

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA SALUD**



**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ASISTENCIAL DEL HOSPITAL REZOLA, CAÑETE, 2021”**

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

AUTORES:

ORFELINDA ALAN SANTOS

PATRICIA ROXANA HUAMAN OJEDA

Callao, 2022

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DE JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

DR. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZALES	PRESIDENTE
DRA. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO	SECRETARIA
MG. LAURA MATAMOROS SAMPEN	MIEMBRO
MG. NANCY CIRILA ELLIOTT RODRÍGUEZ	MIEMBRO

ASESOR: SAAVEDRA LOPEZ WALTER RICARDO

N° DE LIBRO: 02

N° DE FOLIO: 09

N° DE ACTA DE SUSTENTACIÓN: 014 - 2022

Fecha de aprobación de Tesis: 15/03/2022

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, a nuestras familias y a todas las personas que hicieron posible, de alguna u otra manera, la realización de este documento.

ÍNDICE

TABLAS DE CONTENIDO	4
RESUMEN	5
RESUMO	6
RIASSUME	7
INTRODUCCIÓN	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.1. Descripción de la realidad problemática.	9
1.2. Formulación del problemaProblema general	11
Problemas específicos	11
1.3. Objetivos de la investigación	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos	12
1.4. Limitantes de la investigaciónLimitante teórica.....	12
Limitante temporal	12
Limitante espacial	13
II. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. AntecedentesInternacional	14
Nacional.....	16
2.2. Bases teóricas	21
2.3. Conceptual	22
2.3.1. Concepto de Motivación	22
2.3.2. Concepto de Desempeño laboral	25
2.4. Definición de términos básicos	27

III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	29
3.1.1.	Hipótesis Hipótesis general.....	29
	Hipótesis específicas	29
3.2.	Definición conceptual de variables.....	29
IV.	DISEÑO METODOLÓGICO	31
4.1	Tipo y diseño de investigación.	31
4.2.	Método de investigación.	32
4.3.	Población y muestra	32
	Criterios de inclusión:.....	32
	Criterios de exclusión:.....	33
4.4.	Lugar de estudio y periodo desarrollado.	33
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.	33
4.6.	Análisis y procesamiento de datos.....	35
V.	RESULTADOS	36
5.1.	Resultados descriptivos.....	36
5.2.	Resultados inferenciales.....	37
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	39
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	40
6.3.	Responsabilidad ética.....	42
	CONCLUSIONES	44
	RECOMENDACIONES	45
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	46
	ANEXOS	53
	- Anexo 1: Matriz de consistencia.	54
	- Anexo 2: Instrumentos validados.	54

- Anexo 3: Consentimiento informado en caso de ser necesario.	57
- Base de datos.	58
- Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema.....	59
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	59
Edad del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021	59
Sexo del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021	59
Tiempo de servicio del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete,2021	60

TABLAS DE CONTENIDO

Tabla N°5.1 Motivación del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021	36
Tabla N°5.2 Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.	36
Tabla N°5.3 Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021	37
Tabla N°5. 4 Relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.	37
Tabla N°5.5 Relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.	38

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021.

Método: El tipo y diseño de estudio es cuantitativo, no experimental, correlacional, transversal; método hipotético deductivo, aplicado en 50 profesionales asistenciales entre médicos, enfermeras y asistentes sociales, empleando una muestra censal. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumentos los cuestionarios.

Resultados: El 58% (29) del personal de salud presentó una motivación regular, el 36% (18) una motivación mala, y el 6%(3) una buena motivación laboral. Respecto a la segunda variable el 70% presentó un desempeño regular, el 28% (14) un desempeño eficiente, y el 2% (1) desempeño deficiente. Se evidenciaron relaciones significativas entre las dimensiones, los factores extrínsecos y el desempeño laboral tuvieron una relación directa y significativa ($r=.554$, $p=0.000<0.05$); así mismo, se halló una relación directa y significativa ($r=.512$, $p=0.000<0.05$) entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral.

Conclusiones: evidenciaron un valor de significancia $r=.571$, $p = 0.000$, puesto que el valor p es menor $\alpha < 0.05$, por lo que se concluyó que existe relación entre las variables motivación y el desempeño laboral.

Palabras clave: motivación laboral, desempeño laboral.

RESUMO

Objetivo: Determinar a relação entre o nível de motivação e o desempenho no trabalho do pessoal de saúde do Hospital Rezola, Cañete, 2021.

Método: O tipo e desenho do estudo é quantitativo, não experimental, correlacional, transversal; método dedutivo hipotético, aplicado a 50 profissionais de saúde entre médicos, enfermeiros e assistentes sociais, utilizando uma amostra censitária. A técnica utilizada foi o survey e os questionários como instrumentos.

