección usados a menudo por los empleadores, a la natural disminución de la capacidad del trabajador de edad avanzada para reconvertirse y adaptarse a las innovaciones tecnológicas y organizacionales, al surgimiento de actitudes de rechazo ante nuevos empleos; 3. disminuye cuando el nivel de calificación del desocupado es bajo: en 1996, Baumol y Wolff presentaron un trabajo en el cual se postulaba que el mecanismo de selección de las empresas estaba determinado por la diferencia entre los costos de capacitación del potencial empleado y la sumatoria de los beneficios futuros esperados, que este trabajador podría brindarle a la firma. En el modelo se postula que al incorporar un nuevo trabajador, la empresa debe incurrir en costos de capacitación para adaptar las calificaciones del empleado a los requerimientos del proceso productivo. Este costo es tanto mayor cuanto menor es el nivel de capacitación inicial del empleado. Por otra parte, los beneficios futuros esperados que ese trabajador brindará a la empresa están positivamente relacionados con el nivel de capacitación inicial del empleado y con la cantidad de años que trabajará para la empresa. De esta forma, al momento de hacer la selección del personal, los empresarios optarán por contratar trabajadores de mediana edad (y en lo

posible hombres), con altas calificaciones previas. Los muy jóvenes serán discriminados por no tener experiencia profesional ni poseer un elevado nivel de calificaciones, y ser por lo tanto muy costosa su capacitación inicial. Tampoco serán elegidos los postulantes de edad avanzada, ya que al estar cercano su momento de retiro, los beneficios futuros esperados de este tipo de trabajadores son muy bajos, y no se espera que los mismos trabajen mucho tiempo para la empresa. Finalmente, las mujeres sufren una desventaja relativa en términos de empleabilidad; a igual edad y similar nivel de calificaciones, el empresario preferirá contratar a un hombre pues, al no tener derecho a licencias especiales (reservadas para las esposas y madres) se espera que trabaje durante más tiempo para la empresa, maximizando los beneficios futuros. Ciertos estudios en los países de la Unión Europea han establecido una estrecha relación entre la empleabilidad, la relación salarial precedente y el itinerario profesional del desocupado demandante de empleo (IRES 1993). Sus conclusiones distinguen según el tipo de contrato. Quienes tuvieron un empleo precario caen más seguido en el desempleo que los de contrato de duración indeterminada (CDI), pero aquellos son los que salen más rápidamente de esa situación, porque tienen menores exigencias para aceptar las ofertas que pueden ser relativamente desfavorables (CDD y trabajos precarios), evitando así el riesgo de permanecer mucho tiempo en esa situación. Por el contrario, los desocupados que tuvieron anteriormente un CDI, permanecen más largo tiempo en el desempleo, porque mientras se benefician percibiendo el seguro contra la desocupación, al mismo tiempo desean encontrar otro empleo interesante, de acuerdo con sus calificaciones y competencias, bien remunerado y estable. Pero cuando la desocupación es de carácter masivo y durable, la demanda de fuerza de trabajo se hace más lenta y selectiva que en situación de pleno empleo y dentro de las empresas u organizaciones tiene lugar una mayor segmentación, que tome en cuenta el pasado profesional del desocupado (Diamond 1981).<sup>(10)</sup>

### 2.3. Definición de términos básicos

**Factores Motivacionales.** - Conjunto de fundamentos y razones que existen para un determinado fin común.

**Factores motivacional de salario.** – Se refiere al sueldo o salario mensual que percibe el empleado en una entidad del estado o privado.

**Factores motivacional de vocación de servicio.** – Se refiere a los motivos que tiene el Profesional de enfermería y se siente plenamente identificado con su carrera que es eminentemente de servicio al individuo, familia y comunidad.

**Factores motivacional familiar.** – Se refiere a los motivos familiares que tiene el Profesional de enfermería cuando brinda sus servicios en una entidad pública.

**Desempeño de sus labores.** - Calidad del servicio o trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.

**Desempeño de sus labores óptimo.** - Calidad del servicio que brinda el Profesional de Enfermería dentro de la organización teniendo en cuenta las competencias profesionales, las habilidades interpersonales y que favorece directamente en los resultados de la organización.

**Desempeño de sus labores medianamente óptimo.** – Calidad del servicio que brinda el Profesional de Enfermería dentro de la organización teniendo regularmente en cuenta las competencias profesionales, las habilidades interpersonales y que favorece en algunos resultados de la organización.

**Desempeño de sus labores no óptimo.** – Calidad del servicio que brinda el Profesional de Enfermería dentro de la organización sin tener en cuenta las competencias profesionales, las habilidades interpersonales y que no favorece en los resultados de la organización.

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

### **2.4.1. Hipótesis general**

“La presencia de factores motivacionales en el Personal de Salud influye favorablemente en el desempeño de sus labores en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco”.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a. “Existe presencia de factores que motivan al Personal de Salud cumplir sus actividades de manera favorable en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco”.
- b. “El desempeño de sus labores del Personal de Salud en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco en su mayoría es óptima”.
- c. “Existe relación significativa entre los factores motivacionales del Personal de Salud con el desempeño de sus labores en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco”.

## **2.5. Identificación de variables**

### **2.5.1. Variable independiente.**

Factores Motivacionales.

### **2.5.2. Variable dependiente. -**

Desempeño de sus labores

**2.6. Definición operacional de variables e indicadores**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE. - FACTORES MOTIVACIONALES	MOTIVOS	SALARIO VOCACIÓN DE SERVICIO FAMILIAR OTRO
VARIABLE DEPENDIENTE. - DESEMPEÑO DE SUS LABORES	CUMPLIMIENTO	ÓPTIMO MEDIANAMENTE ÓPTIMO NO ÓPTIMO

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

El presente estudio es una investigación de tipo descriptivo de acuerdo a HERNANDEZ SAMPIERI (1997) quien señala lo siguiente: “Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente y se describe lo que se investiga.

