

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**



**FACTORES MOTIVADORES ASOCIADOS AL
DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE
SALUD - DIRESA CALLAO 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

**AUTORA:
MARIA ANGELA MOGOLLÓN POMA**

**Callao, 2021
PERÚ**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Dr. Hernán Cortez Gutiérrez	Presidente
Dr. César Ángel Durand Gonzales	Secretario
Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía	Miembro
Mg. María Elena Teodosio Ydrogo	Miembro

ASESORA: Dra. MIRIAN CRIBILLERO ROCA

Nº de Libro : 01

Nº de Folio : 332

Nº de Acta : 179

FECHA DE APROBACIÓN DE LA TESIS:

Bellavista, 11 de Noviembre del 2021

Resolución del Comité Directivo de la Unidad de Posgrado

Nº 112- 2021 – CDUPG - FCS.

DEDICATORIA

En memoria a mi Madre Maria que me enseñó el camino de la superación y me apoyó para culminar mi Maestría.

AGRADECIMIENTO

A los profesionales de Salud de la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD, quienes participaron voluntariamente en la aplicación de la encuesta para el desarrollo de la presente investigación.

A la DRA KATHEY MERCEDES PACHECO VARGAS; cuyo cargo es DIRECTORA DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO; lugar donde me brindo las facilidades para el desarrollo de la investigación en dicha institución.

A mis Maestros ANA LOPEZ ROJAS DE GOMEZ, LINDOMIRA CASTRO LLAJA, Y LA Dra. ALICIA MERINO LOZANO Y mi asesora Dra. MIRIAN CRIBILLERO ROCA por haberme apoyado en la realización de la tesis con sus técnicas y conocimientos, así como también por ser empáticas durante su desarrollo.

ÍNDICE

	Págs.
TABLAS DE CONTENIDO.....	4
TABLAS DE GRÁFICOS.....	6
RESUMEN.....	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema General.....	16
1.2.2. Problemas Específicos.....	16
1.3. Objetivos de la Investigación.....	16
1.3.1. Objetivo General.....	16
1.3.2. Objetivos Específicos.....	16
1.4. Limitantes de la investigación.....	17
1.4.1. Limitante Teórico.....	17
1.4.2. Limitante Temporal.....	17
1.4.3. Limitante Espacial.....	17
II. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	21
2.2. Bases Teóricas.....	24
2.2.1. Teoría de la Motivación Abraham Maslow.....	24
2.2.2. Modelo teórico de Campbell.....	25

2.3.	Base Conceptual.....	26
2.3.1.	Factores Motivadores.....	26
2.3.1.1.	Motivación.....	26
2.3.1.2.	Dimensiones de factores motivadores...	27
2.3.2.	Desempeño Laboral.....	28
2.3.2.1.	Dimensiones de desempeño laboral.....	28
2.4.	Definición de Términos.....	30
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	31
3.1.	Hipótesis.....	31
3.1.1.	Hipótesis General.....	31
3.1.2.	Hipótesis Específicas.....	31
3.2.	Definición conceptual de las variables.....	31
3.2.1.	Operacionalización de las variables.....	33
IV.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	34
4.1.	Tipo y diseño de investigación.....	34
4.1.1.	Tipo de estudio.....	34
4.1.2.	Diseño de estudio.....	34
4.2.	Método de investigación.....	35
4.3.	Población y muestra.....	35
4.1.3.	Muestra.....	35
4.4.	Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	36
4.5.	Técnicas e instrumentos para recolección de Información.....	36
4.5.1.	Validez del instrumento y recolección de datos....	37
4.5.2.	Confiability del instrumento.....	38
4.6.	Análisis y procedimientos de datos.....	39

V. RESULTADOS.....	40
5.1. Resultados descriptivos.....	40
5.2. Resultados Inferenciales.....	51
VI. DISCUSION DE RESULTADOS.....	55
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los Resultados.....	55
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios Similares.....	59
6.3. Responsabilidad ética.....	61
CONCLUSION.....	62
RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXO.....	69
Anexo 1: Matriz de Consistencia	70
Anexo 2: Instrumento 1: Factores Motivadores	71
Anexo 3: Instrumento 2: Desempeño Laboral	72
Anexo 4: Consentimiento Informado	73
Anexo 5: Base de datos	74
Anexo 6. Validación de instrumento	75
Anexo 7. Confiabilidad de variable Alfa de Cronbach	76
Anexo 8. validación por juicio de expertos mediante la prueba binomial	77
Anexo 9 Constancia de autenticidad del URKUND	78
Otros anexos	79

TABLA DE CONTENIDOS

	Pags.:
Tabla 4.5.2.1 Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach	39
Tabla 5.1.1 Edad de los profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	40
Tabla 5.1.2 Régimen laboral de los Profesionales de Salud - DIRESA Callao 2021	41
Tabla 5.1.3 Profesión de los profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	42
Tabla 5.1.4 Distribución de frecuencias de factores motivadores en profesionales salud - DIRESA Callao 2021	43
Tabla 5.1.5 Distribución de frecuencias según la dimensión remuneración en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	44
Tabla 5.1.6 Distribución de frecuencias según la dimensión reconocimiento en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	45
Tabla 5.1.7 Distribución de frecuencias según la dimensión entorno físico laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	46
Tabla 5.1.8 Distribución de frecuencias de desempeño laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	47
Tabla 5.1.9 Distribución de frecuencias según dimensión eficacia laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	48
Tabla 5.1.10 Distribución de frecuencias según dimensión competencias en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	49

Tabla 5.1.11	Distribución de frecuencias según dimensión rasgos de personalidad en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	50
Tabla 5.2.1	Relación de variables factores motivadores y desempeño laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	51
Tabla 5.2.2	Relación de la dimensión remuneración y desempeño laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	52
Tabla 5.2.3	Relación de la dimensión reconocimiento y desempeño laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	53
Tabla 5.2.4	Relación de la dimensión entorno físico laboral y desempeño laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	54
Tabla 6.1.1	Análisis de correlación de Spearman para determinar la relación entre factores motivadores y desempeño laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	55
Tabla 6.1.2	Análisis de correlación de Spearman para determinar la relación entre remuneración y desempeño laboral en profesional de salud - DIRESA Callao 2021	56
Tabla 6.1.3	Análisis de correlación de Spearman para determinar la relación entre reconocimiento y desempeño laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	57
Tabla 6.1.4	Análisis de correlación de Sperman para determinar la relación entre entorno físico laboral y desempeño laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	58

TABLA DE GRAFICOS

Gráficos 5.1.1.	Edad de los profesionales de salud - Diresa Callao 2021	40
Gráfico 5.1.2	Régimen laboral de los profesionales de salud - Diresa Callao 2021	41
Gráfico 5.1.3	Profesión de los profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	42
Gráfico 5.1.4.	Niveles de factores motivadores aplicados a profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	43
Gráfico 5.1.5	Niveles de remuneración en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	44
Gráfico 5.1.6	Niveles de reconocimiento en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	45
Gráfico 5.1.7	Niveles de entorno físico laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	46
Grafico 5.1.8	Niveles de desempeño laboral aplicados a profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	47
Grafico 5.1.9	Niveles de dimensión eficacia laboral aplicados a profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	48
Grafico 5.1.10	Niveles de dimensión competencia aplicados a profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	49
Grafico 5.1.11	Niveles de dimensiona de rasgos de personalidad a profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	50
Grafico 5.2.1	Relación de variables factores motivadores y desempeño laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	51
Grafico 5.2.2	Relación de la dimensión remuneración y desempeño laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	52

Grafico 5.2.3	Relación de la dimensión reconocimiento y desempeño laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021	53
Grafico 5.2.4	Asociación de la dimensión entorno físico laboral y desempeño laboral en profesionales de salud -DIRESA Callao 2021	54

RESUMEN

El presente trabajo es importante porque no solo analizará el desempeño de los profesionales sino la relación de los mismos. Tiene como **objetivo** establecer la relación entre factores motivadores y desempeño laboral, profesional de salud-Diresa Callao 2021. la metodología del estudio tipo cuantitativo, transversal y diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 50 profesionales de salud de Diresa Callao, la técnica que se utilizó fue la encuesta virtual con un link de 20 preguntas, que se evaluó las siguientes variables factores motivadores y desempeño laboral, El análisis estadístico se realizó mediante el cálculo de Rho Spearman, considerando un nivel de significancia del 10%. **Resultados** los estadísticos de Rho Spearman $\rho = 0,2$, correlación positiva muy baja entre factores motivadores con el desempeño laboral, el valor de significación $P=0.1$ se acepta la hipótesis general. Se comprueba que no existe relación de los factores motivadores y la dimensión remuneración con el desempeño laboral, El coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,041$ así mismo se ha podido encontrar un nivel medio. existe relación de los factores motivadores y la dimensión reconocimiento con el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,1$ mostrando un nivel medio como resultado. no existe relación de los factores motivadores y la dimensión entorno físico laboral con el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,002$ mostrando un nivel medio. **Conclusión** se concluye que existe relación de los factores motivadores y desempeño laboral en profesionales de salud de Diresa Callao 2021 con 90% de confianza.

Palabras claves: Motivación y desempeño laboral, profesionales de salud

ABSTRACT

This work is important because it will not only analyze the performance of professionals but their relationship. Its objective is to establish the relationship between motivating factors and work performance, health professional-Diresa Callao 2021. The methodology of the quantitative, cross-sectional study and non-experimental design, the sample consisted of 50 health professionals from Diresa Callao, the technique that the virtual survey was used with a link of 20 questions, which evaluated the following variables, motivating factors and job performance. Statistical analysis was performed using the Rho Spearman calculation, considering a significance level of 10%. Results of the Rho Spearman statistics $\rho = 0.2$, very low positive correlation between motivating factors with job performance, the significance value $P = 0.1$, the general hypothesis is accepted. It is found that there is no relationship between the motivating factors and the remuneration dimension with job performance. The Spearman correlation coefficient $\rho = 0.041$ also has been able to find a medium level. there is a relationship between motivating factors and the recognition dimension with job performance. The Spearman correlation coefficient $\rho = 0.1$ showing a medium level as the result. There is no relationship between the motivating factors and the physical work environment dimension with work performance. The Spearman correlation coefficient $\rho = 0.002$ showing a medium level. Conclusion it is concluded that there is a relationship between motivating factors and work performance in health professionals of Diresa Callao 2021 with 90% confidence.

Keywords: Job motivation and performance, health professionals

INTRODUCCIÓN

El tema presenta responde a reconocer los factores motivadores asociados al desempeño laboral en profesionales de Salud- Diresa, Callao 2021, una problemática que en la actualidad, Organización Mundial de la Salud, 2010; y se ha visto que los Factores Motivadores pueden ser muy variados, predominando principalmente: condiciones de trabajo, salario, relaciones con los compañeros, supervisión, seguridad, logro, reconocimiento y responsabilidad(1) Mientras que en el Perú los profesionales de salud que trabajan en entornos públicos o privados buscan el logro de objetivos institucionales, deben estar motivados con su labor asistencial, considerando que el cuidado integral de salud es la esencia del profesional de salud, por lo que la motivación laboral tiene un ámbito muy especial y distinto a otras (4).

La motivación es un elemento clave para lograr a un trabajador o colaborador contento, y el logro del desarrollo de actividades o trabajo más productivo y eficiente. Pero, la ausencia de motivación respecto al desempeño laboral hace que incluso se piense en cambiar de trabajo, la falta de motivación causa apatía, dolor y frustración a todos aquellos que hacen frente a largas horas de trabajo cada día. El hecho de que el ambiente de la empresa sea negativo también es un factor determinante en relación con la pérdida de motivación que puede sufrir un profesional de salud.

El estar motivado conlleva a varias consecuencias psicológicas positivas como: sentirse competente, útiles, autorrealizados y mantener autoestima. La satisfacción de los trabajadores es un fin en sí mismo, tiene un valor personal que compete tanto al trabajador como a la empresa. Esta teoría ha sido introducida por Abraham Maslow en 1954. se basa en la denominada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se

pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano Según la teoría, las necesidades de un individuo pueden dividirse en cinco niveles principales; Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales / de pertenencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización, es así que la motivación es un mecanismo por el que se alcanza objetivos y metas ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad. (16). La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador para sentirse mejor y estimulado.

El trabajo se divide en seis partes, la primera corresponde al planteamiento del problema y comprende la descripción de la realidad problemática, la formulación de las interrogantes del problema, los objetivos y las limitaciones halladas en la realización del estudio. El segundo capítulo comprende el marco teórico del estudio, en este se narran los antecedentes que se refieren al mismo tema, la descripción y redacción a partir de autores de las bases teóricas que corresponde a cada una de las variables y la propuesta de definición de términos básicos que por lo general representan las dimensiones de cada una de las variables. El tercer capítulo comprende las hipótesis del estudio, además de la definición y operacionalización de las variables. El cuarto capítulo corresponde al diseño metodológico que comprende el tipo y diseño de la investigación, el método, la narración de la población y muestra para el estudio, la técnica e instrumento que se usará para lograr la recolección de la información y el procedimiento para realizar el procesamiento y análisis de los datos del estudio.

El capítulo quinto representa los resultados tanto de manera descriptiva como inferencial. El sexto capítulo reconoce la discusión de resultados en los que se demostrará la contrastación y demostración de las hipótesis respecto a los resultados y la contrastación de resultados respecto a los antecedentes, además de narrar la responsabilidad ética referida al estudio. Finalmente, se redacta, a partir de los resultados logrados las conclusiones según cada objetivo, las recomendaciones y las referencias bibliográficas de los autores diversos consultados en el estudio.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La relación de los Factores Motivadores con el Desempeño Laboral es directamente proporción y se ha visto que depende de las metas, de necesidades y una mente positiva hacia la actividad laboral, que se convierten en la fortaleza que activa la motivación, que proporciona la disposición necesaria para un mejor desarrollo de las actividades laborales. Específicamente en el área de la salud, por trabajar con seres humanos, el entorno laboral está sujeto a condiciones ambientales, presión, estrés. **Organización Mundial de la Salud, 2010**; y se ha visto que los Factores Motivadores pueden ser muy variados, predominando principalmente: condiciones de trabajo, salario, relaciones con los compañeros, supervisión, seguridad, logro, reconocimiento y responsabilidad. (1)

A nivel mundial se realizó una encuesta para medir el nivel de motivación, tomó como referencia 13 países: Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina, España; por medio de una evaluación llegando a la conclusión son muy pocos los que se comprometen con la empresa y su puesto. Los países con un mayor porcentaje de personas totalmente motivadas son: Estados Unidos y China con un 19%. (2)

A nivel Latinoamérica La investigación ha analizado la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salina (Ecuador) permitió determinar que existe un 25% de los trabajadores que mencionan estar ni satisfecho ni insatisfechos con

relación al poder cubrir sus necesidades fisiológicas a través del trabajo desempeñado. El 35% de trabajadores que quisieran tener una equidad en la asignación de recursos y recompensas en comparación con otros compañeros de trabajo. Por otra parte, el 100% de los trabajadores muestran que sus competencias y conocimientos logran a contribuir de manera suficiente para el desarrollo de las actividades encomendadas; y el 100% de trabajadores mencionan ser eficientes y eficaces al realizar sus actividades diarias. (3)

En Perú ha sido uno de los países con mayor índice de rotación laboral en toda Latinoamérica, con un promedio de 20 %, según un informe de PWC Por otro lado un estudio realizado por Gallup detalla que solo el 15 % de los trabajadores se siente entusiasmado por el futuro de sus compañías, lo que reflejan la falta de motivación laboral dentro de una institución. (4)

Por otro lado, en Lima e Ica (Carabayllo, Chimu Ocllo, San Martín de Porres, San Borja y Chincha) los mismos que fueron invitados a participar en el estudio. Los criterios de inclusión para participar fueron: ser colaborador SES bajo cualquier tipo de contrato en el momento de aplicación del instrumento y con al menos 3 meses en la organización.

Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), seguido por el grupo bajamente motivado (22.1%) y altamente motivado (20.6%). El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho" (56.6%) seguido por el grupo de bajamente satisfecho (24.3%) y altamente satisfecho (19.1%). factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), seguido por el grupo bajamente motivado (33.1%) y altamente motivado (20.6%). (5)

Es fundamental que el jefe asuma el rol de guía, manteniendo ciertos lineamientos con sus trabajadores que fortalezcan aspectos

motivacionales como: el respeto entre sí, la comunicación adecuada, reconocer el trabajo de los empleados, esto contribuirá a que los mismos asuman su trabajo con responsabilidad acercándose a la misión y visión de la institución, por otro lado, si tenemos un personal insatisfecho bajará su rendimiento y la calidad de trabajo se verá afectado. Es así como los trabajadores deben sentirse motivados, también debe existir un ambiente laboral adecuado que genere confianza al momento de desempeñar sus labores, es decir que cuente con las condiciones aptas para realizar un buen trabajo, para esto debe estar enfocado en el bienestar y la seguridad de los mismos. Por otro lado, La motivación se vincula con los incentivos debido a el entusiasmo es notorio en los trabajadores influyendo de manera positiva en el comportamiento del individuo, impulsándole a lograr sus objetivos en la organización, además de alcanzar sus metas personales debido que mejora el nivel de cumplimiento en las actividades que realiza.

Por otro lado, es importante resaltar que la motivación debe estar considerada en las instituciones y empresas para obtener resultados positivos en sus trabajadores para que todas las actividades que se realizan se lleven a cabo por medio los objetos de esta, es decir, en relación con el trabajo. (6)

En el Gobierno Regional de Salud del Callao, los profesionales de salud refieren el aumento de sobre carga laboral, incentivos fuera de fechas de pago, reconocimiento laboral, falta de apoyo en el crecimiento profesional, y un entorno físico laboral no adecuado ya que cuentan con espacios pequeños donde existe poca ventilación e iluminación, falta de orden, que puede afectar el confort y el ánimo del trabajador.

En este aspecto se propone los cambios necesarios para una mejora y puedan desarrollar todo lo que se proponen. Por lo tanto, al ver esa inquietud se decide a realizar ese estudio de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación de los factores motivadores con el desempeño laboral en profesionales de salud-Diresa Callao 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿En qué medida la remuneración se relaciona con el desempeño laboral?
- ¿En qué medida el reconocimiento se relaciona con el desempeño laboral?
- ¿En qué medida el entorno físico laboral se relaciona con el desempeño laboral?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de los factores motivadores con el desempeño laboral en profesionales de Salud – Diresa Callao 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación de remuneración con el desempeño laboral.
- Establecer la relación de reconocimiento con el desempeño laboral.
- Establecer la relación entorno físico laboral con el desempeño laboral.