Resultados: 58% (29) dos profissionais de saúde apresentaram motivação regular, 36% (18) má motivação e 6% (3) boa motivação para o trabalho. Em relação à segunda variável, 70% apresentaram desempenho regular, 28% (14) desempenho eficiente e 2% (1) desempenho ruim. Foram encontradas relações significativas entre as dimensões, fatores extrínsecos e desempenho no trabalho tiveram relação direta e significativa ($r=0,554$, $p=0,000<0,05$); da mesma forma, uma relação direta e significativa ($r=0,512$, $p=0,000<0,05$) foi encontrada entre fatores intrínsecos e desempenho no trabalho.

Conclusões: apresentaram um valor de significância $r=,571$, $p = 0,000$, uma vez que o valor de p é inferior a $\alpha < 0,05$, pelo que se concluiu que existe uma relação entre as variáveis de motivação e o desempenho no trabalho.

Palavras-chave: motivação no trabalho, desempenho no trabalho.

RIASSUME

Obiettivo: determinare la relazione tra il livello di motivazione e le prestazioni lavorative del personale sanitario dell'Ospedale Rezola, Cañete, 2021.

Metodo: il tipo e il disegno dello studio sono quantitativi, non sperimentali, correlazionali, trasversali; metodo deduttivo ipotetico, applicato a 50 operatori sanitari tra medici, infermieri e assistenti sociali, utilizzando un campione censito. La tecnica utilizzata è stata l'indagine e i questionari come strumenti.

Risultati: il 58% (29) del personale sanitario presentava una motivazione regolare, il 36% (18) una cattiva motivazione e il 6% (3) una buona motivazione lavorativa. Per quanto riguarda la seconda variabile, il 70% ha presentato una performance regolare, il 28%

(14) prestazioni efficienti e 2% (1) prestazioni scarse. Relazioni significative sono state trovate tra le dimensioni, i fattori estrinseci e le prestazioni lavorative avevano una relazione diretta e significativa ($r=.554$, $p=0.000<0.05$); allo stesso modo, è stata trovata una relazione diretta e significativa ($r=.512$, $p=0.000<0.05$) tra fattori intrinseci e performance lavorativa.

Conclusioni: hanno mostrato un valore di significatività $r=.571$, $p = 0.000$, poiché il valore p è inferiore a $\alpha < 0.05$, quindi si è concluso che esiste una relazione tra le variabili di motivazione e le prestazioni lavorative.

Parole chiave: motivazione al lavoro, prestazione lavorativa.

INTRODUCCIÓN

La motivación es un fenómeno psicológico y, a la vez, una herramienta y una estrategia, que en la actualidad ha adquirido una importancia especial en las organizaciones. Es así que los líderes del sector salud se ven impulsados idear e instrumentar los sistemas que fomenten el deseo que tiene los profesionales de mejorar el desempeño laboral y motivar al personal. En este sentido, la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona, constituyendo un proceso que ocasiona, activa, orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos.

Considerando que, el personal es el eje fundamental en la atención que brinda a los usuarios/ pacientes en las instituciones de salud, éste debe mantenerse bien motivado con la finalidad de mejorar en su desempeño laboral, y así contribuirá en la calidad de atención y satisfacción de los usuarios. Una buena motivación no sólo debe ser satisfactoria para el individuo, sino que también debe satisfacer las necesidades organizacionales, la mayoría del personal pasa gran parte de su vida en el trabajo el cual debe ser cómodo, acogedor y un lugar donde estén realmente satisfechos.

Es por ello que la presente investigación servirá para dar a conocer la importancia de la motivación el cual se encuentra íntimamente relacionado al desempeño laboral que ofrecen el personal de salud del Hospital Rezola, ya que los profesionales bien motivados brindaran un mejor servicio.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

En la actualidad, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), ha definido a los trabajadores de la salud como profesionales altamente estresados (1).

Contrariamente a esta definición, hoy en día las empresas más exitosas a nivel mundial invierten mucho tiempo en recursos para mantener un buen desempeño laboral, donde la innovación y la productividad pueden desarrollarse en cada trabajador a través de una buena organización (2).

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2018), el desarrollo de los recursos humanos sigue siendo el tema principal que afecta el desempeño hospitalario, en particular, y de todos los servicios en general (3).

Los países de América Latina han tenido mayor énfasis en los Hospitales donde la motivación de los trabajadores es el pilar fundamental para la organización, esto puede evidenciarse en un estudio desarrollado en Cuba donde el 70,5% del personal de los servicios clínicos se encontraron motivados (escala muy y bastante motivado), y el 80,4% en los servicios quirúrgicos (4). Otro estudio en Colombia, aplicado en trabajadores de 69 instituciones, evidenció que el 70,5% se sienten motivados principalmente por el ambiente de trabajo y el 49,6% por el salario (5).