#### **3.2. Nivel de investigación. -**

Correspondió a una Investigación básica

#### **3.3. Métodos de investigación**

La presente investigación correspondió al método descriptivo, en razón que describí la presencia o ausencia de factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores – Puesto de Salud Virgen del Carmen - Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022.

#### **3.4. Diseño de investigación**

Diseño descriptivo correlacional

	VARIABLES			
GRUPO	V1	V2	V3	Vn
G1	E1	E1	E1	E1

Abreviaturas

G1 : GRUPO1

Gn : GRUPO número siguiente

V1 : VARIABLE 1

T1 : TIEMPO 1

E1 : EVALUACIÓN 1

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Universo objetivo

El Personal de Salud que labora en la RED de Salud de Cerro de Pasco.

#### 3.5.2. Universo muestral

El Personal de Salud que labora en la Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco durante los meses de enero a marzo del 2,022.

#### 3.5.3. Muestra

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional, porque se consideró al 100% de Personal de Salud (34) que laboran en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco durante los meses de enero a marzo del 2022.

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

A través de la entrevista se aplicó el cuestionario 1 y 2 en a todo el personal de salud en donde se incluyeron datos de: La edad, sexo, estado civil, procedencia, ingreso económico mensual, carga familiar, vocación de servicio, tiempo de servicio, preguntas delos factores motivacionales y desempeño laboral de los trabajadores. etc.

### **3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Las técnicas de procesamiento de los datos se realizan mediante la prueba no paramétrica de la Chi-cuadrada por el hecho de que el estudio abarca variables cualitativas, de esta manera idéntica es esencial apuntar que es una de las más empleadas en investigaciones del campo de la salud y esto dejar de adoptar la resolución más conveniente con respecto a nuestra hipótesis de estudio. Los datos que se presentan para su mejor comprensión se realizarán mediante cuadros de doble entrada, y la representación gráfica se hará en diagramas de barras simples. Una de las maneras de representar y examinar los datos se implementará con el apoyo del programa EXCEL.

### **3.8. Tratamiento estadístico**

Para el tratamiento estadístico, por ser un estudio de nivel relacional; asimismo, por tratarse de variables categóricas de naturaleza ordinal, se eligió la prueba del Chi Cuadrado para probar hipótesis y valorar la fuerza de correlación entre las variables en estudio.

### **3.9. Orientación ética filosófica y epistémica**

Está orientada a mejorar el desempeño laboral del Personal de Salud que labora en el Puesto de Salud Virgen del Carmen, para ello es conveniente tener en cuenta el consentimiento para participar en la investigación de manera voluntaria, sin ser obligado, o presionado. El desarrollo del trabajo conserva la confianza como cimiento de la investigación ética. Además, a los encuestados de la muestra representativa se mantendrán su privacidad.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo

La recolección de datos se realizó a través de la entrevista en donde se aplicó el cuestionario 1 y 2 en a todo el personal de salud donde se incluyeron datos de: La edad, sexo, estado civil, procedencia, ingreso económico mensual, carga familiar, vocación de servicio, ítems de factores motivacionales y desempeño laboral de los trabajadores. etc.

A través de la prueba no paramétrica de la Chi-cuadrada por el hecho de que el estudio abarca variables cualitativas, los datos que se presentan fue mediante cuadros de doble entrada, en diagramas de barras simples.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

**Tabla 1:**

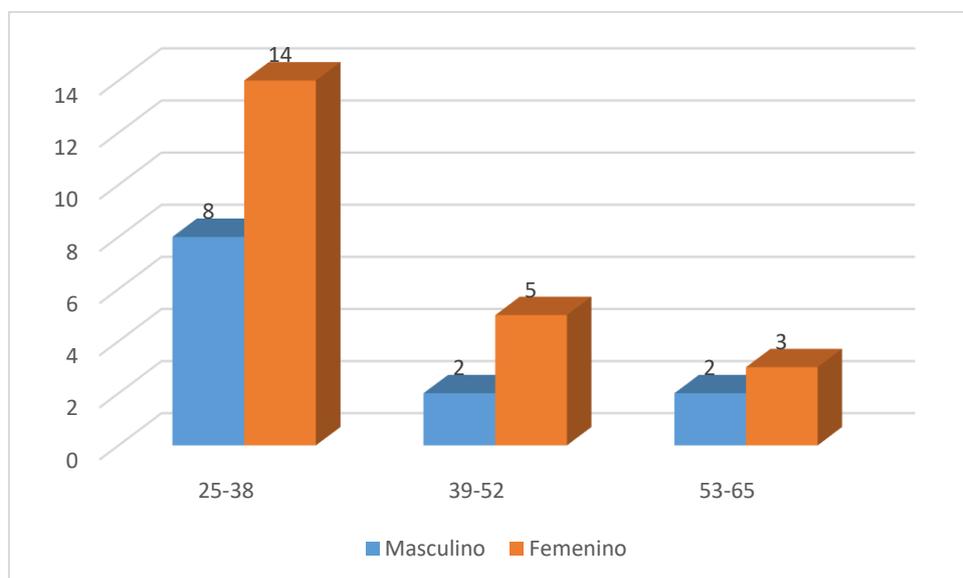
*Personal de salud, por edad, según sexo – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022*

Sexo	Edad						TOTAL	
	25-38		39-52		53-65			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Masculino	8	23.5	2	5.9	2	5.9	12	35.3
Femenino	14	41.2	5	14.7	3	8.8	22	64.7
TOTAL	22	64.7	7	20.6	5	14.7	34	100

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 1:**

*Personal de salud, por edad, según sexo – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022*



En la tabla 1, se muestra el Personal de salud, por edad, según sexo, en donde la mayoría de personas 64.7% son de sexo femenino, seguido de personas de sexo masculino con 35.3%

La mayoría del personal de salud 64.7% tienen entre las edades de 25 a 38 años, seguido de 39 a 52 años con 20.6 % y 53 a 65 años representado por el 14.7 %.