1.4. Limitantes de la investigación

1.4.1. Limitante Teórico

- La investigación busca conocer la relación de los factores motivadores con el desempeño laboral en profesionales de salud, no existen fuentes de información en la institución para el desarrollo del presente trabajo.
- Fueron escasos los antecedentes internacionales encontrados desde el año 2015 para nuestra investigación.

1.4.2. Limitante Temporal

- La investigación se realizó en el periodo del mes de enero a febrero del 2021 en la Dirección Regional de salud del Callao. A los profesionales que laboran en vía Remota, Cas COVID, personal técnico.
- Dificultad para aplicar el cuestionario por motivos de tiempo por parte del personal de salud para responder las preguntas debido a que existe personal que manejan sus propios horarios.

1.4.3. Limitante Espacial

- La Dirección Regional de Salud del Callao es una institución ubicada en Jr. Colina #879 Bellavista Callao. provincia del Callao, departamento de Lima.
- El trabajo fue realizado en tiempos de pandemia.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Bohórquez, P. Y Otros (2019), realizó su investigación sobre la motivación y el desempeño laboral, donde el objetivo principal fue evaluar la motivación y el desempeño de los trabajadores del GAD Municipal de Salinas en Ecuador, se utilizó una metodología de enfoque mixto y descriptivo. Los resultados muestran que de acuerdo con las necesidades fisiológicas los encuestados mostraron un nivel de 45,22% como bueno, mientras que en el desempeño laboral respecto a eficiencia laboral (actividades y recursos utilizados) se mostró un 50,32% como nivel bueno y en relación la eficacia laboral (labores en tiempo establecido) el 50,32% indicó un nivel bueno. Se concluye que los trabajadores no muestran estar ni satisfechos y tampoco insatisfechos se mantienen en un 4 punto intermedio y para finalizar se resalta que el grado de motivación es adecuado y por lo tanto influye positivamente en los trabajadores. (6).

Cadena Evelyn, (Ecuador - 2019) en su estudio denominado: “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha”, que propuso como **objetivo** analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de una empresa, debido a los factores motivacionales internos y externos inadecuados en la empresa que afectan el trabajo. El **método** empleado corresponde al empleo de una investigación cuantitativa, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo y correlacional en una población de 50 trabajadores del área operativa. Los **resultados** de la aplicación

del cuestionario MbM de gestión por motivación reconoce que los trabajadores tienen necesidades de protección, autoestima, seguridad y autorrealización en un rango medio mientras que las necesidades sociales y de pertenencia tienen un rango bajo. Las **conclusiones** manifiestan que si existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral (7)

Tomalá (2019), donde investigó acerca de las estrategias de motivación para mejoras del desempeño en trabajadores de la gobernación de la Provincia de Santa Elena (Ecuador). Con el objetivo de evaluar el nivel de motivación y desempeño y así proponer un plan de estrategias que ayude a la mejora del desempeño de los servidores de la gobernación. Con una metodología mixta, cualitativo y cuantitativo; inductivo, analítico, documental y de campo, cuyos resultados muestran en cuanto a la dimensión de necesidades fisiológicas, seguridad y estima el nivel de porcentaje fue de un 70% como nivel bueno, en cuanto a la dimensión satisfacción se evidenció un porcentaje de un 50% como nivel regular, por otro lado en la variables desempeño laboral se observó un nivel alto con un 66%, es decir que los trabajadores tienen buena eficacia, eficiencia, y un buen comportamiento. Se concluyó que el nivel de satisfacción que poseían era bueno, y se indica que a veces carecían de estrategias de motivación por parte de los directivos. (8)

Jimeno Eliana, (2018) en su estudio denominado: “Revisión Sistemática de literatura acerca de la prevalencia de estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en productividad de los colaboradores”, que propuso como **objetivo** Identificar la prevalencia de los estudios de motivación laboral realizados en el periodo 2010 a 2018 de las organizaciones colombianas, el progreso de la temática a través de la historia y su

impacto directo en el índice de productividad de los colaboradores. El **método** que empleado corresponde a una investigación de tipo documental considerada esencial. La técnica utilizada corresponde a la recopilación y revisión de artículos científicos, indagación y selección de artículos según la temática elegida, se analizó 140 artículos de los que se redujo a solo 55 como artículos para la construcción de los resultados del estudio. Los **resultados** del presente que tras analizar la teoría correspondiente a la retención de empleados, se puede concluir que al implementar acciones para esto, se debe tener en cuenta: a) ampliar las responsabilidades de los empleados y hacerlos partícipes del funcionamiento de la empresa, b) desarrollar habilidades emprendedoras en los empleados para una supervivencia personal, c) los trabajadores jóvenes siempre tendrán ideas buenas y nuevas, por lo que es importante mantenerlos motivados con su participación, d) el hecho de que sean los mismos empleados los que propongan estrategias de retención, favorece que permanezcan en la organización, e) toda organización debe tratar de generar un trabajo desafiante para los empleados, con posibilidad de éxito y logro, con recompensas justas, con atención familiar, sin descuidar la motivación salarial. Las **conclusiones** manifiestan que la realidad de la economía colombiana crea también un limitante para acceder a un completo estándar de motivación laboral, la resistencia de los empleadores para generar mayores intervenciones con estrategias organizacionales y la desigualdad social para el acceso a educación , determinan el nivel de expectativa del individuo por lo cual se generan un gran índice de empleos que ofrecen precarias garantías laborales para su colaboradores, promoviendo una constante rotación del personal y una insatisfacción laboral del empleado (9).

Burgos (2018), realizó un artículo científico sobre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores del sector salud en Colombia. Este trabajo tuvo como objetivo general analizar si la motivación influye en el rendimiento y establecer la relación entre las variables. Los resultados evidenciaron que en motivación los trabajadores obtuvieron un valor de 2.61, como porcentaje intermedio y en el rendimiento laboral un nivel bajo de 2,59 en deficiencia, pero en cuanto a la prueba de correlación de Pearson tuvo un valor positivo de 0.01. Concluye que la variable de motivación se encuentra en un punto medio de logro y que mientras mayor motivación mejor rendimiento. (10)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Loayza y Paredes (2019), realizaron una investigación titulada motivación y desempeño laboral de los trabajadores públicos en la administración de un hospital en Iquitos, cuya finalidad fue determinar la relación entre las variables, con una metodología no experimental, enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo correlacional. Los resultados muestran que los trabajadores tenían una motivación de un 57,5%, como nivel bueno, y el desempeño laboral fue de 60,0%, como nivel bueno. Se concluyó que las pruebas realizadas por el estadístico Chi-cuadrado mostró una Sig. De 0,005, es decir que existe relación, también se identificó los niveles de la motivación y el desempeño. Así 5 también, encontró relación entre los salarios y/o incentivos y el desempeño laboral. Del mismo modo, la dimensión capacitación tuvo relación con el desempeño laboral. (11).

Campos realizó su estudio: “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017”, que propuso como

objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería, El método que se empleó fue hipotético-deductivo, el tipo de estudio fue una investigación básica descriptiva simple. Asimismo, fue de diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. Los resultados del presente estudio se presentaron en figuras y tablas de contingencia. Asimismo, el estudio concluye que existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017. Con un nivel de significancia de 0.05 y según coeficiente de Negalkerke, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 34.7% de los factores motivacionales en el profesional de enfermería. Al mismo tiempo se observa que los profesionales presentan un nivel regular de desempeño laboral con la posibilidad de 97.1% por encima del profesional que se encuentra con un nivel deficiente, además se tiene al área determinada por la curva COR, al 79.1%. Las conclusiones manifiestan que existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, con un nivel de significancia de 0.05 y según coeficiente de Negalkerke una variabilidad de 34.7% de los factores motivacionales del profesional. Las conclusiones permiten afirmar que los profesionales de salud presentan un nivel regular de desempeño con la posibilidad de 97.1% encima del profesional que se encuentra con un nivel deficiente (12)

Retamozo (2018), cuyo objetivo fue establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, de Lima. La investigación descriptiva correlacional involucró a 170 trabajadores aplicándoseles la escala de la motivación y desempeño laboral SM-DL –SPC, 2004. Se encontró como resultados que el 74,1% presentó una motivación

general media, la motivación del logro es media (67,6%), la motivación 9 de poder es media (70,6%) y la motivación de afiliación es media (73,5%) y el 80.0% tiene un desempeño laboral regular. Concluye que existe relación entre la motivación y desempeño laboral, hallándose con un valor cálculo para Rho de Spearman (0,334, Sig. = 0,000: < de 0,06) (13)

Zanabria (20189, quien hizo una tesis titulada factores de la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en Moquegua. El objetivo principal fue establecer la relación entre las variables, el método usado fue No experimental, correlacional, transeccional. Para la variable motivación se obtuvo un 52,17% como nivel alto, pero para la variable desempeño laboral se mostró un 60,9% como un nivel regular. Para culminar los resultados para la prueba estadística de Pearson la correlación entre las variables tuvo un valor de 0,557 y una Sig. (bilateral) de 0,000. Se concluyó que sí existe una relación moderada y buena, también se resalta que la motivación es un nivel alto y el desempeño laboral el nivel es medio, se aportó que deberían elaborar un plan para fortalecer la motivación y estrategias para mejorar la actitud del desempeño laboral. (14)

Inca En su estudio titulado “Relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara”. Lima 2017. Su objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por una población de médicos, enfermeros y técnicos de enfermería (estratificado en técnicos y profesionales) que laboran en el 2BO, haciendo un total de 73 colaboradores. La correlación entre la

escala de motivación y desempeño laboral (técnicos y profesionales) se midió a través de la prueba de Spearman, siendo significativo $p \leq 0.05$. El grado de motivación laboral encontrado fue mediano y el nivel de desempeño laboral fue excelente. Los resultados encontrados mostraron que existe relación positiva y débil entre motivación y desempeño laboral. En conclusión, las dimensiones de motivación y desempeño laboral existen relación positiva y moderada para necesidades de logro y afiliación; no con la dimensión de necesidad de poder, cuyo nivel de significancia fue ≥ 0.05 .(15)

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teoría de la Motivación de Abraham Maslow

Esta teoría ha sido introducida por Abraham Maslow en 1954. se basa en la denominada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano Según la teoría, las necesidades de un individuo pueden dividirse en cinco niveles principales; Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales / de pertenencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización. Los individuos intentan satisfacer estos cinco niveles de necesidades a través de un orden jerárquico. Por lo tanto, las necesidades insatisfechas de un individuo en un momento dado se convierten en un factor para motivarlo a comportarse de una manera particular. En una organización, los empleados pueden estar en diferentes niveles de la jerarquía de necesidades y, por lo tanto, antes de planificar las estrategias motivacionales, una organización debe identificar en qué nivel se han colocado los requisitos actuales de los empleados. En consecuencia, las empresas pueden motivar a sus empleados brindándoles oportunidades para satisfacer sus necesidades. Cuando el salario y

otras recompensas monetarias cumplan necesidades psicológicas de un empleado, el seguro de salud y los planes de jubilación cumplen las necesidades de seguridad. Ambiente de trabajo amigable y comunicación efectiva. necesidades sociales / de pertenencia. Promociones y reconocimientos cumplen las necesidades de estima y finalmente, oportunidades de trabajo interesantes y desafiantes cumplen necesidades de auto- actualización de un empleado. (16)

2.2.2 Modelo teórico de Campbell

El modelo teórico de Campbell surge en la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral, es considerado uno de los pilares teóricos para la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, tiene por finalidad contar con los componentes principales para medir el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos, sus elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos. el modelo de Campbell es uno de los pilares teóricos de la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, el cual tiene por finalidad contar con los componentes principales para determinar el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos trazados por las organizaciones, ya que se enfoca en el comportamiento de los trabajadores y como esta toma el control de los resultados. el modelo de Campbell está compuesto por características conductuales que ayudará a verificar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (17)

2.3. Bases Conceptuales

2.3.1. Factores Motivadores

2.3.1.1 Motivación

La motivación se define como aquello que energiza y dirige la conducta (Mendoza y Orozco, 2009), es considerado un motivo para mover la energía humana. Un motivo es algo que impulsa a la acción, nace de una necesidad insatisfecha, es el proceso conductual que se orienta a determinada meta u objetivo con la finalidad de satisfacer necesidades (Palmero, 1997). El concepto de motivación ha sido explorado desde diferentes perspectivas y ha sido el centro de diversos estudios sobre el comportamiento humano. (18) Así pues, el estudio de la motivación y los factores que la generan ha servido como fuente de inspiración para los administradores que buscan comprender cómo en las organizaciones los intereses de los trabajadores se alinean con los intereses empresariales y, a partir del desarrollo de estrategias de motivación que permitan maximizar el esfuerzo del talento humano, generar sentido de pertenencia, comprender y satisfacer las necesidades de los trabajadores, recompensar sus logros, etc. (18)

Importancia de la Motivación La motivación está orientada a maximizar la eficacia y productividad del individuo. Algunos estudios al respecto que buscaban la manera de alcanzar los objetivos fundamentales en una organización analizaron el comportamiento de los recursos humanos y su relación con el rendimiento en la producción. Cuando se iniciaron estos estudios se pensaba que la motivación principal de un trabajador era el salario, lo cual llevó a pensar en la necesidad

de crear un sistema de incentivos salariales capaces de estimular una mayor producción. Sin embargo, los estudios realizados fueron demostrando que este supuesto era solo parcialmente cierto.

2.3.1.2. Dimensiones de Factores motivadores

La remuneración: Es el aspecto de las condiciones de trabajo que más directamente influye en la vida diaria de los trabajadores. Es evidente que los salarios representan algo muy diferente para los empleadores. es un medio que permite motivar a los trabajadores. un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado (19)

Reconocimiento: Reconocer según la Real Academia Española es agradecer un beneficio o un favor recibidos. Para favorecer la retención de personal valioso es necesario reconocer el aporte del trabajador al logro de objetivos, ya sea con su desempeño, su liderazgo, su productividad y diferentes formas de colaboración, esto permite aprovechar su contribución más allá del puesto en el que se desempeña. (20)

Entorno físico Laboral: La salud física y mental de los trabajadores depende en gran parte de las características del entorno laboral en el que realizan sus tareas. El entorno físico puede ocasionar enfermedades o incluso la muerte a los trabajadores. (21)

2.3.2. Desempeño Laboral

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. En el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.(22)

2.3.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

Eficacia labora: La eficacia hace referencia a la capacidad que tenemos para alcanzar una determinada meta mediante nuestras acciones. Somos más eficaces cuantas más veces lleguemos a los objetivos, donde lo que entraría

en juego es el uso de nuestras herramientas, cómo las ponemos en práctica, sin considerar tanto factores de tiempo como de rapidez. (23)

Competencias: Para Benavides 2002, "las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoriamente, el desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño". (24)

Rasgos de personalidad: La personalidad encierra dos conceptos los cuales son: rasgos y personalidad, el primer concepto abarca las actitudes que se aprenden y se construye a lo largo del tiempo, y el segundo concepto lo concluye como un conjunto de características pensamientos y sentimientos en donde la persona edifica su identidad y desarrolla habilidades en la interacción con otros individuos.

Los teóricos contemporáneos reducen los rasgos de personalidad a cinco dimensiones básicas: extroversión (calidez, sociabilidad, asertividad, actividad, búsqueda de emociones, emociones positivas), afabilidad (confianza, franqueza, altruismo, conformidad, modestia, inclinación a la ternura), escrupulosidad (competencia, orden, respeto, esfuerzo por obtener logros, autodisciplina, deliberación), estabilidad emocional (ansiedad, hostilidad, depresión, autoconciencia, impulsividad, vulnerabilidad) y cultura (fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas, valores).

2.4. Definición de Términos

- **Eficacia laboral:** capacidad que tenemos para alcanzar una determinada meta mediante nuestras acciones.
- **Rasgos de personalidad:** características que nos permiten crear una descripción exhaustiva de la persona.
- **Incentivo laboral:** Es el pago que realiza la empresa al trabajador, ya sea en forma de salario, bono, extra, cheque o regalo material, entre otros.
- **Motivación:** Son aquellas cosas que impulsan a una persona a realizar determinados ejercicios y a permanecer en ellas hasta el cumplimiento de sus objetivos.
- **Desempeño laboral:** Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden.

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral de los profesionales de salud -Diresa Callao 2021.

3.1.2 Hipótesis Específicas

- La remuneración tiene relación con el desempeño laboral en profesionales de salud-Diresa Callao 2021.

- El reconocimiento tiene relación con el desempeño laboral en profesionales de salud-Diresa Callao 2021.

- El entorno físico laboral tiene relación con el desempeño laboral en profesionales de salud-Diresa Callao 2021.

3.2 Definición conceptual de las variables

VARIABLE 1. FACTORES MOTIVADORES

Definición Conceptual

Es el conjunto de razones que explican los actos de un individuo, su campo lo forman los sistemas de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiraciones y deseos que mueven a las personas a actuar en determina forma. Rodríguez (1998). (26)

Definición Operacional

Son los actos de un individuo frente a determinados impulsos y necesidades como remuneraciones, condiciones de ambiente físico, y reconocimiento que mueven a las personas actuar en determinadas circunstancias.

VARIABLE 2. DESEMPEÑO LABORAL

Definición Conceptual

Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas, en las tareas dentro del entorno organizacional stoner (1997). (27)

Definición Operacional

De esta forma los miembros de la organización logran metas bajo las competencias comunes sujeta a las reglas establecidas por la institución, incluyendo el trabajo en equipo.

3.2.1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE	METODO	TECNICA INSTRUMENTO
VARIABLE 1. FACTORES MOTIVADORES	<ul style="list-style-type: none"> Remuneración Reconocimiento Entorno físico laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Niveles salariales Resoluciones Carta de felicitaciones Beca de capacitación Seguridad buen equipamiento 	<p>Bajo (14-19) Medio (20-29) Alto (31-37)</p>	Hipotético deductivo	<p>Encuesta virtual</p> <p>Cuestionario en Google Forms</p>
VARIABLE 2. DESEMPEÑO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Eficacia laboral Competencias Rasgos de personalidad 	<ul style="list-style-type: none"> Metas logradas Cumplimiento de las tareas asignadas conocimiento dentro del puesto de trabajo Trabajo en equipo Actitud de servicio Habilidad para tomar decisiones sociabilidad compromiso 	<p>Bajo (28-43) Medio (44-51) Alto (52-55)</p>	Hipotético deductivo	<p>Encuesta virtual</p> <p>Cuestionario en Google Forms</p>

CAPITULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

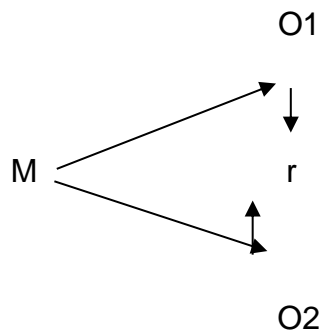
4.1 Tipo y diseño de investigación

4.1.1. Tipo de estudio: de enfoque cuantitativo.

Porque se utilizó la recolección de datos, para describir la hipótesis y demostrar lo que se propone. el método de estudio fue hipotético-deductivo, Por su tiempo de ocurrencia es prospectivo.

4.1.2 Diseño de estudio: No experimental, Correlacional y Transversal. se busca demostrar la relación existente entre las variables, Corte transversal, en función que la información se obtendrá en un solo momento.

Se representa del siguiente modo:



Donde:

M = Muestra quienes se realiza el estudio.

O1 = Factores motivadores

O2 = Desempeño Laboral

R = relación entre variables

4.2 Método de investigación

En la presente investigación se utilizará el método descriptivo de corte transversal, ya que permitirá presentar la información tal y como se obtuvo en un tiempo y espacio determinado.

4.3. Población y muestra

Para fines de esta investigación se contó con una población conformada por 57 profesionales de salud que laboran solamente en forma presencial en la Dirección Regional de Salud.

- **Criterios de inclusión:**

- Profesionales de salud que acepten participar voluntariamente
- Profesionales de salud nombrados y CAS.

- **Criterios de exclusión:**

- Profesional de salud con licencia y/o descanso médico, vacaciones. - Profesionales que laboran en forma remota.

4.3.1. Muestra.

Para fines de la muestra se utilizó la estadística probabilística. La población objetivo estuvo conformada por 57 profesionales de salud que laboran en la Dirección Regional de salud.

$$n = \frac{(Z^*Z^*P^*Q^*N)}{((e^*e^*(N-1) + z^*z^*p^*q)}$$

$Z^*Z^*P^*Q^*N$	54.7428
$e^*e^*(N-1)$	0.14
$z^*z^*p^*q$	0.9604

Donde:

n= tamaño de la muestra	50
Z= margen de confiabilidad	1.96
p=probabilidad de que el evento ocurra	0.5
q=probabilidad de que el evento no ocurra	0.5
e= error	0.05

La muestra estuvo conformada por 50 profesionales de salud

n=50

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

La Dirección Regional de Salud del Callao es una Institución de Salud de mayor complejidad que tiene a su cargo 46 centros de salud distribuidos en 3 redes BEPECA (Bellavista, La Perla y Callao), Bonilla-La Punta y Ventanilla. También contamos con 4 Hospitales: “Daniel Alcides Carrión”, “San José”, Ventanilla y Rehabilitación que fortalecen la atención en salud de la Región Callao.

en la Provincia Constitucional del Callao con Dependencia Administrativa de la Dirección Regional de Salud, la evaluación tiene un periodo de tres meses.

4.5 Técnicas e instrumentos para recolección de información

Se utilizó como técnica: Encuesta

La técnica que se utilizó fue la encuesta que duró de 10 a 15 minutos, evaluando la percepción que tienen sobre los factores motivadores asociados al desempeño laboral según la profesión que tiene cada profesional de salud.

Se empleó dos instrumentos y una ficha de recolección de datos:

Primer instrumento: Escala para la investigación de los factores motivadores. Se trabajó con tres dimensiones: remuneración, reconocimiento, entorno físico laboral solo con 5 ítems. Las categorías de respuesta fueron de Likert de 5 desde “siempre” hasta “nunca”.

anexo 2

Segundo instrumento: Escala de desempeño laboral, este instrumento se trabajó con tres dimensiones: eficacia laboral, competencias, tipos de personalidad solo con 5 ítems. Las categorías de respuesta fueron de Likert de 5 desde siempre” hasta “nunca”.

Anexo 3

El cuestionario que se utilizó para la investigación fue elaborado por la Lic. Maria A. Mogollon Poma, en su estudio titulado Factores Motivadores asociados al desempeño laboral en profesionales de Salud-Diresa Callao 2021.

4.5.1 Validez del Instrumento y Recolección de Datos

Para su validez se empleó la técnica del Juicio de Expertos conformado por 7 expertos entre ellos, maestros y/o doctores quienes evaluaron la validez del instrumento mediante la prueba binomial donde: p valor es de $p < 0.05$ y $p > \text{valor } p 0.03$, el instrumento es valido

Anexo:8

Antes de comenzar la recolección de datos se requirió de la aprobación del proyecto de investigación, a la Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional del Callao, luego se pidió a la directora de la institución Dirección Regional de Salud del Callao el permiso correspondiente para ejecutar el proyecto, con la finalidad de aplicar los instrumentos a los profesionales de salud que laboran en Diresa Callao. Después se seleccionó a los profesionales de salud que trabajan en diversos servicios, concediéndoles el formato de consentimiento informado para que puedan revisarlo y firmarlo de forma anónima; así como los instrumentos concernientes a los factores motivadores y

desempeño laboral por intermedio de un link a su wasap o correo electrónico. Los datos obtenidos fueron tabulados en una base de datos Microsoft Excel 2019, luego pasados al sistema SPS para su respectivo análisis y estadística, cabe mencionar que toda la información estuvo custodiada por la investigadora.

4.5.2. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento fue hallada mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach dado esto que las variables de estudio serán medidas en escala ordinal, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

S_T² = Varianza de los puntajes totales

S_i² = Varianza del ítem

K = Número de ítems

Cuyos resultados se presentan a continuación.

Tabla 4.5.2.1.

Prueba de confiabilidad de variables Factores motivadores con el desempeño laboral en profesionales de salud-Diresa Callao 2021.

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Factores Motivadores	0.68	9
Desempeño Laboral	0.91	11

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Según los resultados del Alfa de Cronbach al analizarlo con las respuestas obtenidas de la prueba piloto a 20 trabajadores del régimen nombrados y CAS se obtuvo un valor de 0.68 siendo confiable en el instrumento de la variable Factores motivadores y en el instrumento de la variable desempeño laboral fue de 0.91 que tendría una confiabilidad excelente, es decir el instrumento es confiable.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

La información se ingresó al programa estadístico SPSS v.25 con el propósito de ejecutar el análisis estadístico y el proceso de la información recogida. En el análisis descriptivo de las variables cualitativas se valoraron las frecuencias relativas y absolutas (%). Para la evaluación inferencial se estableció la correlación entre las variables, mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman, para asociar dos variables ordinales. Los resultados de la correlación

de Spearman ($\rho = 0,202$) indica que existe una correlación positiva muy baja entre la variable factores motivadores y desempeño laboral., también se consideró el valor de $p > 0.05$ demostrando una relación estadísticamente no significativa.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Datos generales

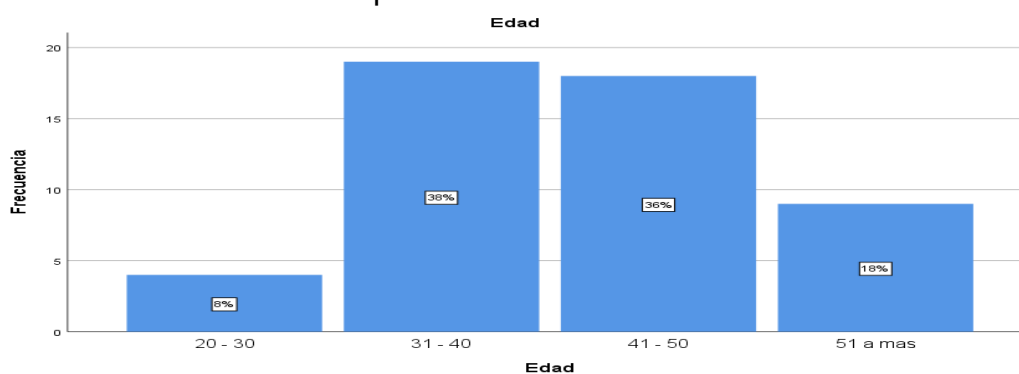
Tabla 5.1.1

Edad de los profesionales de salud-Diresa Callao 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	20 – 30	4	8%
	31 – 40	19	38%
	41 – 50	18	36%
	51 a mas	9	18%
	Total	50	100%

Gráfico 5.1.1.

Edad en profesionales de salud-Diresa Callao 2021



Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud de la Dirección Regional de Salud (2021)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados de la Dirección Regional de Salud, con respecto a la edad el 8% (4), tienen una edad de 20 a 30 años, el 38% (19) tienen una edad de 31 a 40 años, 36% (18) tienen una edad de 41 a 50 años, y el 18% (9) tienen una edad de 51 a más.

Tabla 5.1.2

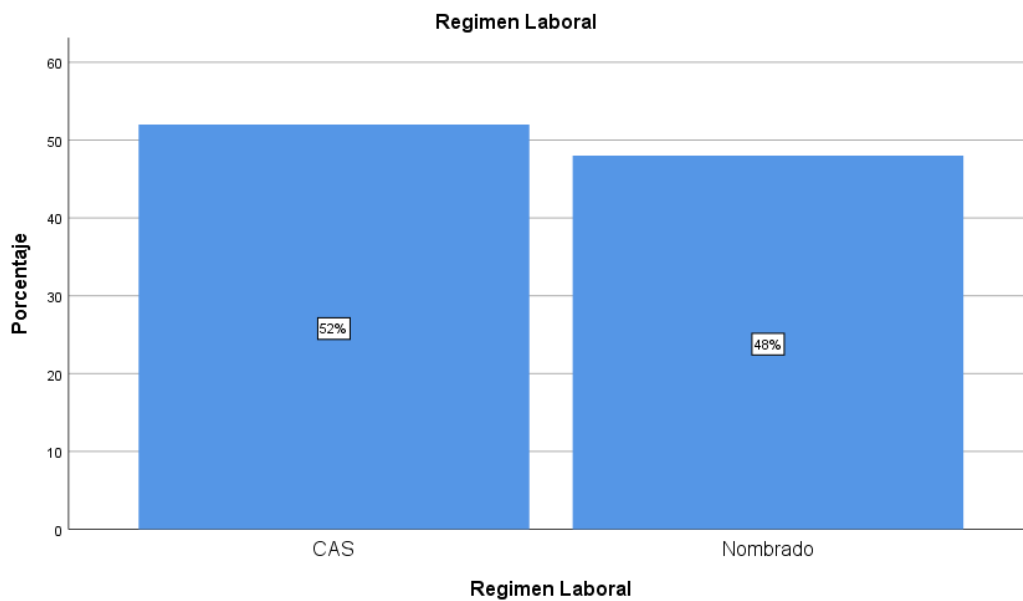
Régimen laboral en Profesionales de Salud-Diresa Callao 2021

Régimen laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CAS	26	52%
	Nombrado	24	48%
	Total	50	100%

Gráfico 5.1.2.

Régimen laboral en profesionales de salud-Diresa Callao 2021



Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud de la Dirección Regional de Salud (2021)

Del 100% (50) Profesionales de Salud encuestados de la Dirección Regional de Salud, con respecto al régimen laboral 52% (26) CAS, 48% (24) nombrados.

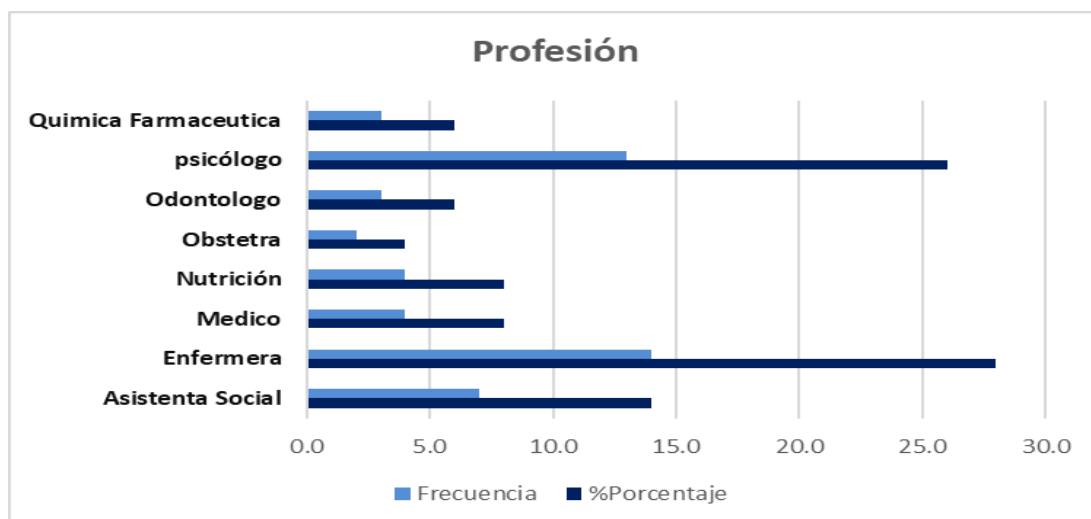
Tabla 5.1.3

Profesión de los profesionales de salud-Diresa Callao 2021

Profesión		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Asistente Social	7	14%
	Enfermera	14	28%
	Medico	4	8%
	Nutrición	4	8%
	Obstetra	2	4%
	Odontólogo	3	6%
	Psicólogo	13	26%
	Química farmacéutica	3	6%
	Total	50	100%

Gráficos 5.1.3

Profesión de los profesionales de salud-Diresa Callao 2021



Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Del 100% (50) Profesionales de Salud encuestados en la Dirección Regional del Callao, 14% (7) asistente Social, 28% (14) enfermeras, 8% (4) Médicos, 8% (4) nutrición, 4% (2) obstetra, 6% (3) odontólogo, 26% (13) Psicólogos, 6% (3) Química farmacéutica.

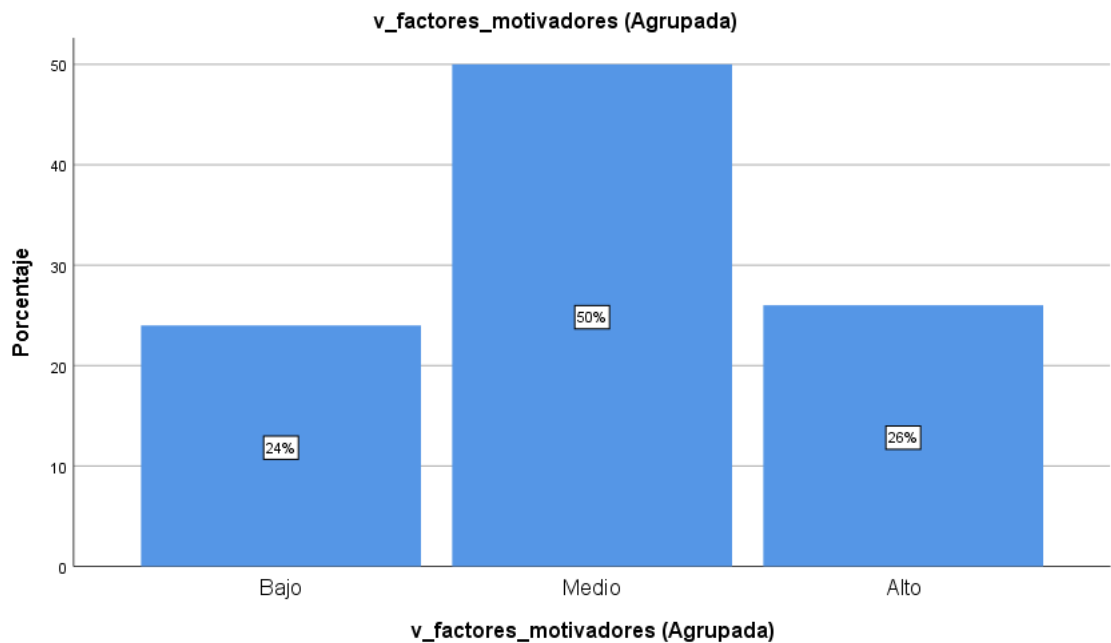
Tabla 5.1.4

Distribución de frecuencias de los factores motivadores en profesionales de salud-Diresa Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	24%
	Medio	25	50%
	Alto	13	26%
	Total	50	100%

Gráfico 5.1.4

Niveles de factores motivadores aplicados a profesionales de salud-Diresa Callao 2021



En la tabla 5.1.4 y Gráfico 5.1.4, se puede apreciar los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los profesionales de salud, la motivación es de nivel medio en 50%, de nivel baja en el 24% y de nivel alta en el 26%.

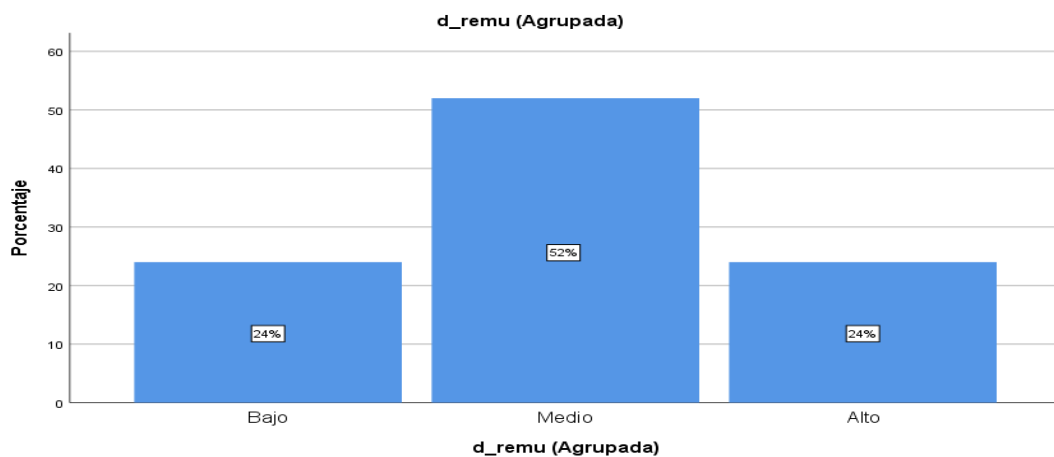
Tabla 5.1.5

Distribución de frecuencias según la dimensión remuneración en profesionales *de salud-Diresa Callao*

		Remuneración	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	24%
	Medio	26	52%
	Alto	12	24%
	Total	50	100%

Gráfico 5.1.5

Niveles de remuneración en profesionales de salud-Diresa Callao



En la tabla 5.1.5 y Gráfico 5.1.5, se puede apreciar los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los profesionales de salud, la remuneración es de nivel medio en el 52%, de nivel baja en el 24% y de nivel alta en el 24%.