**Tabla 2:**

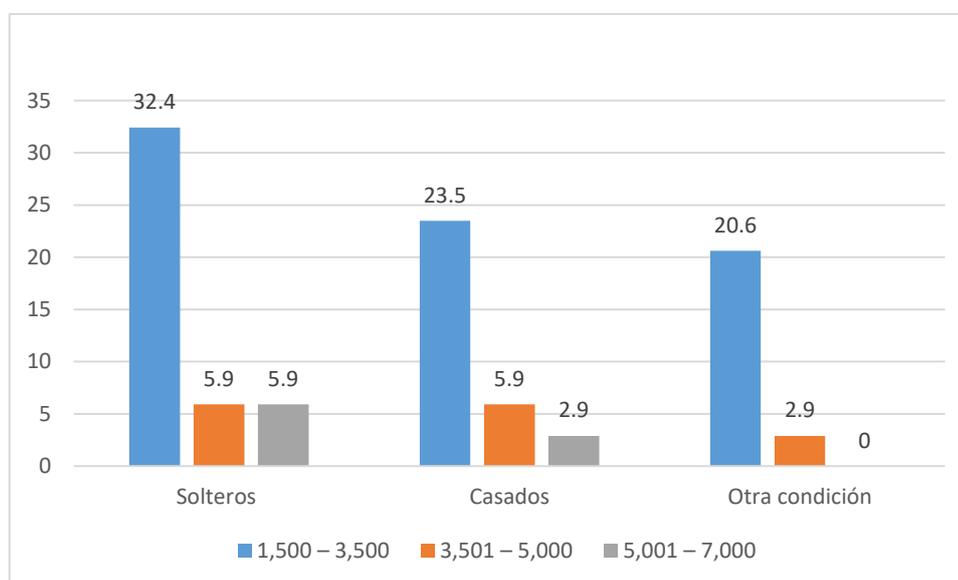
*Personal de salud, por estado civil, según ingreso económico – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022*

Ingreso económico (soles)	Estado civil						TOTAL	
	Solteros		Casados		Otra condición			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1,500 – 3,500	11	32.4	8	23.5	7	20.6	26	76.5
3,501 – 5,000	2	5.9	2	5.9	1	2.9	5	14.7
5,001 – 7,000	2	5.9	1	2.9	0	0	3	8.8
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>44.1</b>	<b>11</b>	<b>32.4</b>	<b>8</b>	<b>23.5</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 2:**

*Personal de salud, por estado civil, según ingreso económico – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022*



En la tabla 2, se muestra el Personal de salud, por estado civil, según ingreso económico, en donde la mayoría de personas 76.5% perciben un ingreso económico entre 1500 a 3500 soles, seguido de un 14.5% de personas que perciben un ingreso económico entre 3,500 a 5,000 soles, y por último 8.8% los que perciben ingreso económico entre 5.001 a 7,000 soles.

La mayoría del personal de salud 44.1% son solteros, seguido de los casados con 32.4 % y otra condición 23.5 %.

**Tabla 3:**

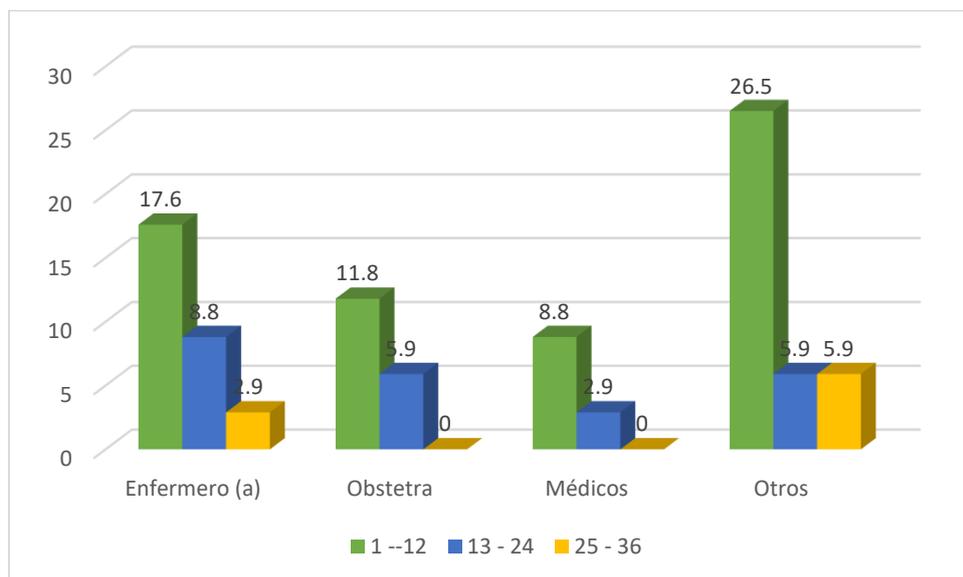
*Personal de salud, por tiempo de servicio, según ocupación o cargo que desempeña – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022*

Ocupación o cargo que desempeña	Tiempo de servicio del personal de salud (años)						TOTAL	
	1 --12		13 - 24		25 - 36			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Enfermero (a)	6	17.6	3	8.8	1	2.9	10	29.4
Obstetra	5	11.8	2	5.9	0	0	7	20.6
Médicos	3	8.8	1	2.9	0	0	4	11.8
Otros	9	26.5	2	5.9	2	5.9	13	38.2
TOTAL	23	67.6	8	23.5	3	8.8	34	100

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 3:**

*Personal de salud, por tiempo de servicio, según ocupación o cargo que desempeña – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022*



En la tabla 3, se muestra el Personal de salud, por tiempo de servicio, según ocupación o cargo que desempeña, en donde la mayoría de personas son Enfermeros 29.4%, seguido de Obstetras 20.6% , luego los Médicos 11.8%, y otros 35.2%.

La mayoría 67.6 % del personal de salud trabajan entre 1 a 2 años, seguido de los que trabajan entre 13 a 24 años con 23.5 % y 25 a 26 años 8.8%.

**Tabla 4:**

*Desempeño de sus labores, según tipo de factores motivacionales – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022*

Tipo de factores motivacionales	Desempeño de sus labores						TOTAL	
	óptima		Medianamente óptima		No óptima			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Intrínseca	18	52.9	2	5.9	0	0	20	58.8
Extrínseca	5	14.7	7	20.6	2	5.9	14	41.2
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>67.6</b>	<b>9</b>	<b>26.5</b>	<b>2</b>	<b>5.9</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

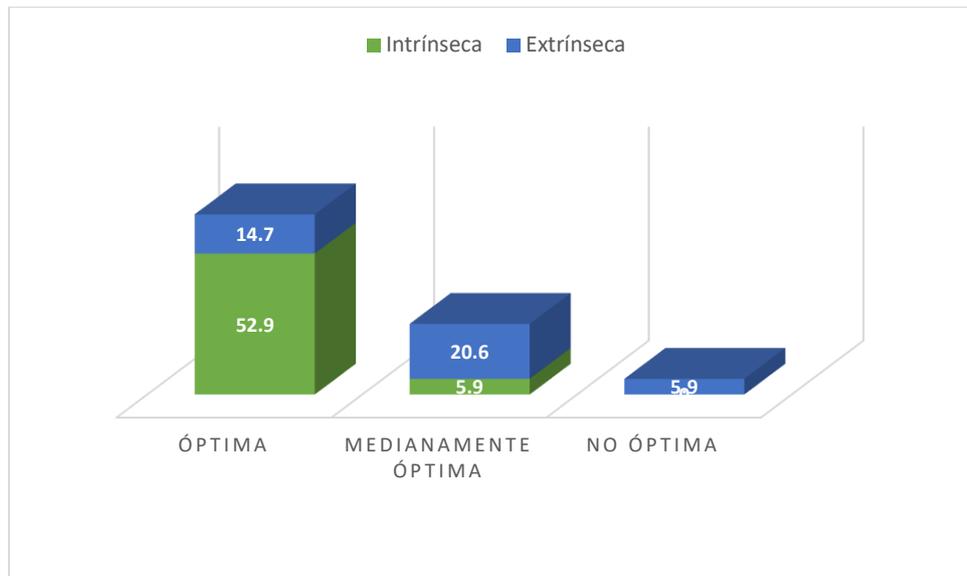
Fuente: Elaboración propia.

$$X^2_c = 11,4225 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 2 \text{ gl}) = 5.991$$

Por lo tanto:  $H_a = \text{Se acepta}$   $H_o = \text{Se rechaza}$

**Gráfico 4:**

*Desempeño de sus labores, según tipo de factores motivacionales – Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022*



En la tabla 4, se muestra Desempeño de sus labores, según tipo de factores motivacionales, en donde la mayoría de personas de salud tienen presente los factores motivacionales intrínsecas 58.8%, seguido de extrínsecas 41.2%.

La mayoría 67.6 % del personal de salud se desempeñan favorablemente, seguido de medianamente favorable con 26.5 % y desfavorable 5.9%.

**Tabla 5:**

*Tiempo de servicio del personal de salud, según factores motivacionales –  
Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022*

Factores motivacionales	Tiempo de servicio del personal de salud (años)						TOTAL	
	1 --12		13 - 24		25 - 36			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Presente	16	47.1	6	17.6	0	0	22	64.7
Medianamente presente	7	20.6	2	5.9	1	2.9	10	29.4
Ausente	0	0	0	0	2	5.9	2	5.9
TOTAL	23	67.6	8	23.5	3	8.8	34	100

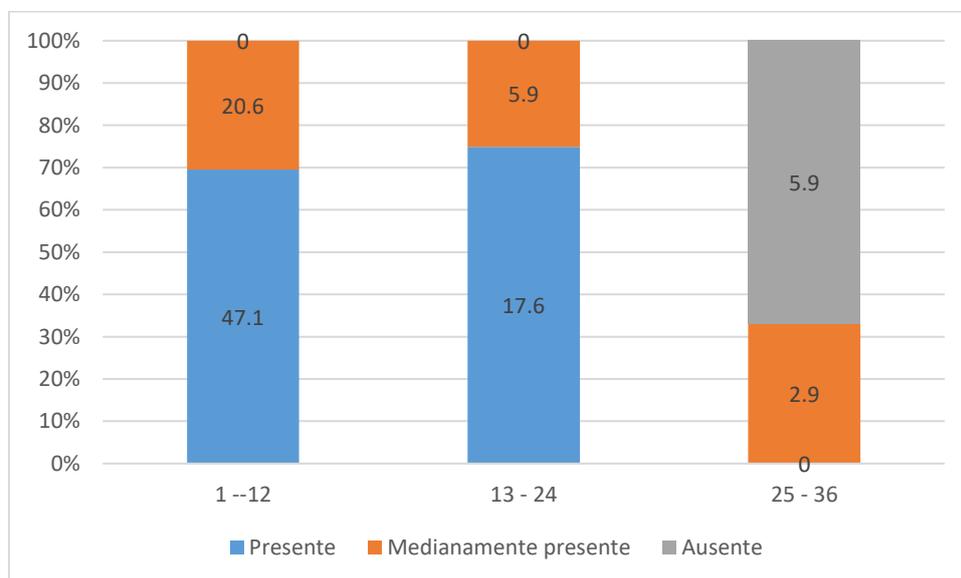
Fuente: Elaboración propia.

$$X^2_c = 22,8996 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.488$$

Por lo tanto: Ha = Se acepta Ho = Se rechaza

**Gráfico 5:**

*Tiempo de servicio del personal de salud, según factores motivacionales –  
Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022*



En la tabla 5, se muestra el tiempo de servicio del personal de salud, según factores motivacionales, en donde la mayoría tienen presente los factores motivacionales 64.7%, seguido de medianamente presente 29.4% y ausente 5.9%.