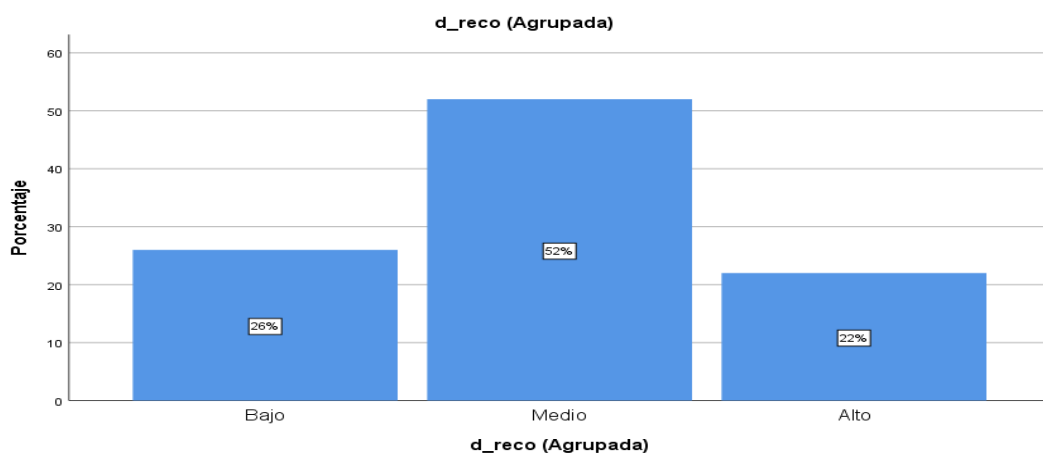
Tabla 5.1.6

Distribución de frecuencias según la dimensión reconocimiento en profesionales de salud-Diresa Callao 2021

		Reconocimiento	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	26%
	Medio	26	52%
	Alto	11	22%
	Total	50	100%

Gráfico 5.1.6.

Niveles de reconocimiento en profesionales de salud-Diresa 2021



En la tabla 5.1.6 y Gráfico 5.1.6, se puede apreciar los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los profesionales de salud, que el reconocimiento es de nivel medio en el 52%, de nivel baja en el 26% y de nivel alta en el 22%.

Tabla 5.1.7

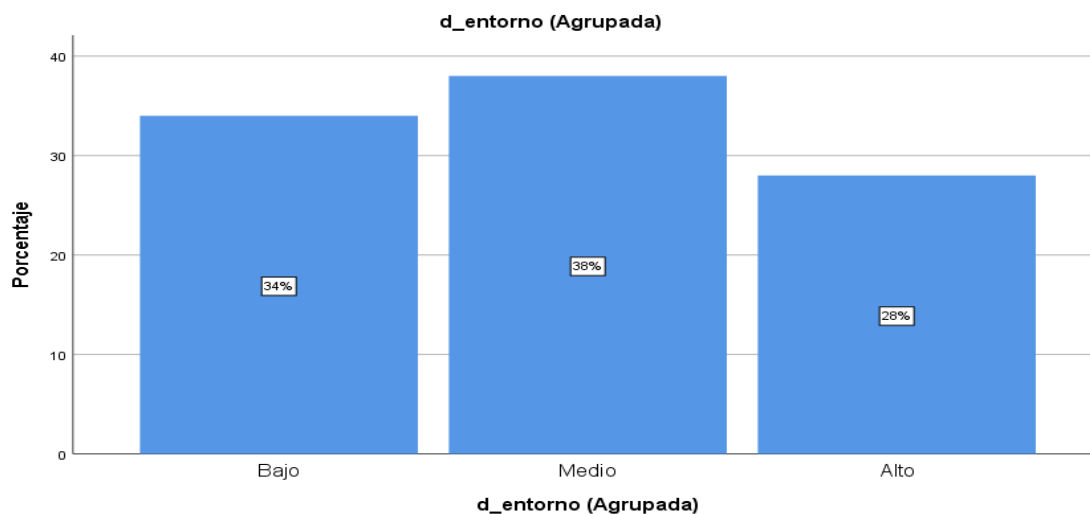
Distribución de frecuencias según la dimensión entorno físico laboral en profesionales de salud-Diresa Callao 2021

Entorno físico laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	34%
	Medio	19	38%
	Alto	14	28%
	Total	50	100%

Gráfico 5.1.7

Niveles de entorno físico laboral en profesionales de salud-Diresa 2021



En la tabla 5.1.7 y Gráfico 5.1.7, se puede apreciar los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los profesionales de salud, el entorno físico laboral es de nivel medio en el 38%, de nivel baja en el 34% y de nivel alta en el 28%.

Tabla 5.1.8

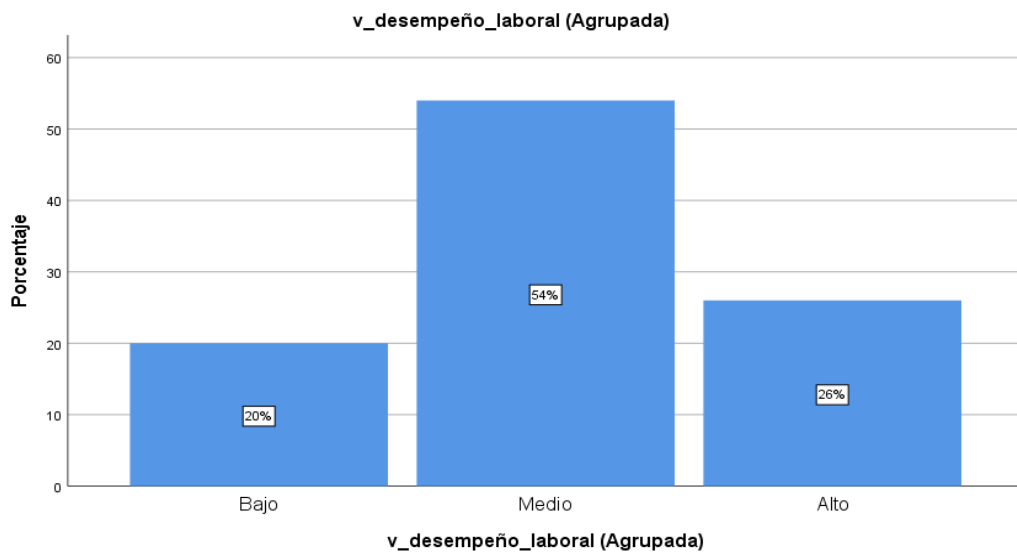
Distribución de frecuencias en desempeño laboral en profesionales de salud-Diresa Callao

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	20%
	Medio	27	54%
	Alto	13	26%
	Total	50	100%

Gráfico 5.1.8

Niveles de desempeño laboral de profesionales de salud-Diresa Callao



En la tabla 5.1.8 y Gráfico 5.1.8, se puede apreciar los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los profesionales de salud, el desempeño laboral es de nivel medio en el 54%, de nivel baja en el 20% y de nivel alta en el 26%.

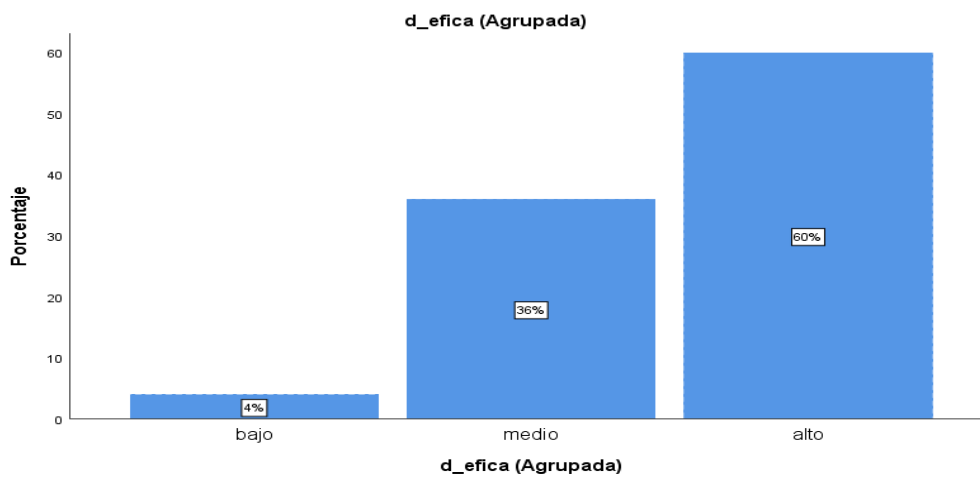
Tabla 5.1.9

Distribución de frecuencias según la dimensión eficacia laboral en profesionales de salud-Diresa Callao 2021

		Eficacia laboral	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	4%
	Medio	18	36%
	Alto	30	60%
	Total	50	100,0

Gráfico 5.1.9.

Niveles de eficacia laboral en profesionales de salud-Diresa 2021



En la tabla 5.1.9 y Gráfico 5.1.9, se puede apreciar los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los profesionales de salud eficacia laboral es de nivel medio en el 36%, de nivel baja en el 8% y de nivel alta en el 60%.

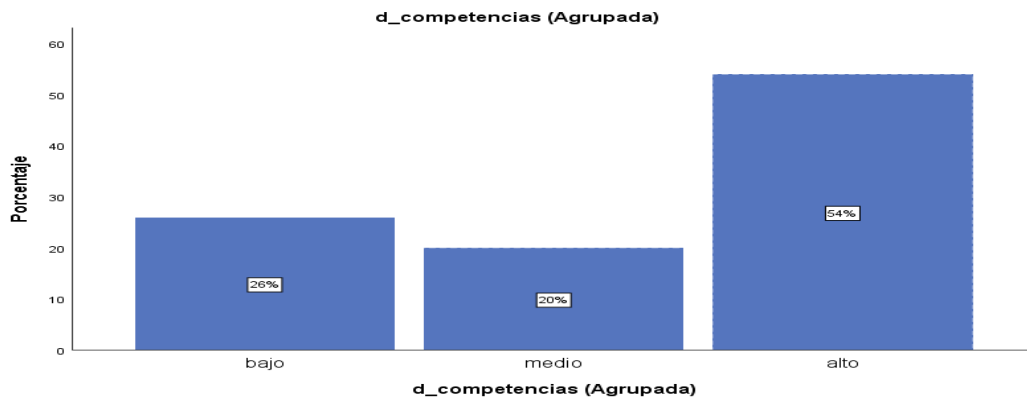
Tabla 5.1.10

Distribución de frecuencias según la dimensión competencia en profesionales de salud-Diresa Callao 2021

		competencia	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	26%
	Medio	10	20%
	Alto	27	54%
	Total	50	100,0

Gráfico 5.1.10

Niveles de competencias en profesionales de salud-Diresa 2021



En la tabla 5.1.10 y Gráfico 5.1.10, se puede apreciar los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los profesionales de salud, el desempeño laboral es de nivel medio en el 20%, de nivel baja en el 26% y de nivel alta en el 54%.

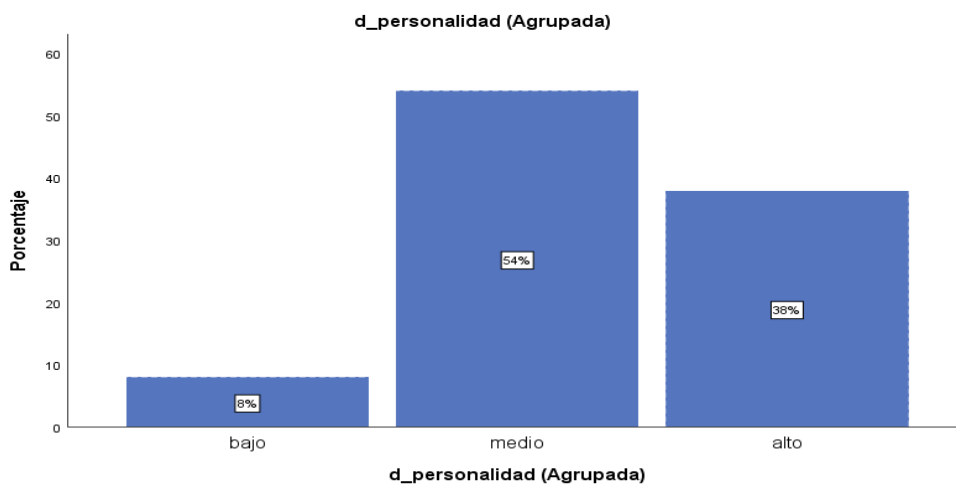
Tabla 5.1.11

Distribución de frecuencias según la dimensión rasgos de personalidad en profesionales de salud-Diresa Callao 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	8,0
	Medio	27	54,0
	Alto	19	38,0
	Total	50	100,0

Gráfico 5.1.11

Niveles de rasgos de personalidad en profesionales de salud-Diresa 2021



En la tabla 5.1.11 y Gráfico 5.1.11, se puede apreciar los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los profesionales de salud, en rasgos de personalidad es de nivel medio en el 54%, de nivel baja en el 8% y de nivel alta en el 38%.

5.2 Resultados Inferenciales

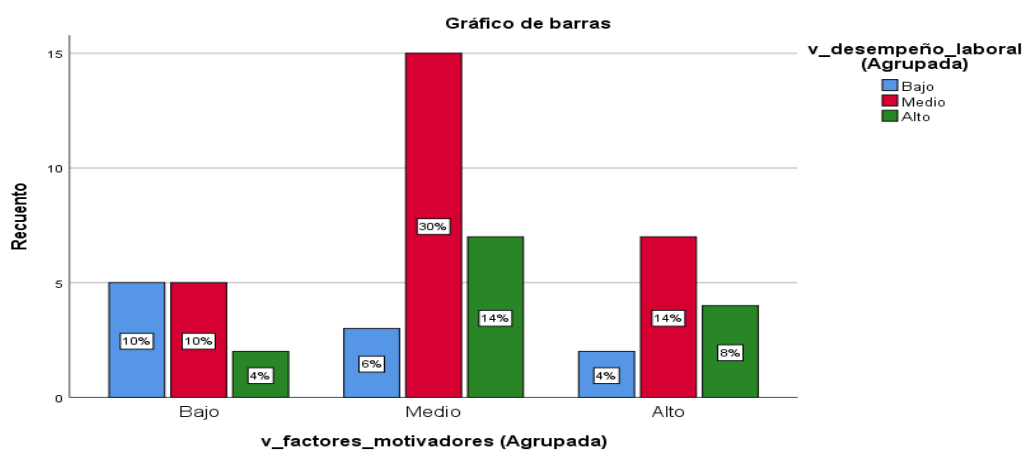
Tabla 5.2.1

Relación de variables factores motivadores con el desempeño laboral en profesional de salud- Diresa Callao 2021.

		Desempeño _Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factores_ Motivadores	Bajo	Recuento	5	5	2	12
		% del total	10,0%	10,0%	4,0%	24,0%
	Medio	Recuento	3	15	7	25
		% del total	6,0%	30,0%	14,0%	50,0%
	Alto	Recuento	2	7	4	13
		% del total	4,0%	14,0%	8,0%	26,0%
Total	Recuento	10	27	13	50	
Total	% del total	20,0%	54,0%	26,0%	100,0%	

Gráfico 5.2.1

Relación de variables factores motivadores y Desempeño Laboral en profesionales de salud -Diresa Callao 2021.



Los profesionales encuestados que laboran la Dirección Regional del Callao Del 100 (50) 10% (5) de los encuestados tienen un desempeño de nivel bajo, por la baja motivación, el 30% (15) indican un desempeño medio, 8% (4) que indica un desempeño alto.

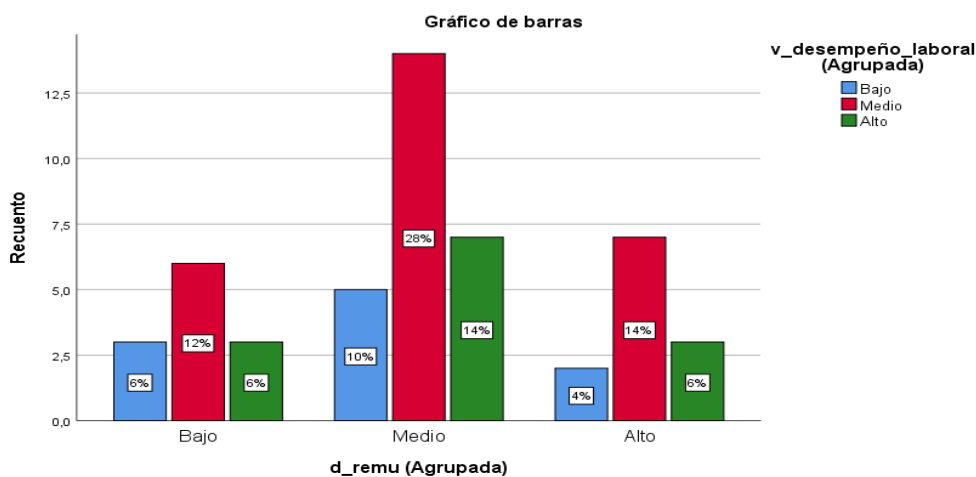
Tabla 5.2.2

Relación de la dimensión remuneración con el desempeño laboral en profesionales de Salud-Diresa Callao 2021.

		DESEMPEÑO_LABORAL			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Remuneración	Bajo	Recuento	3	6	3	12
		% del total	6,0%	12,0%	6,0%	24,0%
	Medio	Recuento	5	14	7	26
		% del total	10,0%	28,0%	14,0%	52,0%
	Alto	Recuento	2	7	3	12
		% del total	4,0%	14,0%	6,0%	24,0%
Total	Recuento	10	27	13	50	
	% del total	20,0%	54,0%	26,0%	100,0%	

Gráfico 5.2.2

relación de la dimensión remuneración con el desempeño laboral en profesional de Salud-Diresa Callao 2021



Los profesionales encuestados que laboran la dirección Regional del Callao con respecto a la remuneración con el desempeño laboral el 6% (3) bajo, el 28% (6) indica medio bajo, el 6% (3) indica alto a la remuneración.