**Tabla 6:**

*Presencia de factores motivacionales, en el desempeño de sus labores –  
Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022*

Desempeño de sus labores	Presencia de factores motivacionales						TOTAL	
	Presente		Med. presente		Ausente			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Óptima	16	47.1	7	20.6	0	0	23	67.6
Medianamente Óptima	6	17.6	3	8.8	0	0	9	26.5
No óptima	0	0	0	0	2	5.9	2	5.9
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>64.7</b>	<b>10</b>	<b>29.4</b>	<b>2</b>	<b>5.9</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

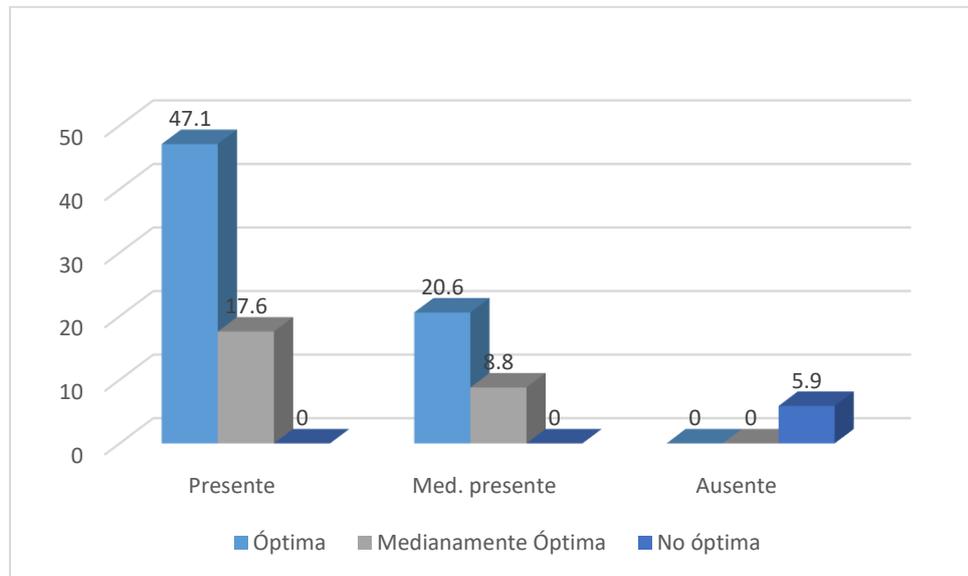
Fuente: Elaboración propia.

$$X^2_c = 34,02688 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.488$$

Por lo tanto: Ha = Se acepta Ho = Se rechaza

**Gráfico 6:**

*Presencia de factores motivacionales, en el desempeño de sus labores –  
Puesto de salud virgen del Carmen- Cerro de Pasco – enero – marzo del 2022*



En la tabla 6, se muestra la presencia de factores motivacionales, en el desempeño de sus labores, en donde la mayoría se desempeñaron de manera óptima 67.6%, seguido de medianamente óptima 26.5% y no óptima 5.9%.

### 4.3. Prueba de hipótesis

**Tabla 7:**

*Pruebas de Chi - cuadrado*

<b>Pruebas de chi - cuadrado</b>			
			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi cuadrado de Pearson	22,8996	4	0.492
Razón de verosimilitud	13.5621	4	0.468
Asociación lineal por lineal	12.596	2	0.452
N de casos válidos	34		

VALOR P < 0.05 → Ha Se acepta

Ho: Se rechaza

En la tabla observamos el tiempo de servicio del personal de salud, según factores motivacionales y aplicando el chi cuadrado tenemos  $X^2 = 22,8996$  y p valor= 0.0452, por lo que se establece que existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

**Tabla 8:**

*Pruebas de Chi - cuadrado*

<b>Pruebas de chi - cuadrado</b>			
			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi cuadrado de Pearson	34,02688	4	0.427
Razón de verosimilitud	14.269	4	0.392
Asociación lineal por lineal	13.231	2	0.431
N de casos válidos	34		

VALOR P < 0.05 → Ha Se acepta

Ho: Se rechaza

En la tabla observamos la presencia de factores motivacionales, en el desempeño de sus labores y aplicando el chi cuadrado tenemos  $X^2 = 34,02688$  y p valor= 0.0431, por lo que se establece que existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

#### 4.4. **Discusión de resultados**

Según, Vargas (2016). En la investigación, “Motivadores y satisfacción laboral de los docentes de Huaral”. Señala que: Para medir los factores motivacionales utilizaron un cuestionario adaptado de Lazo (2015), en donde se identificó un 66,1% de docentes de Huaral presentan niveles altos de factores motivacionales, un 23,2% medio y un 10,7% bajo, así mismo, el 47,3% de estos docentes se encuentran relativamente satisfechos. En la hipótesis dijo que existe una relación directa y moderada entre los factores motivadores y la satisfacción laboral ( $Rho = 0,578$  y  $p = 0,00$ ), así como niveles similares de relación entre los factores fisiológicos, de seguridad, sociales y de autoestima. satisfacción laboral, mientras que la autorrealización y la satisfacción laboral solo muestran una baja correlación directa. (1).