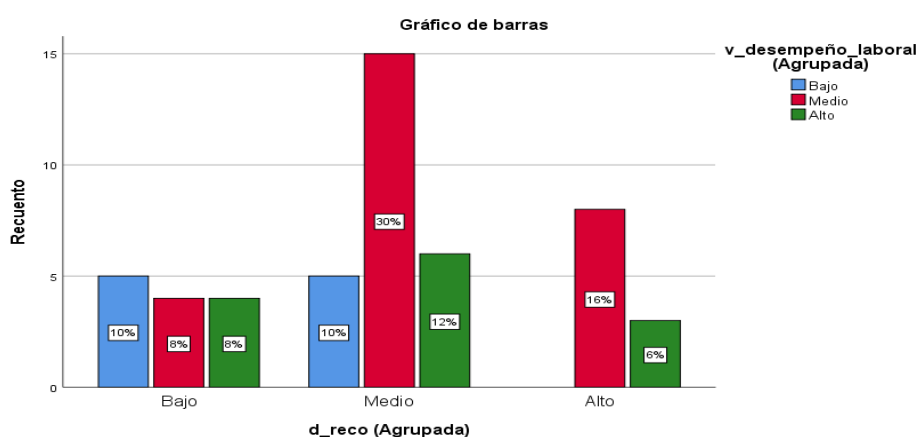
Tabla 5.2.3

Relación de la dimensión reconocimiento con el desempeño laboral en profesionales de Salud-Diresa Callao 2021.

		DESEMPEÑO_LABORAL			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Reconocimiento	Bajo	Recuento	5	4	4	13
		% del total	10,0%	8,0%	8,0%	26,0%
	Medio	Recuento	5	15	6	26
		% del total	10,0%	30,0%	12,0%	52,0%
	Alto	Recuento	0	8	3	11
		% del total	0,0%	16,0%	6,0%	22,0%
Total		Recuento	10	27	13	50
		% del total	20,0%	54,0%	26,0%	100,0%

Gráfico 5.2.3.

Relación de la dimensión reconocimiento con el desempeño laboral en profesional de Salud-Diresa Callao 2021.



Los profesionales encuestados que laboran la dirección Regional del Callao con respecto al reconocimiento con el desempeño laboral el 10% (5) bajo, el 30% (15) indica medio, el 6% (3) indica alto al reconocimiento.

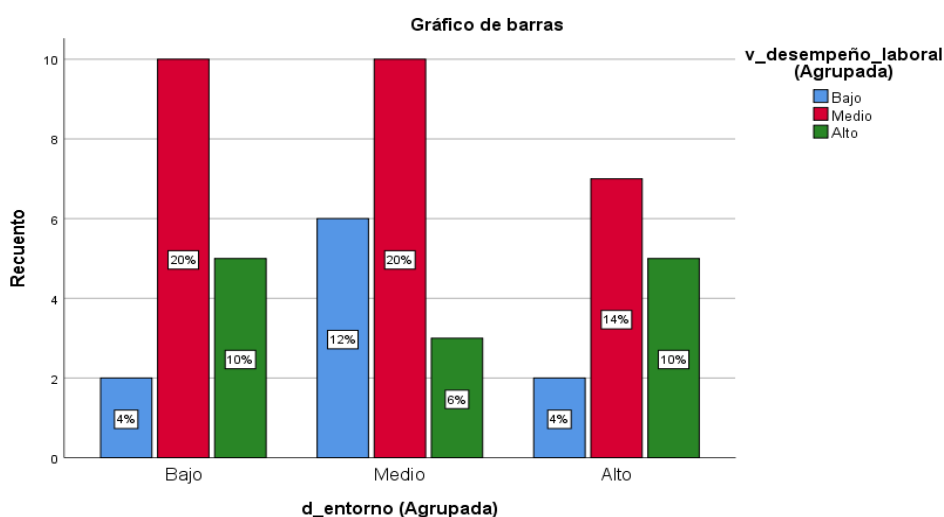
Tabla 5.2.4

Relación de la dimensión entorno físico laboral con el desempeño laboral en profesionales de Salud-Diresa Callao 2021.

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Bajo	Medio	Alto		
entorno físico laboral	Bajo	Recuento	2	10	5	17
		% del total	4,0%	20,0%	10,0%	34,0%
	Medio	Recuento	6	10	3	19
		% del total	12,0%	20,0%	6,0%	38,0%
	Alto	Recuento	2	7	5	14
		% del total	4,0%	14,0%	10,0%	28,0%
Total	Recuento	10	27	13	50	
	% del total	20,0%	54,0%	26,0%	100,0%	

Gráfico 5.2.4

Asociación de la dimensión entorno físico laboral con el desempeño laboral en profesional de Salud-Diresa Callao 2021.



Los profesionales encuestados que laboran la dirección Regional del Callao con respecto al entorno físico laboral y desempeño laboral el 4% (2) bajo, el 20% (10) indica bajo, el 10% (5) indica alto

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

6.1.1 Hipótesis General

H1 Existe relación de los factores motivadores con el desempeño laboral en profesionales de salud -Diresa Callao 2021.

H0 No existe relación de los factores motivadores con el desempeño laboral en profesionales de salud -Diresa Callao 2021.

Regla de decisión: si p-valor < 0.1, acepta **H1**
p-valor > 0.1, rechaza **H0**

Tabla 6.1.1

Análisis de correlación de Spearman para determinar la relación de los factores motivadores con el desempeño laboral en profesional de salud-Diresa Callao.

Correlaciones		Factores motivadores	Desempeño laboral
Rho de Spearman	factores motivadores	1.000	0.202
	Coficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.159
	N	50	50

Decisión: El coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,2$ indica que existe correlación positiva muy baja entre la variable factores motivadores con el desempeño laboral. El valor de significación calculado es $P=0.1$, se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: existe relación de los factores motivadores con el desempeño laboral de los profesionales de salud -Diresa Callao 2021.

6.1.2. Hipótesis Específicas

H1 Existe relación de los factores motivadores con el desempeño laboral en profesionales de salud -Diresa Callao 2021.

H0 No existe relación de los factores motivadores con el desempeño laboral en profesionales de salud -Diresa Callao 2021.

Tabla 6.1.2

Análisis de correlación de Spearman para determinar la relación entre remuneración y desempeño laboral en profesional de salud-Diresa Callao 2021.

Correlaciones		remuneración	desempeño laboral
Rho de Spearman	remuneración	1.000	0.041
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.778
	N	50	50

Decisión: El coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,041$ indica que existe correlación positiva muy baja de la dimensión remuneración con la variable desempeño laboral. El valor de significación calculado es $P=0.7$ entonces se acepta hipótesis nula.

conclusión: No existe relación con remuneración y desempeño laboral en profesionales de salud -Diresa Callao 2021.

Tabla 6.1.3

Análisis de correlación de Spearman para determinar reconocimiento con el Desempeño laboran en profesionales de salud-Diresa Callao 2021.

Correlaciones		Reconocimiento	Desempeño _laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento		
	Coeficiente de correlación	1,000	,166
	Sig. (bilateral)	.	,248
	N	50	50

Decisión: El coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,1$ indica que existe correlación positiva baja entre la dimensión reconocimiento con la variable desempeño laboral. El valor de significación calculado $P=0.2$ entonces se acepta alterna.

conclusión: si existe relación en reconocimiento con el desempeño laboral en profesionales de salud -Diresa Callao 2021.

Tabla 6.1.4

Análisis de correlación de Spearman según dimensiones Entorno físico laboral con el desempeño laboran en profesionales de salud-Diresa Callao 2021.

Correlaciones		Entorno físico laboral	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Entorno Físico laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,002
		Sig. (bilateral)	.	,989
		N	50	50

Decisión: El coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,002$ indica que existe correlación positiva moderada entre la dimensión entorno físico laboral con la variable desempeño laboral. El valor de significación calculado es $P=0.989$ entonces se acepta hipótesis nula

conclusión: No existe relación en entorno físico laboral con el desempeño laboral en profesionales de salud -Diresa Callao 2021.

6.2 Contratación de los resultados con otros estudios similares

Los resultados encontrados en la presente investigación Factores Motivadores asociados al desempeño laboral en profesionales de Salud Diresa Callao 2021, fueron lo siguiente, en factores motivadores se obtuvo un 50 % como nivel medio, desempeño laboral se mostró un 54% con un nivel medio, los resultados de sus dimensiones fueron en remuneración 28%, reconocimiento 30% entorno físico laboral 20% , la prueba estadística de Spearman la correlación entre las variables tuvo un valor de $\rho = 0,2$, Sig.=0.1, los resultados muestran que existe relación en factores motivadores con desempeño laboral. Estos resultados guardan relación con el estudio de RETAMOZO 2018 como resultados el 74,1% presentó una motivación general media, la motivación del logro es media 67,6%, la motivación de poder es media 70,6% y la motivación de afiliación es media 73,5% y el 80.0% tiene un desempeño laboral regular. Concluye que existe relación entre la motivación y desempeño laboral, hallándose con un valor cálculo para Rho de Spearman $\rho= 0,334$, Sig. = 0,000, ambos autores guardan similitud en los resultados obtenidos.

Asimismo, en factores motivadores se obtuvo un 50 % como nivel medio, desempeño laboral se mostró un 54% con un nivel medio, los resultados de sus dimensiones fueron en remuneración 28%, reconocimiento 30% entorno físico laboral 20%, la prueba estadística de Spearman la correlación entre las variables tuvo un valor de $\rho = 0,2$, Sig.=0.1, los resultados muestran que existe relación en factores motivadores con desempeño laboral. con el estudio de BOHÓRQUEZ, P. Y OTROS 2019, Los resultados muestran que de acuerdo con las necesidades fisiológicas los encuestados mostraron un nivel de 45,22% como bueno, mientras

que en el desempeño laboral respecto a eficiencia laboral (actividades y recursos utilizados) se mostró un 50,32% como nivel bueno y en relación la eficacia laboral (labores en tiempo establecido) el 50,32% indicó un nivel bueno. Se concluye que los trabajadores no muestran estar ni satisfechos y tampoco insatisfechos se mantienen en un punto intermedio. para finalizar se resalta que el grado de motivación es adecuado que influye positivamente en los trabajadores. Difiriendo con los resultados de nuestra tesis.

En nuestro estudio realizado los factores motivadores obtuvieron un 50 % como nivel medio, desempeño laboral se mostró un 54% con un nivel medio, los resultados de sus dimensiones fueron en remuneración 28%, reconocimiento 30% entorno físico laboral 20%, la prueba estadística de Spearman la correlación entre las variables tuvo un valor de $\rho = 0,2$ Sig.=0.1 los resultados muestran que existe relación en factores motivadores con desempeño laboral. Estos resultados guardan relación con el estudio de En cambio, ZANABRIA 2018 Para la variable motivación se obtuvo un 52,17% como nivel alto, pero para la variable desempeño laboral se mostró un 60,9% como un nivel regular. los resultados para la prueba estadística de Pearson siendo significativo $p \leq 0.05$, la correlación entre las variables tuvo un valor de 0,557. Sus dimensiones utilizadas en motivación fueron necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación. Se comparo los resultados encontrados que no existe similitud con la investigación de Zanabria 2018, en la que refiere que muestran un nivel alto y regular a comparación con la investigación realizada se muestra un nivel medio. en la presente investigación y a su vez se comparó que se utilizó distintas pruebas estadísticas como Rho Spearman y Pearson en ambas investigaciones. Difiriendo con los resultados de nuestra tesis.

6.3 Responsabilidad ética

Para el desarrollo de la investigación se respetó la autoría de las investigaciones que tomamos como referentes, en las citas y en las referencias bibliográficas se aplicó el estilo Vancouver y en la aplicación del instrumento se realizó el consentimiento informado, se contó con la autorización de la directora médico para la aplicación del instrumento.

CONCLUSIÓN

- A) Se comprueba que Existe relación de los factores motivadores con el desempeño laboral en profesionales de salud-Diresa Callao 2021. El coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,2$ siendo que los profesionales de salud muestran un nivel medio en factores motivadores y así mismo se observa un desempeño laboral de nivel medio.
- B) Se comprueba que No Existe relación de los factores motivadores en la dimensión remuneración con el desempeño laboral en profesionales de salud-Diresa Callao 2021. El coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,041$ así mismo se ha podido encontrar un nivel medio.
- C) Se comprueba que Existe relación de los factores motivadores en la dimensión reconocimiento con el desempeño laboral en profesionales de salud-Diresa Callao 2021. El coeficiente de correlación de Rho Spearman $\rho = 0,1$ siendo que los profesionales de salud muestran un nivel medio.
- D) Se comprueba que No Existe relación de los factores motivadores en la dimensión entorno físico laboral con el desempeño laboral en profesionales de salud-Diresa Callao 2021- El coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,002$, siendo que los profesionales de salud muestran un nivel medio.

RECOMENDACIONES

- A) A la Dirección Regional del Callao se A la Dirección Regional del Callao se recomienda el cumplimiento de, bonos, incentivos en las fechas indicadas. SOBRE CARGA LABORAL

- B) Se recomienda mejorar y Fortalecer el reconocimiento de logros, cumplimiento de metas y promover la valoración del profesional de salud de Diresa Callao.

- C) Por último, se recomienda mejorar la iniciativa de gestión para mejorar las condiciones de sus entornos físicos laborales, para una mejor salud física y mental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Guzmán, G.; Sánchez, W.; Placencia, M.; Silva-, J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología CEA. [Revista en internet] 2020, [citado 2 de junio 2021] v. 6, n. 12, 87-103. Disponible en:
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/207/2071119006/html/>
2. Bohórquez, E. 2020 La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad, Cienfuegos, [revista en internet] 2020 [citado 4 junio 2021], v.12, n.3, p.385-390.Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
3. Conexión ESAN: Motivación laboral: nuevas tendencias globales. [revista en internet]. 2019 [citado 6 junio 2021). Disponible en:
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
4. Marín H., Placencia M. 2017 Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. [revista en internet]2017
Horiz. Med. [citado 8 de junio 2021]. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008

5. Bohórquez, E. Pérez, M. Caiche, W. Benavides, A. 2020. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad, [revista en Internet] 2020 [citado 12 junio 2021],12 (3), 385-390.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
6. Cadena Evelyn, (Ecuador - 2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A [tesis licenciatura]. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia sede Bucaramanga programa de psicología; 2018, Disponible en:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8426/2/2018_revision_sistemica_literatura.pdf.
7. Tomalá, O. 2019. Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la gobernación, provincia de Santa Elena, [tesis licenciatura]. Ecuador: Universidad estatal península de Santa Elena. La libertad;2019 [internet]. Disponible en:
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5178>
8. Jimeno Eliana, (Colombia- 2018). Revisión Sistemática de literatura acerca de la prevalencia de estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en productividad de los colaboradores. [tesis licenciatura]. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia sede Bucaramanga programa de psicología ;2018, [Internet] , Disponible En:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8426/2/2018_revision_sistemica_literatura.pdf.
9. Burgos, M. 2018. Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. Consensus Revista de publicaciones

de investigación científica y académicas, [revista en internet]. 2018 [citado 14 de junio 2021] 2 (2), 21-41. Disponible en:
<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>

10. Loayza, B. Paredes, G. 2019. Motivación y desempeño laboral en los servidores públicos de la dirección administrativa del hospital apoyo [tesis licenciatura]. Iquitos – Perú: Universidad Privada de la Selva Peruana. 2018 [Internet]. Disponible en:
<https://bit.ly/3gj9rqo>
11. Campos M. (2018). Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte [tesis licenciatura] Lima -Perú: UCV 2017 [Internet] Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Retamozo R (Perú, 2018). Motivación y desempeño laboral en el personal de Enfermería del hospital Carlos Lanfranco la Hoz: [tesis licenciatura]. Lima- Perú: UCV 2018 [Internet], Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21232/Retamozo_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Zanabria, S. 2018. Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, [tesis licenciatura]. Moquegua-Perú: UCV 2018 [internet]
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27192>
14. Inca Parra 2017 “Relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara”.

- [tesis licenciatura]. Lima-Perú UCV 2016. [Internet]. Disponible en <https://docplayer.es/72788475-Motivacion-y-desempeno-laboral-en-el-2bodel-hospital-guillermo-almenara-irigoyen-lima-2016.html>.
15. Sawakinome, Diferencia entre Maslow y Herzberg Teoría de la Motivación. [revista en internet] .2020 [citado 20 junio 202], Disponible en: <https://es.sawakinome.com/articles/human-resources/difference-between-maslow-and-herzberg-theory-of-motivation.html>
 16. Bautista Cuello Rossmery - Cienfuegos Fructus Rosita 1, El desempeño laboral desde una perspectiva teórica, Perú Escuela Profesional de Administración, [tesis licenciatura]. Lurigancho-Perú: Universidad Peruana Unión; 1990 [internet].
 17. Espitia, L. (2016) Guía para el fortalecimiento de las estrategias de motivación al talento humano en las organizaciones. [tesis licenciatura]. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia Sede Villavicencio; 2016 [internet]. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/15986/1/NC_2016_Gu%C3%ADa%20para%20el%20fortalecimiento%20de%20las%20estrategias%20_Espitia.pdf
 18. Organización Internacional de Trabajo [Internet]. Lima-Perú OIT 2019. [internet] 2019 [actualizado en Mayo del 2021; citado 22 junio 2021] Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/wag.htm>.
 19. Zepeda, F. (1999). Psicología Organizacional. México: Addison Wesley Longman. [revista en Internet] 1999 [citado 23 junio 2021]

20. Manuel Alegre N. 4 factores que influyen en la creación de un entorno de trabajo saludable [tesis licenciatura]. Valencia-España: Master Universitario Universidad de Valencia 2021-2022 [internet]. Disponible en:
<https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/master-universitario-prevencion-riesgos-laborales/4-factores-influyen-creacion-entorno-trabajo-saludable-1285880215908/GasetaRecerca.html?id=1285968065172>
21. ECURED: Desempeño Laboral., Artículo destacado, Colombia [revista en internet] 2021 [citado 17 de julio de 2021].
https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
22. Extra (2020) Eficacia laboral: Cinco formas de aplicarlo en la oficina. [revista en Internet] 2020 [citado 24 junio 2021] Disponible en:
<https://www.elperiodico.com/es/ser-feliz/20200527/eficacia-laboral-formas-aplicarlo-oficina-7969957>.
23. Benavides, O.2012. Competencias y competitividad: Diseño para organizaciones latinoamericanas. Bogotá, Colombia: Mc Graw – Hill. [revista en internet] 2012 [citados 25 de junio 2021].
24. García, J. (2020) Revista Psicología y Mente. [revista en Internet] 2020 citados 26 de junio 2021], Disponible en:
<https://psicologiaymente.com/personalidad/teoria-personalidad-eysenck-modelo-pen>.
25. Rodríguez M. 1998 la motivación au travail- concepto y teorías, nota N°326. Universite Toulouse L-Sciences Sociales, octubre 2000, p.5.
26. Stoner J. 1997 Administración. Editorial Pearson Educación [Internet]. México 1997 [citado 28 junio 2021] 6ta Edición

ANEXOS

Anexo I: Matriz de Consistencia

“FACTORES MOTIVADORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD- DIRESA CALLAO 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			METODOLOGÍA
			Variables	Dimensiones	indicadores	
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación de los factores motivadores con el desempeño laboral en profesionales de salud- Diresa Callao 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida la remuneración se relaciona con el desempeño laboral?</p> <p>¿En qué medida el reconocimiento se relaciona con el desempeño laboral?</p> <p>¿En qué medida el entorno físico laboral se relaciona con el desempeño laboral?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación de los factores motivadores con el desempeño laboral en profesionales de salud- DIRESA Callao 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación de remuneración con el desempeño laboral</p> <p>Establecer la relación de reconocimiento con el desempeño laboral</p> <p>Establecer la relación de entorno físico laboral con el desempeño laboral</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>“Existe relación de los factores motivadores con el desempeño laboral en profesionales de salud- Diresa Callao 2021.”</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación en remuneración con el desempeño laboral en profesionales de salud- Diresa Callao 2021.</p> <p>Existe relación de reconocimiento con el desempeño laboral en profesionales de salud- Diresa Callao 2021.</p> <p>Existe relación de entorno físico laboral con el desempeño laboral en profesionales de salud- Diresa Callao 2021.</p>	<p>VARIABLE 1. FACTORES MOTIVADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Reconocimiento • Entorno físico laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel I • Nivel II • Nivel III • Nivel IV • Nivel V • Resoluciones • Carta de felicitaciones • Beca de capacitación • Seguridad • Buen equipamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel I • Nivel II • Nivel III • Nivel IV • Nivel V • Metas logradas • Cumplimiento de las tareas asignadas • conocimiento dentro del puesto de trabajo • trabajo en equipo • actitud de servicio • habilidad para tomar decisiones • Extrovertido • Introverso 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Cualitativa</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>--Correlacional</p> <p>Que se representa del siguiente modo:</p> <pre> graph LR M --> 01 M --> 02 </pre> <p>Método de la Investigación:</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Población y muestra poblacional:</p> <p>57</p> <p>Muestra: 50 profesionales de salud (medico, odontólogo, psicólogo, nutricionista, asistente social y químico farmacéutico.</p> <p>Técnicas e instrumentos de investigación: encuesta cuestionario con Escala de likert</p>

Anexo II: Instrumento 1: Factores Motivadores

FACTORES MOTIVADORES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
• Remuneración	5	4	3	2	1
1. La retribución percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas?					
2. ¿La remuneración es recibida de manera mensual, exacta y puntual.?					
3. ¿Los beneficios recibidos por las actividades desarrolladas corresponden a la remuneración?					
• Reconocimientos					
4. ¿La labor bien realizada es reconocida por la institución.?					
5. ¿Se incluyen beneficios dentro del sistema de incentivos?					
6. ¿La institución valora el logro de objetivos alcanzados?					
• Entorno físico laboral					
7. ¿Existe preocupación por mantener la seguridad en los ambientes de trabajo?					
8. ¿Existe ambiente físico que estimule el buen desempeño laboral?					
9. ¿Existe la infraestructura adecuada para el desarrollo de las actividades encomendadas?					

Anexo III: Instrumento 2: Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
• Eficacia laboral	5	4	3	2	1
1. ¿cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos					
2. ¿cumple con las tareas asignadas?					
3. ¿logra la realizar las actividades que se ha asignado?					
• Competencias					
4. ¿Termina oportunamente las labores encomendadas?					
5. ¿Planifica sus actividades a fin de que se puedan realizar de manera adecuada?					
6. ¿Se preocupa por alcanzar los objetivos y metas de la organización y que se relacionan con su s funciones?					
7. ¿Muestra las nuevas ideas que sirvan para mejorar los procesos que se le encomienden?					
• Rasgos de personalidad					
8. ¿Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio?					
9. ¿Las relaciones interpersonales mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado?					
10. ¿El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades?					
11. ¿Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio?					

Anexo IV: Consentimiento Informado

FACTORES MOTIVADORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD-DIRESA CALLAO 2021

PROPÓSITO DEL ESTUDIO: Lo estamos invitando a participar en un estudio con la finalidad de determinar la asociación entre factores motivadores y desempeño Laboral en profesionales de Salud-DIRESA Callao 2021.

PROCEDIMIENTOS: Si usted acepta participar en este estudio se solicitará que conteste una encuesta que evaluará factores motivadores y desempeño laboral.

RIESGOS Y BENEFICIOS: No existe probabilidad de algún riesgo que pueda alterar su estado de salud o su recuperación. Así mismo el beneficio que usted tendrá será confirmar que los factores motivadores van asociados al desempeño laboral, no depende exclusivamente del individuo, sino también de la estructura, decisiones de las instituciones de salud. Así mismo, la institución facultara las medidas que garanticen el bienestar de los profesionales de salud, Finalmente es necesario manifestarle que no habrá remuneración y/o pago de ningún tipo por su participación en este estudio.

CONFIDENCIALIDAD: No se divulgará su identidad en ninguna etapa de la investigación, pues toda la información que Ud. brinde será usada solo con fines estrictos de estudio. En caso este estudio fuese publicado se seguirá salvaguardando su confidencialidad, ya que no se le pedirá en ningún momento sus nombres ni apellidos.

Se pone en conocimiento que Ud. puede decidir retirarse de este estudio en cualquier momento del mismo, sin perjuicio alguno.

CONSENTIMIENTO

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos en la investigación pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. participo en este estudio de investigación. si presenta dudas puedo comunicarme con el investigador.

Firma del participante:Firma del investigador:

Fecha:

REVOCATORIA DEL CONSENTIMIENTO

Yo,

de _____ años, identificado con DNI _____ Revoco el consentimiento prestado y no deseo proseguir con el estudio "FACTORES MOTIVADORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD-DIRESA CALLAO 2021" que desarrollará la Lic. María Ángela Mogollón Poma de la Universidad del Callao.

_____/_____/_____
Fecha

Firma del Participante

Anexo V: Base de datos

Factores motivadores asociados al desempeño laboral

Marca temporal	Edad	Profesión	Regimen Laboral	¿La remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas?	¿La remuneración es recibida de manera mensual y puntual?	¿Los beneficios recibidos por las actividades desarrolladas corresponden a la remuneración?	¿La labor bien realizada es reconocida por la institución?	¿Se incluyen beneficios dentro del sistema de incentivos?	¿La institución valora el logro de objetivos alcanzados?	¿Existe preocupación por mantener la seguridad en los ambientes de trabajo?	¿Existe ambiente físico que estimule el buen desempeño laboral?	¿Existe la infraestructura adecuada para el desarrollo de las actividades encomendadas?	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	¿Cumple con las tareas asignadas?	¿Logra realizar las actividades que se le asignado?	¿Termina oportunamente las labores encomendadas?	¿Planifica sus actividades a fin de que se puedan realizar de manera adecuada?	¿Se preocupa por alcanzar los objetivos y metas de la organización que se relacionan con sus funciones?	¿Muestra las nuevas ideas que sirven para mejorar los procesos que se le encomiendan?	¿Es asertivo a los cambios en el entorno laboral?	¿Se anticipa a las dificultades que se le puedan presentar?	¿Resuelve problemas de manera rápida?	¿Su casa y su entorno de trabajo están muy ordenados?
6/1/2021 9:19:05:20 - 30		Asistente Social	CAS	Algunas veces	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
6/1/2021 10:01:06:31 - 40		Enfermera	CAS	Nunca	Casi siempre	Nunca	Muy pocas veces	Nunca	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre
6/1/2021 10:32:46:20 - 30		Nutrición	CAS	Algunas veces	Casi siempre	Muy pocas veces	Nunca	Muy pocas veces	Nunca	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
6/1/2021 12:32:33:31 - 40		Médico	CAS	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre
6/1/2021 15:12:10:31 - 40		Médico	CAS	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Muy pocas veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre
6/1/2021 15:16:11:41 - 50		Odontólogo	Nombrado	Nunca	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
6/1/2021 15:22:40:51 a mas		Nutrición	CAS	Algunas veces	Casi siempre	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre
6/1/2021 15:41:08:41 - 50		Asistente Social	Nombrado	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6/1/2021 15:49:26:41 - 50		Enfermera	Nombrado	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6/1/2021 15:57:02:41 - 50		psicólogo	Nombrado	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6/1/2021 16:00:25:41 - 50		psicólogo	Nombrado	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6/1/2021 16:09:25:41 - 50		psicólogo	CAS	Nunca	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Nunca	Muy pocas veces	Nunca	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces
6/1/2021 16:11:35:31 - 40		psicólogo	CAS	Siempre	Muy pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Algunas veces	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
6/1/2021 16:43:19:41 - 50		psicólogo	Nombrado	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Nunca	Muy pocas veces	Nunca	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6/1/2021 16:46:39:31 - 40		psicólogo	Nombrado	Siempre	Siempre	Algunas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
6/1/2021 17:30:03:41 - 50		Odontólogo	CAS	Muy pocas veces	Siempre	Muy pocas veces	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
6/1/2021 18:36:16:31 - 40		psicólogo	CAS	Nunca	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces
6/1/2021 18:37:12:41 - 50		Nutrición	CAS	Muy pocas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Muy pocas veces	Casi siempre	Casi siempre
6/1/2021 19:16:07:41 - 50		Odontólogo	Nombrado	Nunca	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre
6/2/2021 9:39:30:31 - 40		Enfermera	CAS	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Muy pocas veces	Nunca	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
6/2/2021 9:39:43:20 - 30		Asistente Social	CAS	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Muy pocas veces	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6/2/2021 9:39:27:41 a mas		Enfermera	Nombrado	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
6/2/2021 10:34:28:41 - 50		Enfermera	Nombrado	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Muy pocas veces	Nunca	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
6/2/2021 10:40:11:51 a mas		Asistente Social	CAS	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre
6/2/2021 16:15:09:51 a mas		psicólogo	Nombrado	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6/3/2021 11:00:14:51 a mas		psicóloga	Nombrado	Algunas veces	Siempre	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Siempre	Muy pocas veces	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces
6/3/2021 17:27:00:41 - 50		Nutrición	CAS	Nunca	Nunca	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6/4/2021 11:58:51:31 - 40		Enfermera	cas	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Muy pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
6/4/2021 14:38:30:41 - 50		Enfermera	Nombrado	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre
6/4/2021 14:41:45:31 - 40		Odontólogo	cas	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Nunca	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6/4/2021 14:45:45:31 - 40		psicólogo	CAS	Muy pocas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces
6/4/2021 14:48:22:41 - 50		psicólogo	Nombrado	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6/4/2021 14:51:39:41 - 50		Médico	CAS	Algunas veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Muy pocas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6/4/2021 14:53:59:41 - 50		Odontólogo	Nombrado	Nunca	Casi siempre	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6/4/2021 14:57:51:31 - 40		Médico	CAS	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6/4/2021 15:00:00:31 - 40		psicólogo	Nombrado	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6/4/2021 15:02:19:31 - 40		Enfermera	Nombrado	Muy pocas veces	Siempre	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6/4/2021 15:04:23:31 - 40		Enfermera	CAS	Nunca	Muy pocas veces	Nunca	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
6/4/2021 15:05:48:20 - 30		Enfermera	CAS	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6/4/2021 15:09:42:51 a mas		Enfermera	Nombrado	Algunas veces	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Muy pocas veces	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6/4/2021 15:12:57:51 a mas		Asistente Social	Nombrado	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6/4/2021 15:16:03:31 - 40		Enfermera	CAS	Siempre	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
6/4/2021 15:16:03:31 - 40		Enfermera	Nombrado	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Casi siempre	Casi siempre
6/4/2021 15:45:36:41 - 50		Química Farmacéutica	CAS	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6/4/2021 15:51:00:31 - 40		Química Farmacéutica	CAS	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6/4/2021 15:53:35:31 - 40		Química Farmacéutica	CAS	Muy pocas veces	Casi siempre	Muy pocas veces	Nunca	Nunca	Nunca	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6/4/2021 16:09:28:41 - 50		psicólogo	Nombrado	Nunca	Siempre	Nunca	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6/4/2021 16:18:21:51 a mas		Asistente Social	Nombrado	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces
6/4/2021 16:22:55:41 - 50		Enfermera	Nombrado	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre

Anexo VI: Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y Apellidos :**.....
- 1.2 Lugar de Centro laboral :**.....
- 1.3 Cargo que desempeña:**
- 1.4 Instrumento a validar:**
- 1.5 Autores:**

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?			
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?			
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?			
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?			
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?			
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?			
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?			
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?			
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?			
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?			
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?			

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

III. Procede su ejecución:
 Si () No ()

Fecha:/...../...

Anexo VII: Confiabilidad de Variables Alfa de Cronbach

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
1		FACTORES MOTIVADORES															
2	Encuestas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Suma						
4	E2	1	4	1	2	1	1	2	3	3	18		Coefficiente de confiabilidad de cuestionario	0.68397			
5	E3	3	4	2	2	1	2	2	2	2	20		Numero de items de instrumento	9			
6	E4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36		Sumatoria de la variable de los items	11.6			
7	E5	1	1	1	4	1	4	5	2	4	23		Varianza total de instrumentos	29.59			
8	E6	1	1	2	3	2	1	1	1	5	17						
9	E7	3	4	2	3	3	3	3	3	3	27						
10	E8	4	4	3	2	2	2	3	3	4	27		CONFIABILIDAD	RANGO			
11	E9	3	5	4	3	3	3	3	3	4	31		Confiabilidad nula	0.53 a menos			
12	E10	5	5	3	3	3	3	3	2	2	29		Confiabilidad baja	0.54 a 0.59			
13	E11	4	5	3	3	3	3	3	3	4	31		Confiable	0.60 a 0.65			
14	E12	1	4	3	2	1	1	2	1	3	18		Muy confiable	0.66 a 0.71			
15	E13	1	5	2	4	1	3	1	5	5	27		Excelente confiabilidad	0.72 a 0.99			
16	E14	3	5	3	2	2	2	1	2	2	22		Confiabilidad perfecta	1			
17	E15	1	5	5	3	1	1	1	1	3	21						
18	E16	2	5	2	5	3	5	5	2	2	31						
19	E17	1	1	2	3	3	1	3	2	3	19						
20	E18	2	5	3	3	1	3	5	1	2	25						
21	E19	1	1	2	3	3	2	2	2	2	18						
22	E20	1	4	1	2	1	1	2	3	3	18						
23	Varianza	1.69	2.16	1.15	0.7	0.8	1.34	1.61	1.03	1.13	29.59						
24	Sumatoria de Varianzas	11.6															
25	Varianza de la suma de los items	29.6															

Desempeño Laboral

	Encuestas	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Suma				
3	E2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	42		Coefficiente de confiabilidad de cuestionario	0.90854	
4	E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55		Numero de items de instrumento	11	
5	E4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	50		Sumatoria de la variable de los items	5.065	
6	E5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	52		Varianza total de instrumentos	29.1	
7	E6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	52				
8	E7	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	47				
9	E8	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	48		CONFIABILIDAD	RANGO	
10	E9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43		Confiabilidad nula	0.53 a menos	
11	E10	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	47		Confiabilidad baja	0.54 a 0.59	
12	E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44		Confiable	0.60 a 0.65	
13	E12	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	47		Muy confiable	0.66 a 0.71	
14	E13	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	51		Excelente confiabilidad	0.72 a 0.99	
15	E14	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	44		Confiabilidad perfecta	1	
16	E15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55				
17	E16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53				
18	E17	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	39				
19	E18	3	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	34				
20	E19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	44				
21	E20	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	42				
22	Varianza	0.6275	0.54	0.34	0.45	0.61	0.35	0.46	0.63	0.46	0.24	0.36	29.1				
23	Sumatoria de Varianzas	5.065															
24	Varianza de la suma de los items	29.1															

Anexo VIII: Validación por juicio de expertos

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS MEDIANTE LA PRUEBA BINOMIAL

INTEMS	EXP 1	EXP2	EXP3	EXP4	EXP5	EXP6	EXP7	SUM	VALOR
INTEMS1	1	1	1	1	1	1	1	7	0.01
INTEMS2	1	1	1	1	1	1	1	7	0.01
INTEMS3	1	1	1	1	1	1	1	7	0.01
INTEMS4	1	1	1	1	1	1	1	7	0.01
INTEMS5	1	1	1	1	1	1	1	7	0.01
INTEMS6	1	1	1	1	1	1	1	7	0.01
INTEMS7	1	1	1	1	1	1	1	7	0.01
INTEMS8	1	1	0	0	1	1	1	5	0.16
INTEMS9	1	1	1	1	1	1	1	7	0.01
INTEMS10	1	1	1	1	1	1	1	7	0.01
INTEMS11	1	1	1	1	1	1	1	7	0.01

0.03

P<0.05

P<0.03

El P valor es de P<0.05 y el P valor P<0.03 el instrumento es válido.

Anexo IX



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

CONSTANCIA N° 007 -2021-UPG-FCS

La Unidad de Asesoría de Tesis de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACE CONSTAR QUE:

Se ha procedido a revisar la tesis titulada:

**FACTORES MOTIVADORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN
PROFESIONALES DE SALUD- DIRESA CALLAO 2021**

presentada por: **MOGOLLON POMA MARIA ANGELA**

para tramitar el Grado Académico de **MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **15%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del (la) interesado (a), a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 13 de Agosto de 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

Dra. Mercedes Lallao Ferrer Mejía
UNIDAD DE TESIS - UPG FCS UNAC

Recibo: 050.001.0245

Fecha: 28/06/2021

Anexo X.

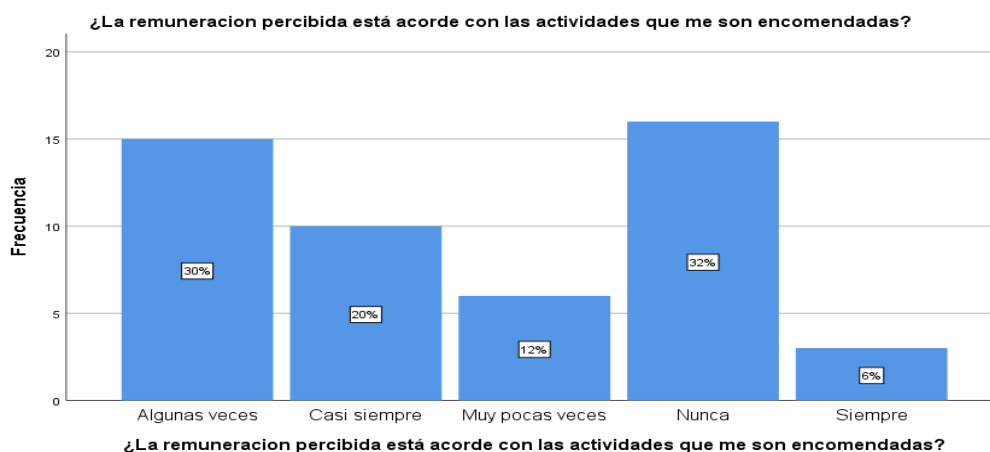
Tabla

¿La remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	15	30,0
	Casi siempre	10	20,0
	Muy pocas veces	6	12,0
	Nunca	16	32,0
	Siempre	3	6,0
	Total		50

fuelle: Encuesta aplicada a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Grafico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección *Regional del Callao*, con respecto al ítem *la remuneración percibida está acorde c con las actividades que me son encomendadas*, algunas veces 30% (15), casi siempre 20%(10), muy pocas veces12%(6), Nunca 32%(16), siempre 6%(3).