Según, Barruto y Romero (2.018). “Factores de Motivación y Desempeño Laboral de los Profesores Profesionales de Mantenimiento en Colegio Técnico Aeronáutico” - Manuel Polo Jiménez, indica que: Los factores higiénicos o extrínsecos se asociaron con la insatisfacción y los motivadores intrínsecos se asociaron con la satisfacción laboral. La encuesta actual concluye que está bien establecida una relación de la motivación laboral en el desempeño de la facultad académica militar y civil. Confirme la teoría de Herzberg. (3)

En el informe de tesis pude demostrar, que: La mayoría del Personal de salud tienen presente los factores motivacionales 64.7%, seguido de medianamente presente 29.4% y ausente 5.9%. La mayoría del Personal de salud, se desempeñaron de manera óptima 67.6%, seguido de medianamente óptima 26.5% y no óptima 5.9%.

Según, CAPCHA (2.018). Motivación Laboral Y Desempeño Laboral De Los Serenos De La Municipalidad De Santiago, 2018. Señala que: Los resultados probaron que existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, en el año

dos mil dieciocho. Esto se refleja en el factor de relación Rho Spearman de  $r = 0,814$  y un nivel de significancia de cero menor a la zona crítica  $0,05$ . (5)

En mi trabajo de investigación encontré que : La mayoría del Personal de salud, tienen presente los factores motivacionales intrínsecos  $58.8\%$ , seguido de extrínsecas  $41.2\%$ . La mayoría del Personal de salud son Enfermeros  $29.4\%$ , seguido de Obstetras  $20.6\%$ , luego los Médicos  $11.8\%$ , y otros  $35.2\%$ . La mayoría  $67.6\%$  del personal de salud trabajan entre 1 a 2 años, seguido de los que trabajan entre 13 a 24 años con  $23.5\%$  y 25 a 26 años  $8.8\%$ .

Por todo lo descrito anteriormente , puedo afirmar que la presencia de factores motivacionales en los trabajadores de salud tiene que ver mucho con la calidad del desempeño de sus labores en el puesto de Salud de Virgen del Carmen.

## CONCLUSIONES

1. La mayoría del Personal de salud 64.7% son de sexo femenino, seguido de personas de sexo masculino con 35.3%
2. La mayoría del personal de salud 64.7% tienen entre las edades de 25 a 38 años, seguido de 39 a 52 años con 20.6 % y 53 a 65 años representado por el 14.7 %.
3. La mayoría del Personal de salud 76.5% perciben un ingreso económico entre 1500 a 3500 soles, seguido de un 14.5% que perciben un ingreso económico entre 3,500 a 5,000 soles, y por último 8.8% los que perciben entre 5.001 a 7,000 soles.
4. La mayoría del personal de salud 44.1% son solteros, seguido de los casados con 32.4 % y otra condición 23.5 %.
5. La mayoría del Personal de salud son Enfermeros 29.4%, seguido de Obstetras 20.6% , luego los Médicos 11.8%, y otros 35.2%.
6. La mayoría 67.6 % del personal de salud trabajan entre 1 a 2 años, seguido de los que trabajan entre 13 a 24 años con 23.5 % y 25 a 26 años 8.8%.
7. La mayoría del Personal de salud, tienen presente los factores motivacionales intrínsecos 58.8%, seguido de extrínsecas 41.2%.
8. La mayoría 67.6 % del personal de salud se desempeñan favorablemente, seguido de medianamente favorable con 26.5 % y desfavorable 5.9%.
9. La mayoría del Personal de salud tienen presente los factores motivacionales 64.7%, seguido de medianamente presente 29.4% y ausente 5.9%.
10. La mayoría del Personal de salud, se desempeñaron de manera óptima 67.6%, seguido de medianamente óptima 26.5% y no óptima 5.9%.

## **RECOMENDACIONES**

1. Sugerir a la autoridades del Ministerio de Salud, a través de la Dirección Regional de Pasco para mejorar las condiciones de satisfacción, incentivos, al personal de salud que labora en el Puesto de Salud de Virgen del Carmen, con la finalidad de mejorar la calidad de atención a los Usuarios que acuden a dicho establecimiento.
2. Sugerir al personal de Salud a poner más empeño y responsabilidad durante sus labores en el Puesto de Salud de Virgen DEL Carmen.
3. Sugerir a los Directivos del Puesto de Salud de Virgen del Carmen a realizar visitas de supervisión a sus trabajadores a fin de identificar los problemas y/o necesidades que se presenta en la Institución a fin de tomar medidas correctivas para mejorar la calidad de atención en dicha Institución.
4. Sugerir a los Directivos de la Institución enviar a sus mejores trabajadores a cursos, capacitaciones, diplomados, maestrías, especialidades, como premio a su buena labor y premio a los más sobresalientes de dicha Institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Vargas, Alberti R. N.. Factores motivacionales y satisfacción laboral en docentes de Huaral. 2016  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7791/Alberti\\_VRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7791/Alberti_VRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
2. Li Parra, I. L., & Ordóñez Coronado, S. d. C. Clima organizacional y los factores motivacionales en trabajadores del Hospital Vitarte, Lima 2019.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3367/TESIS%20Li%20Isabel%20-%20Ord%c3%b3n%c3%b1ez%20Sonia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
3. Barrueto Brambilla, G. A., & Romero Azabache, J. J. “Factores motivacionales y desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del instituto tecnológico aeronáutico -Manuel Polo Jimenez”. 2018.
4. Linares Marín, J. S. Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares\\_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
5. Capcha Jurado, E. A. Motivación Laboral Y Desempeño Laboral De Los Serenos De La Municipalidad De Santiago, 2018.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35615/capcha\\_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35615/capcha_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Barón Rodríguez, Jovanna Katherine. Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA 2013.  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/427/1/TL\\_Barón\\_Rodríguez\\_JovannaKatherine.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/427/1/TL_Barón_Rodríguez_JovannaKatherine.pdf)
7. Córdova Alejos, Tatiana. Factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de CA&PE CARGO S.A.C., Huaraz, 2020.