Anexo XI.

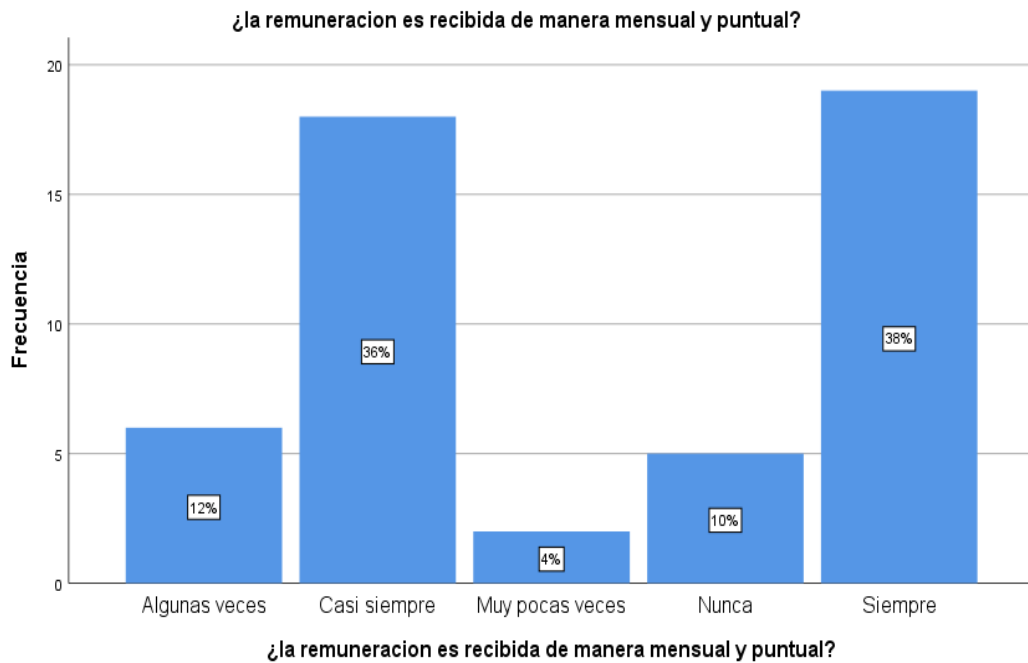
Tabla

¿La Remuneración es recibida de manera mensual y puntual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	6	12,0
	Casi siempre	18	36,0
	Muy pocas veces	2	4,0
	Nunca	5	10,0
	Siempre	19	38,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 30% (15), casi siempre 20% (10), muy pocas veces 12% (6), Nunca 32% (16), siempre 6% (3)

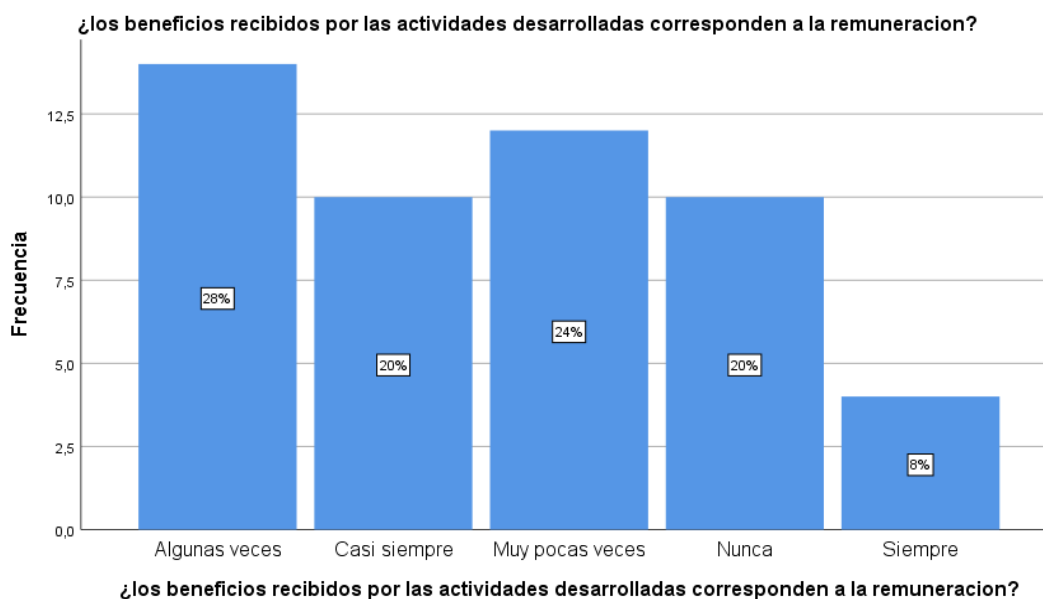
**Anexo XII.
Tabla**

¿los beneficios recibidos por las actividades desarrolladas corresponden a la remuneración?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	14	28,0
	Casi siempre	10	20,0
	Muy pocas veces	12	24,0
	Nunca	10	20,0
	Siempre	4	8,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa-Callao (2021)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 20% (14), casi siempre 20% (10), muy pocas veces 24% (12), Nunca 20% (10), siempre 8% (4).

**Anexo XIII.
Tabla**

¿La labor bien realizada es reconocida por la institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	17	34,0
	Casi siempre	13	26,0
	Muy pocas veces	12	24,0
	Nunca	7	14,0
	Siempre	1	2,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 34% (17), casi siempre 26% (13), muy pocas veces 24% (12), Nunca 14% (7), siempre 2% (1).

Anexo XIV.

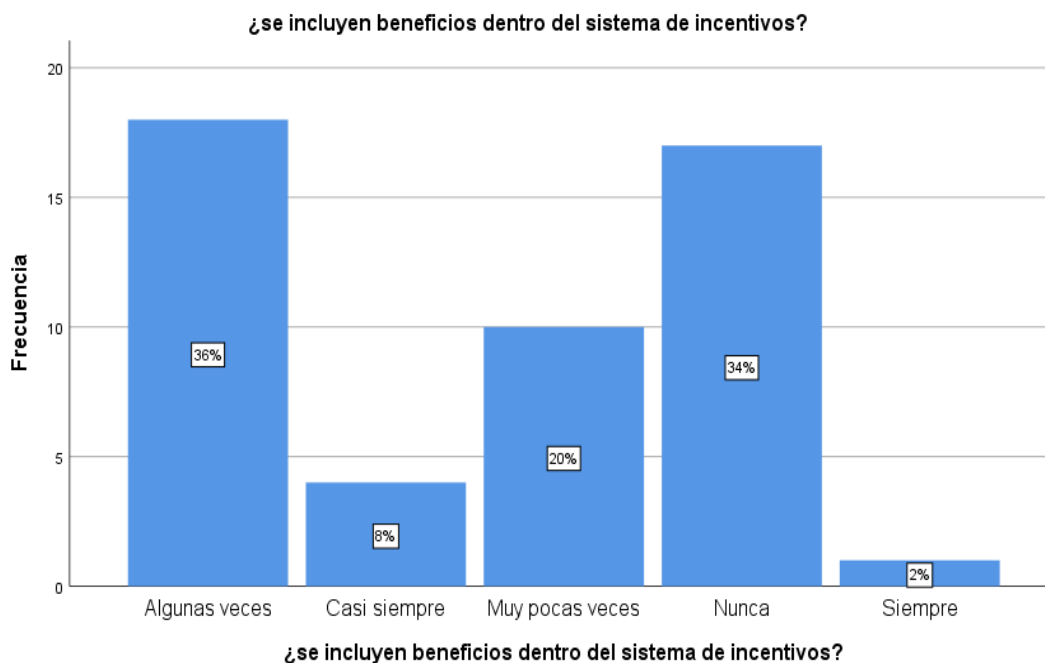
Tabla

¿Se incluyen beneficios dentro del sistema de incentivos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	18	36,0
	Casi siempre	4	8,0
	Muy pocas veces	10	20,0
	Nunca	17	34,0
	Siempre	1	2,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021).

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 36% (18), casi siempre 8% (4), muy pocas veces 20% (10), Nunca 34% (17), siempre 2% (1).

Anexo XV.

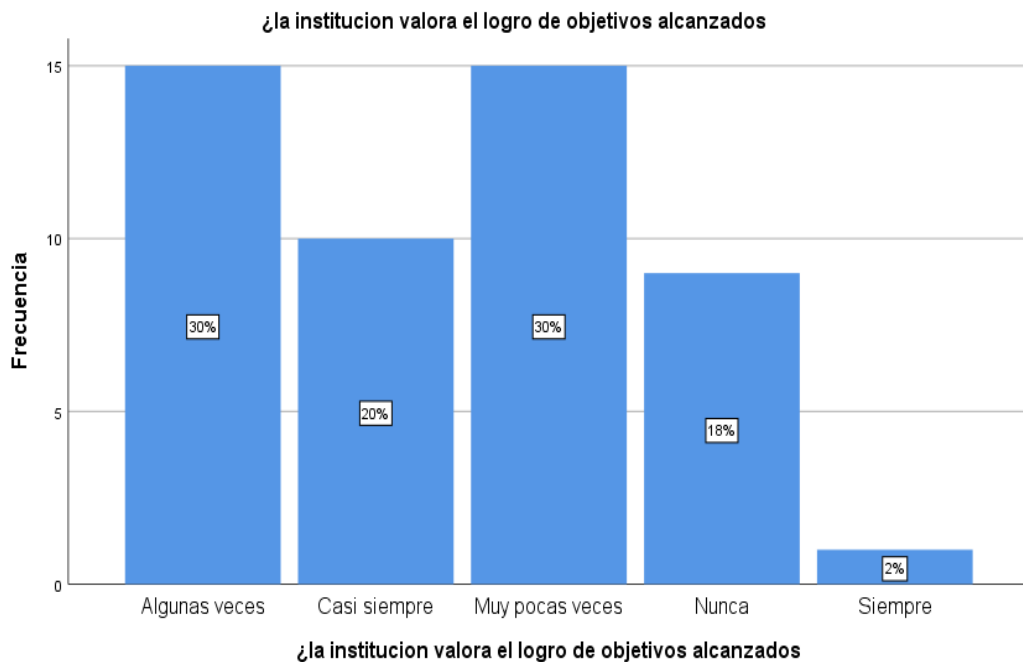
Tabla

¿la institución valora el logro de objetivos alcanzados?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	15	30,0
	Casi siempre	10	20,0
	Muy pocas veces	15	30,0
	Nunca	9	18,0
	Siempre	1	2,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021).

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021).

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 30% (15) , casi siempre 20%(10), muy pocas veces 30%(15), Nunca 18%(9), siempre 2%(1)

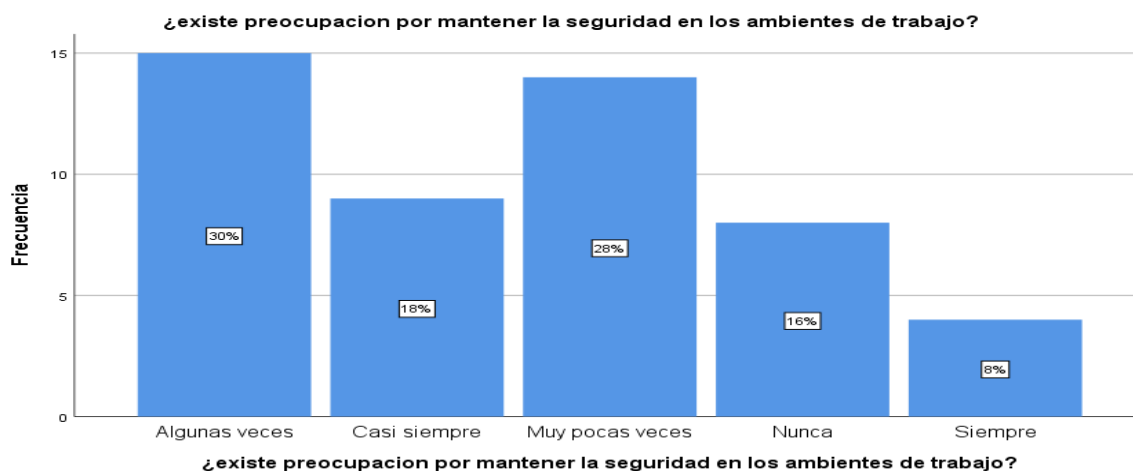
**Anexo XVI.
Tabla**

¿ existe preocupación por mantener la seguridad en los ambientes de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	15	30,0
	Casi siempre	9	18,0
	Muy pocas veces	14	28,0
	Nunca	8	16,0
	Siempre	4	8,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021).

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 30% (15) , casi siempre 18% (9), muy pocas veces 28%(14), Nunca 16%(8), siempre 8%(4)

Anexo XVII.

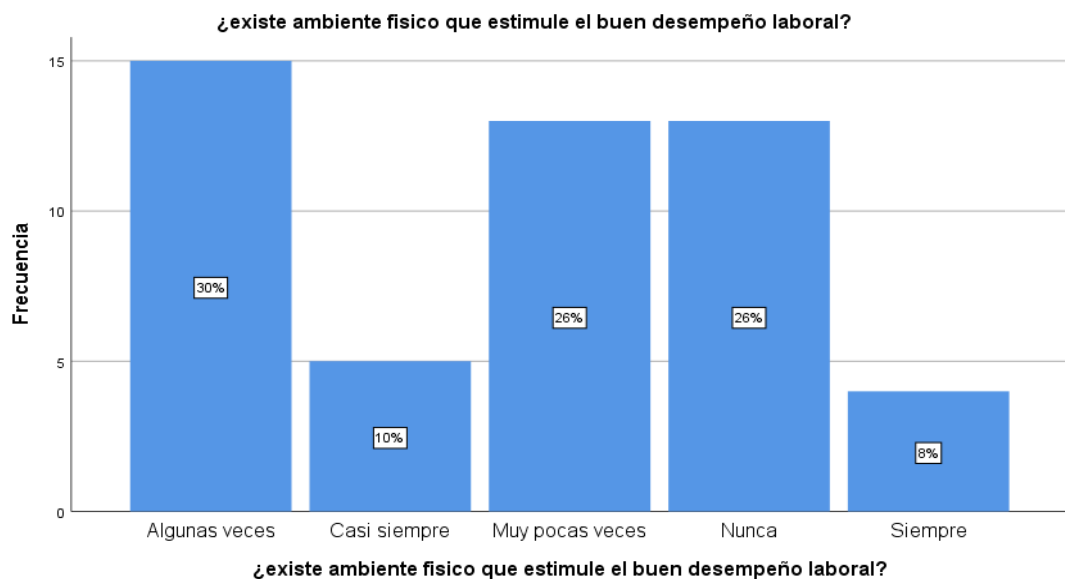
Tabla

¿existe ambiente físico que estimule el buen desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	15	30,0
	Casi siempre	5	10,0
	Muy pocas veces	13	26,0
	Nunca	13	26,0
	Siempre	4	8,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 30% (15), casi siempre 10%(5), muy pocas veces 26%(13), Nunca 26%(13), siempre 8%(4).

Anexo XVIII.

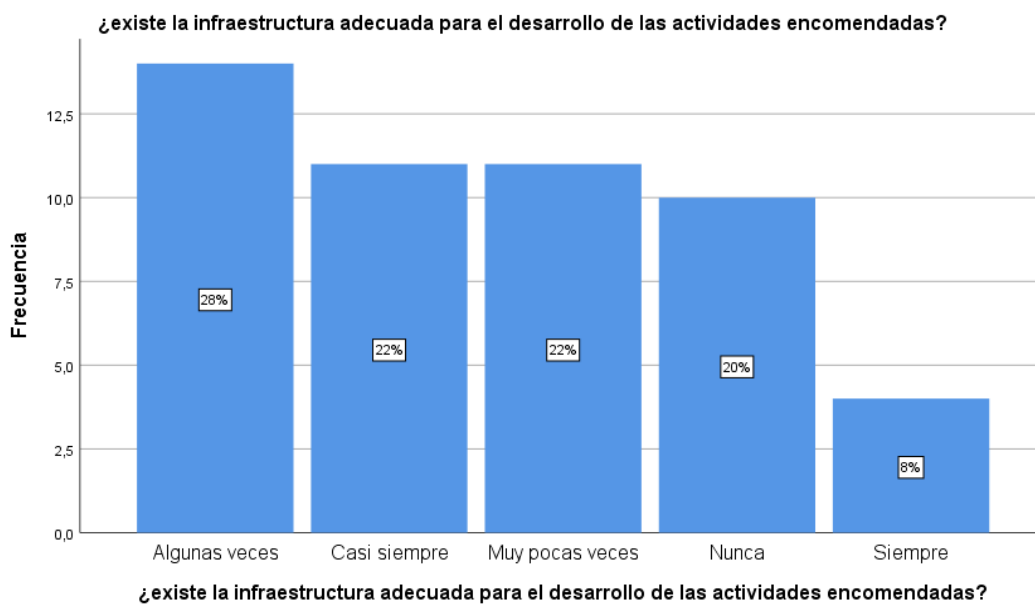
Tabla

¿existe la infraestructura adecuada para el desarrollo de las actividades encomendadas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	14	28,0
	Casi siempre	11	22,0
	Muy pocas veces	11	22,0
	Nunca	10	20,0
	Siempre	4	8,0
	Total		50

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa (2021)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 28% (14) , casi siempre 22%(11), muy pocas veces22%(11), Nunca 20%(16), siempre 8%(10).