[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4483/T033\\_70552738\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4483/T033_70552738_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

8. Aamodt Michael G. Psicología industrial organizacional. 6ª edición. Cengage Learning. Editores S.A. de Cv México. 2007.  
[https://www.academia.edu/28191642/LIBRO\\_Psicolog%C3%ADa\\_Industrial\\_Organizacional\\_pdf](https://www.academia.edu/28191642/LIBRO_Psicolog%C3%ADa_Industrial_Organizacional_pdf)
9. Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. Universidad de Concepción, Concepción, Chile. 2019. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799.  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572019000400008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008)
10. Robbin, Stephen (2013). Comportamiento organizacional. San Diego State University. México.
11. Aamodt. Psicología industrial organizacional. El campo de la psicología 2010.
12. Dessler, G., & Varela, R. *Administración de recursos humanos*. Pearson educación. 2011.
13. Newstrom, R.. Una familia de filtros sintonizables MEMS para aplicaciones de RF avanzadas. En el Simposio Internacional de Microondas IEEE MTT-S de 2011 (págs. 1-4). IEEE.
14. Koonz Harold (2012), Administración una perspectiva global y empresarial. Décimo cuarta edición. Universidad California Los Ángeles. México.
15. Dessler. Planificación y selección del personal. Un marco para la gestión de recursos humanos 2009
16. Chiavenato Idalberto. Administración de recursos humanos. El Capital humano de las organizaciones. Octava edición. México. 2007.
17. Chiavenato Idalberto (2009). Administración de recursos humanos. El Capital humano de las organizaciones. Editora Ltda; Rio de Janeiro, Brasil. Novena edición. México.

18. García Rubiano, M. (2004). Descripción de diferencias en determinados factores motivacionales de los empleados que pertenecen al departamento administrativo y de producción de una empresa en crisis económica de la ciudad de Bogotá. *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 47-61. Recuperado a partir de <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/479>

## **ANEXOS**

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO N° 1

FACTORES MOTIVACIONALES

Estimado (a) con el presente cuestionario pretendemos obtener información referido a los factores motivacionales del personal de salud, para lo cual le solicitamos su apoyo, respondiendo las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer alternativas para mejorar algunos procesos inherentes a la institución.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Estado civil: Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) divorciado ( ) Otro ( )

Ingreso económico mensual: .....

Procedencia: .....

Cuantos integrantes viven en su hogar, señale Ud.

.....  
.....  
.....

Tiempo de servicio laboral:

.....

Cargo que desempeña:

.....

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 1: FACTORES MOTIVACIONALES						
Items		1	2	3	4	5
	<b>Motivación intrínseca</b>					
1	Se encuentra contento (a) cuando atiende a las personas que acuden al Puesto de Salud Virgen del Carmen.					

2	Cree Ud. que se siente satisfecho cuando atiende a los pacientes que acuden al establecimiento de salud.					
3	El motivo principal de trabajar es por su familia.					
4	Siente satisfacción personal cuando se entera que sus pacientes que atendió se van recuperando de su salud.					
5	Ud. cree que está haciendo bien las cosas en su trabajo.					
	<b>Motivación extrínica</b>					
6	El salario que percibe le alcanza para cubrir sus necesidades holgadamente al 100%					
7	Ud. aparte de su trabajo tiene otros ingresos económicos para cubrir sus necesidades.					
8	El horario que labora es la Institución de salud está de acuerdo a su tiempo disponible diariamente.					
9	Existe incentivos particulares en su institución laboral cuando cumple sus actividades correctamente.					
10	Ud. hace bien las cosas y atiende correctamente a los pacientes con la finalidad de ser reconocido por sus superiores de la Intitución de salud.					

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 CUESTIONARIO N° 2  
 DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) con el presente cuestionario pretendemos obtener información referido al desempeño laboral, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar los procesos inherentes a la institución.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Items		1	2	3	4	5
1	Ud. conoce y se siente identificado con la misión, visión de su institución y del servicio donde labora.					
2	Ud. tiene conocimiento amplio sobre su puesto de trabajo bajo su responsabilidad.					
3	Ud. tiene conocimiento sobre el análisis situacional y entorno en el que se desenvuelve la institución.					
4	Ud. se presenta de manera puntual en cuanto a horarios de trabajo. 5 Ud. es cuidadoso(a) en su manera de vestir y de presentarse usando correctamente el uniforme.					
5	Ud. posee la habilidad de saber administrar su tiempo dedicado a sus funciones laborales.					
6	Ud. en su servicio, presenta buen criterio para la toma de decisiones.					
7	Ud. en su servicio, presenta habilidad para resolver problemas o situaciones, crear e innovar.					

8	Ud. es sumamente responsable, utiliza y cuida los materiales y equipos de trabajo.					
9	Ud. muestra suficiente energía en el desempeño de su trabajo.					
10	Ud. posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros.					
11	Ud. tiene capacidad para crear nuevas ideas. Es creativo y tiene buenas ideas en su servicio.					
12	Ud. esta dispuesto a colaborar y ayudar a sus compañeros de trabajo.					
13	Ud. es flexible y permeable al cambio.					
14	Ud. orienta su esfuerzo al logro de óptimos resultados.					
15	Ud. posee actitud emprendedora para llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados.					
16	Ud. utiliza de manera óptima los recursos para la obtención de sus tareas.					
17	Ud. es muy rápido en el logro de las tareas encomendadas					
18	Ud. es cuidadoso en la planificación y ejecución de sus tareas					
19	Ud. es ordenado en la ejecución de sus tareas.					
20	Ud. considera que la satisfacción laboral conduce a un mejor desempeño					

## Procedimiento de validación y confiabilidad

### VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	VALENTIN MARIANO VICENTE
Centro Laboral:	HOSPITAL II-2 SANTA GEMA DE YURIMAGUAS - LORETO
Título de la investigación:	FACTORES MOTIVACIONALES DEL PERSONAL DE SALUD, EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES – PUESTO DE SALUD VIRGEN DEL CARMEN-CERRO DE PASCO – ENERO – MARZO DEL 2022
Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO PARA FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL.
Autor(a) del instrumento:	Lic. Enf. Kathya NIETO CUSTODIO

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	9
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	10
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	9
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	8
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	9
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	8
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	9
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
<b>Suma de calificaciones:</b>		<b>90</b>

Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.

#### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable			Aplicable	

#### OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	X	Aplicable después de corregir	No aplicable
-----------	---	-------------------------------	--------------

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL II-2 SANTA GEMA  
.....  
OBST. VICENTE VALENTIN MARIANO  
ESP. MONITOREO FETAL Y DIAGNOSTICO  
POR IMÁGENES EN OBSTETRICIA  
Firma del Experto

DNI: 41657315

## VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Mg. Rafael MATENCIO GERÓNIMO
Centro Laboral:	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
Título de la investigación:	FACTORES MOTIVACIONALES DEL PERSONAL DE SALUD, EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES – PUESTO DE SALUD VIRGEN DEL CARMEN- CERRO DE PASCO – ENERO – MARZO DEL 2022
Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO PARA FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL.
Autor(a) del instrumento:	Lic. Enf. Kathy NIETO CUSTODIO

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	10
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	10
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	10
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	10
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	9
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	10
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	10
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	10
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
<b>Suma de calificaciones:</b>		<b>98</b>

**Indicaciones:** Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

<b>Escala de Valoración del Instrumento</b>	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	<b>Muy Adecuado</b>	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	<b>De 90 a 98</b>	De 99 a 100
	No aplicable			<b>Aplicable</b>	

### OPINION DE APLICABILIDAD:

<b>Aplicable</b>	X	Aplicable después de corregir	No aplicable
------------------	---	-------------------------------	--------------

Firma del Experto  
DNI: 20576760



## VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	CASTAÑEDA EUGENIO NANCY ELIZABETH
Centro Laboral:	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUANUCO
Título de la investigación:	FACTORES MOTIVACIONALES DEL PERSONAL DE SALUD, EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES – PUESTO DE SALUD VIRGEN DEL CARMEN- CERRO DE PASCO – ENERO – MARZO DEL 2022
Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO PARA FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL.
Autor(a) del instrumento:	Lic. Enf. Kathy NIETO CUSTODIO

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	9
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	9
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	9
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	9
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	9
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	9
<b>Suma de calificaciones:</b>		
Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable		Aplicable		

### OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	X	Aplicable después de corregir	No aplicable	
-----------	---	-------------------------------	--------------	--



**Firma del Experto**  
DNI: 22494508

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MATERIAL Y METODOS																				
<p>PROBLEMA</p> <p>¿Cuáles son los factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores – Puesto de Salud Virgen del Carmen - Cerro de Pasco – enero - marzo del 2,022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>¿Cuáles son las características principales del personal de salud del Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco?</p> <p>¿Cuáles son los factores que motivan</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar la presencia de los factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores de Puesto de Salud Virgen del Carmen - Cerro de Pasco</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>Identificar los factores que motivan al Personal de Salud cumplir sus</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>“La presencia de factores motivacionales en el Personal de Salud influye favorablemente en el desempeño de sus labores en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco”</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <p>“Existe presencia de factores que motivan al Personal de Salud cumplir sus actividades de manera favorable</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE.-</p> <p>FACTORES MOTIVACIONALES</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE.-</p> <p>DESEMPEÑO DE SUS</p>	<p>SALARIO</p> <p>VOCACIÓN DE SERVICIO</p> <p>FAMILIAR</p> <p>OTRO</p> <p>ÓPTIMO</p> <p>MEDIANAMENTE ÓPTIMO</p> <p>NO ÓPTIMO</p>	<p>Tipo de investigación: Sustantiva de nivel descriptivo.</p> <p>Método: Descriptivo</p> <p>Diseño:</p> <p>DISEÑO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <table border="1" data-bbox="1646 885 1966 1082"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="4">VARIABLES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GRUPO</td> <td>V1</td> <td>V2</td> <td>V3</td> <td>Vn</td> </tr> <tr> <td>PO</td> <td>E</td> <td>E</td> <td>E</td> <td>E1</td> </tr> <tr> <td>G1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		VARIABLES				GRUPO	V1	V2	V3	Vn	PO	E	E	E	E1	G1	1	1	1	
	VARIABLES																								
GRUPO	V1	V2	V3	Vn																					
PO	E	E	E	E1																					
G1	1	1	1																						

<p>al Personal de Salud cumplir sus actividades en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco ?</p> <p>¿Cómo es el desempeño de sus labores del Personal de Salud del Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco?</p> <p>¿Cómo es la relación de los factores motivacionales del Personal de Salud, en el desempeño de sus labores – Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco?</p>	<p>actividades en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco.</p> <p>Identificar el desempeño de sus labores del Personal de Salud del Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco.</p> <p>¿Determinar la relación de los factores motivacionales del Personal de Salud con el desempeño de sus labores en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco?</p>	<p>en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco”.</p> <p>“El desempeño de sus labores del Personal de Salud en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco en su mayoría es óptima.</p> <p>“Existe relación significativa entre los factores motivacionales del Personal de Salud con el desempeño de sus labores en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco”.</p>	<p>LABORES</p>		<p>Muestra:.. Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional, porque se consideró al 100% de Personal de Salud (34) que laboran en el Puesto de Salud Virgen del Carmen de Cerro de Pasco durante los meses de enero a marzo del 2022.</p>
--	--	---	----------------	--	--