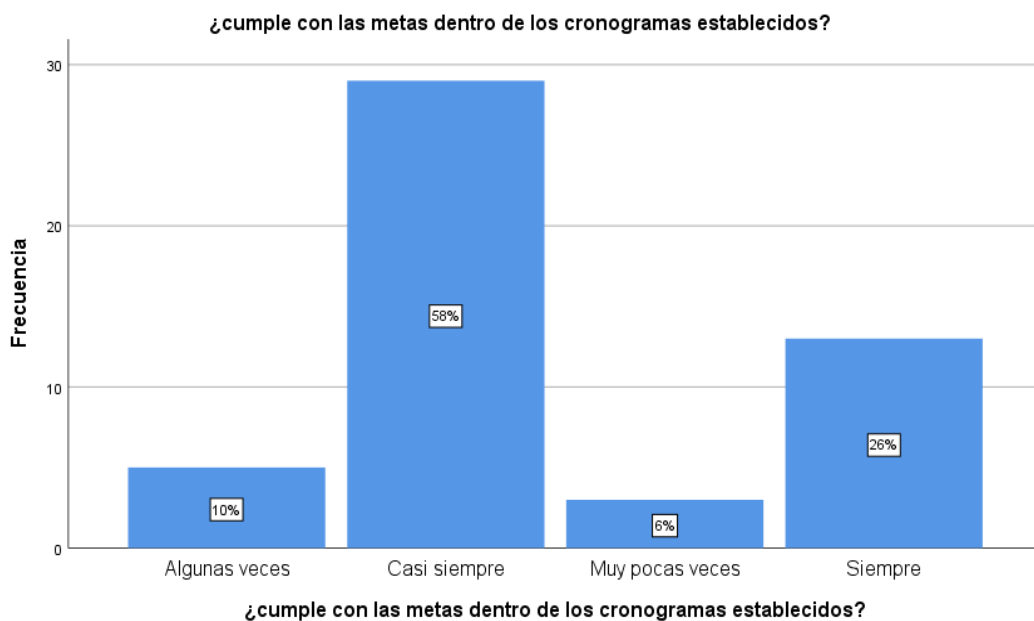
**Anexo XIX.
Tabla**

¿cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	5	10,0
	Casi siempre	29	58,0
	Muy pocas veces	3	6,0
	Siempre	13	26,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2019)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 10% (5), casi siempre 58% (29), muy pocas veces 6%(3), siempre 26%(13)

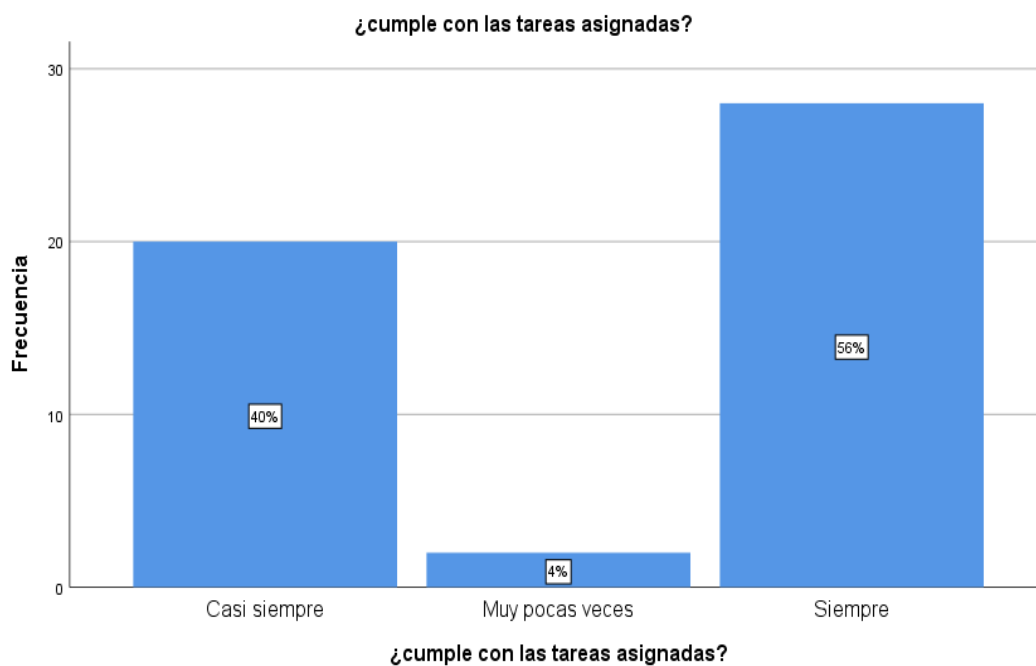
**Anexo XX.
Tabla**

¿cumple con las tareas asignadas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi siempre	20	40,0
	Muy pocas veces	2	4,0
	Siempre	28	56,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021).

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, casi siempre 40%(20), muy pocas veces 4%(2), siempre 56%(28)

**Anexo XXI.
Tabla**

¿logra realizar las actividades que se ha asignado?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	1	2,0
	Casi siempre	20	40,0
	Muy pocas veces	1	2,0
	Siempre	28	56,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud de la Dirección Regional de Salud

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 2% (2) , casi siempre 40%(10), muy pocas veces 2%(6), siempre 56%(3).

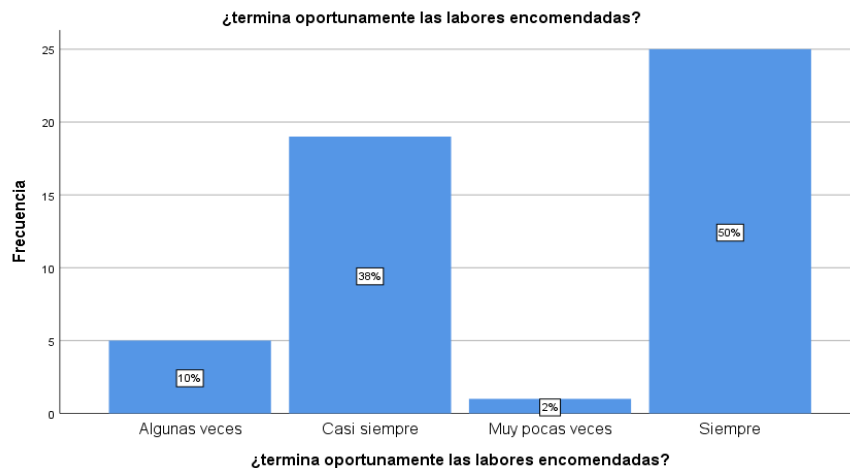
**Anexo XXII.
Tabla**

¿termina oportunamente las labores encomendadas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	5	10,0
	Casi siempre	19	38,0
	Muy pocas veces	1	2,0
	Siempre	25	50,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 10% (5) , casi siempre 38%(19), muy pocas veces2%(1), siempre 50%(25).

**Anexo XXIII.
Tabla**

¿planifica sus actividades a fin de que se puedan realizar de manera adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	3	6,0
	Casi siempre	21	42,0
	Muy pocas veces	1	2,0
	Siempre	25	50,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 6% (3), casi siempre 42% (21), muy pocas veces 2% (1) siempre 50% (25).

Anexo XXIV.

Tabla

¿Se preocupa por alcanzar los objetivos y metas de la organización que se relacionan con sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	2	4,0
	Casi siempre	15	30,0
	Siempre	33	66,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico

¿se preocupa por alcanzar los objetivos y metas de la organizacion que se relacionan con sus funciones?



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Callao (2019)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 4% (2), casi siempre 30% (15), siempre 66% (33).

Anexo XXV

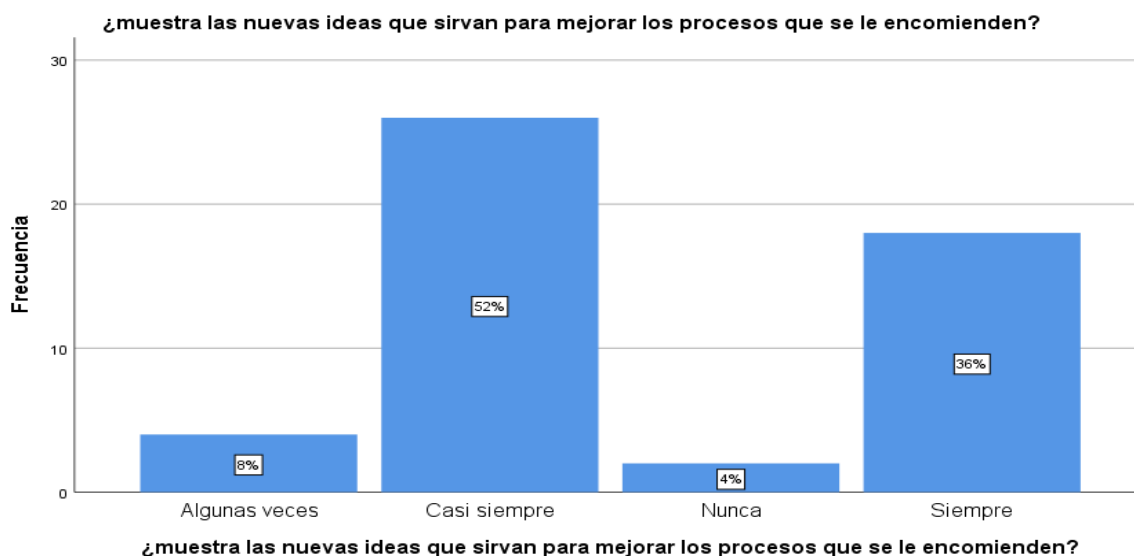
Tabla

¿muestra las nuevas ideas que sirven para mejorar los procesos que se le encomienda?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	4	8,0
	Casi siempre	26	52,0
	Nunca	2	4,0
	Siempre	18	36,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 6% (4). casi siempre 52% (26), Nunca 4% (2), siempre 36% (18).

Anexo XXVI.

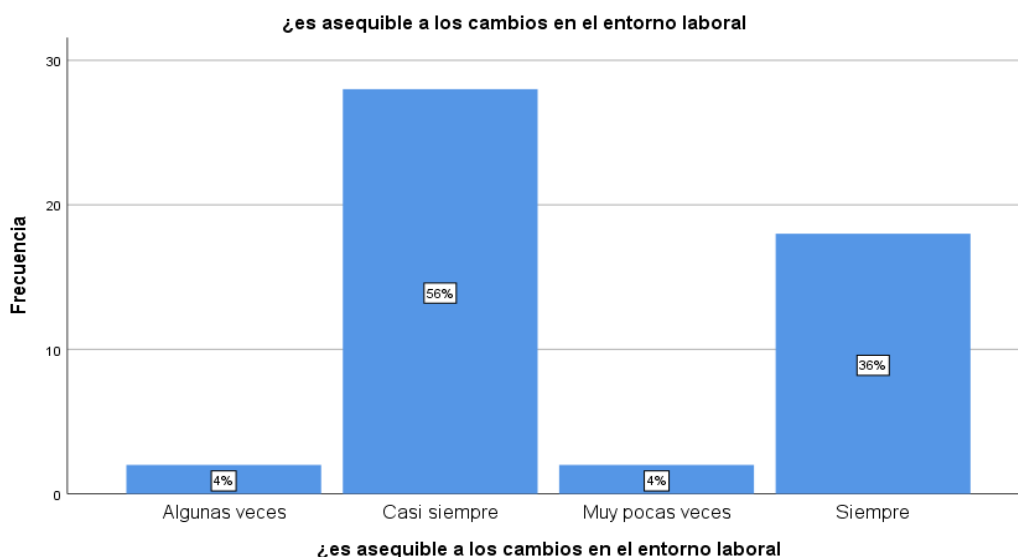
Tabla

¿es asequible a los cambios en el entorno laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	2	4,0
	Casi siempre	28	56,0
	Muy pocas veces	2	4,0
	Siempre	18	36,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021).

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 4% (2), casi siempre 56%(28), muy pocas veces 4%(2), siempre 36%(18).

Anexo XXVII.

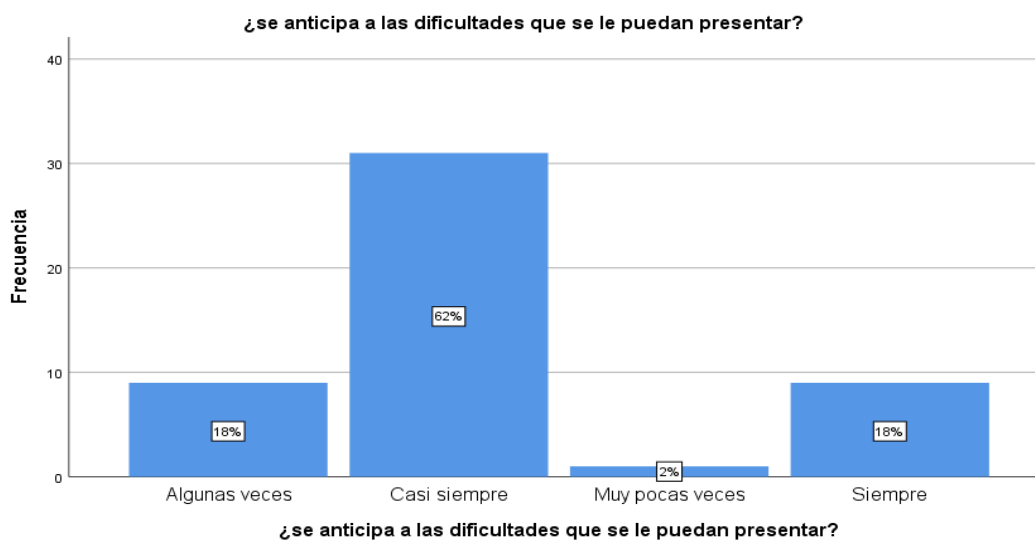
Tabla

¿Se anticipa a las dificultades que se le puedan presentar?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	9	18,0
	Casi siempre	31	62,0
	Muy pocas veces	1	2,0
	Siempre	9	18,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud de la Dirección Regional de Salud (2019)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021).

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 18% (9) , casi siempre 62%(31), muy pocas veces2%(1), siempre 18%(9).

Anexo XXVIII.

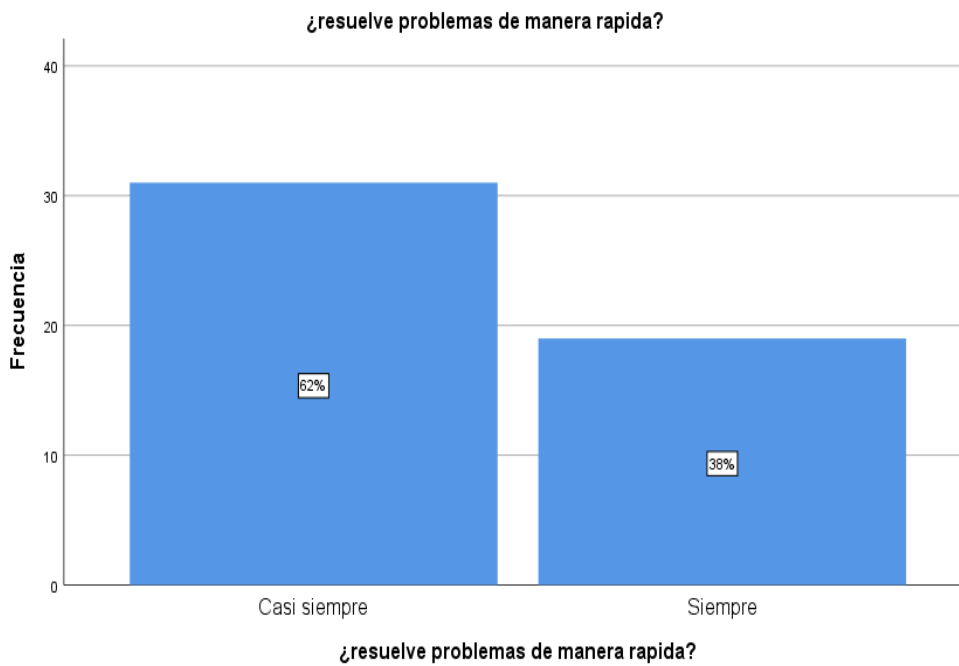
Tabla

¿Resuelve problemas de manera rápida?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi siempre	31	62,0
	Siempre	19	38,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud de la Dirección Regional de Salud (2019)

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021)

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, casi siempre 62% (31), siempre 38% (19).

Anexo XXVIX.

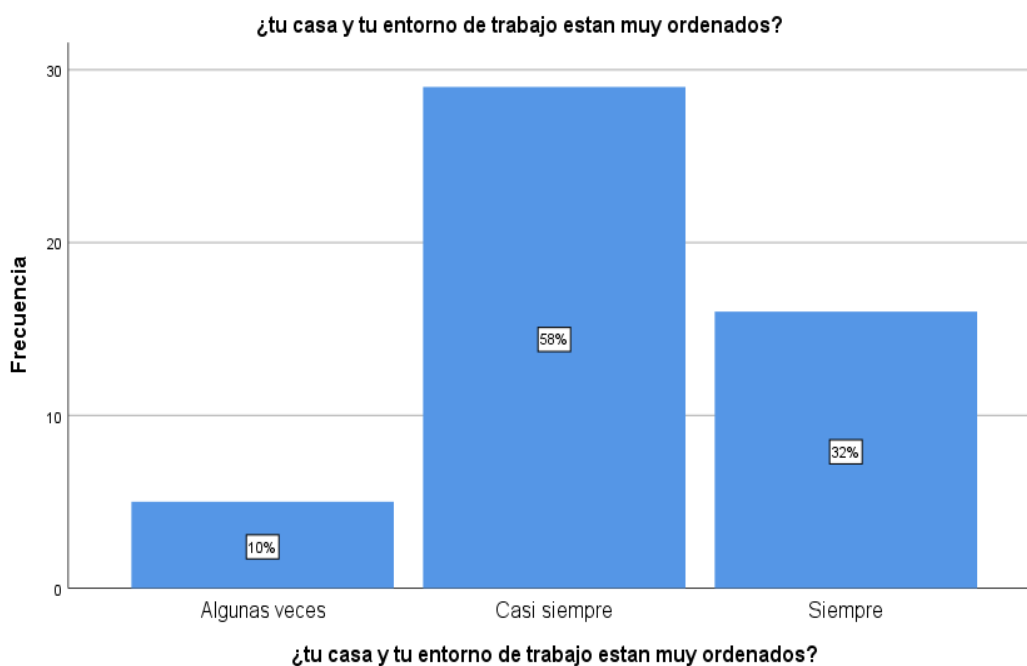
Tabla

¿Tu casa y tu entorno de trabajo están muy ordenados?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	5	10,0
	Casi siempre	29	58,0
	Siempre	16	32,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a profesionales de salud-Diresa (2021).

Gráfico



Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales de salud-Diresa Callao (2021).

Del 100% (50) profesionales de salud encuestados que laboran en la dirección Regional del Callao, con respecto al ítem la remuneración percibida está acorde con las actividades que me son encomendadas, algunas veces 10% (5) , casi siempre 58%(29), siempre 32%(16).