Estos datos evidenciados previamente son importantes puesto que, según alemán (2017), la motivación en los diferentes profesionales y en su área de

trabajo debe ser constante para que así exista una excelente comunicación y desempeño laboral (6).

En el Perú esta realidad es diferente, no todos los hospitales y/o clínicas consideran a la motivación como un factor importante en el desempeño de sus trabajadores, las empresas peruanas buscan sus propios beneficios, generar utilidades, alcanzar sus objetivos y metas.

El Ministerio de Salud es el principal prestador de servicios de salud, le pertenecen el 86% de todos los establecimientos de salud (EESS) del sistema, y como tal asume el reto de introducir grandes cambios en el sistema de salud requiriendo nuevas tareas y funciones que los recursos humanos deben desarrollar para alcanzar los resultados esperados de su desempeño (7).

Por ello se da referencia que en el Hospital Rezola de Cañete, no se han realizado estudios respecto a la motivación o al desempeño laboral, por lo cual no se cuenta con datos estadísticos oficiales que demuestren la situación actual sobre este problema.

Si esto sigue ocurriendo, los efectos que traerá en la gestión de Recursos Humanos serán perjudiciales como: sobrecarga de trabajo, aburrimiento, efecto contagio por falta de motivación entre compañeros, falta de interés en el desarrollo de las actividades. Esto puede llevar al trabajador a un estado de apatía que le conduce a realizar sus funciones de manera deficiente, puesto que, cuando un empleado empieza a desmotivarse, pierde el entusiasmo y la ilusión, afectando el rendimiento y la calidad de su trabajo (8).

Las situaciones en las que el personal puede incurrir, y que perjudican directamente la calidad de atención, son: la inadecuada atención al paciente, incumplimiento del horario de trabajo, abandono o migración del lugar de trabajo, ausentismo frecuente, incluso errores y/o accidentes laborales (9).

Para revertir este problema, es importante que se pueda conocer como la motivación y el desempeño se relaciona con el fin de optimizar la gestión y mejorar la productividad del personal en las instituciones. Debido a que el correcto desempeño es crucial para alcanzar las metas organizacionales, es imperativo definir estrategias correctas que potencien la motivación de los colaboradores, que solo podrá lograrse teniendo un panorama actualizado y real desde su propia perspectiva.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola Cañete, 2021?

Problemas específicos

- a) ¿Cómo es la relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021?
- b) ¿Cómo es la relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021.

Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.
- b) Determinar la relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.

1.4. Limitantes de la investigación

Limitante teórica

Existen pocos trabajos de investigación que relacionen la motivación y el desempeño laboral a nivel internacional; sin embargo, se cuenta con suficientes estudios a nivel nacional. Además, las bases teóricas se sustentaron en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg.

Limitante temporal

Respecto a la limitación temporal, se cuenta con la disponibilidad necesario para la aplicación de la presente investigación, situación factible ya que las autoras laboran en la institución donde se desarrolló este estudio; sin embargo, debido a

la amplia muestra se requerirán de tres semanas para su aplicación entre los meses de marzo y abril.

Limitante espacial

La limitación espacial se presenta en el ámbito en el que el personal se encuentra ampliamente distribuido en las instalaciones hospitalarias, además de la diversidad de actividades que realiza tanto de carácter asistencial como administrativo; por lo cual, para ser viable esta investigación se opta por incluir exclusivamente al personal que realiza labor asistencial.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Campos, Gutiérrez y Mazumura, 2019, “Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado”, el objetivo fue determinar la relación entre rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado en oftalmología. EL instrumento contó con 24 preguntas, dividido en cuatro dimensiones, con un índice de confiabilidad de 0.72, aplicado en 29 enfermeras. Los resultados mostraron que el 93.1% fueron mujeres, 34.5% con edad entre 41 y 50 años, 62% casadas, 75.9% con condición laboral nombradas. El desempeño fue en el 55.2% moderado, 27.6% bajo y 17.2% alto. Conclusiones: No se encontró relación significativa entre rotación y desempeño laboral (10).

Arboleda y Cardona, 2018, “Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011”, el objetivo general fue examinar la percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y los factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, Colombia, el instrumento empleado fue elaborado por los autores y aplicado al personal que laboraba en 69 instituciones. Los resultados muestran que el 52,2 % se sintió muy satisfechos con la labor que desempeñan en la institución y motivados, principalmente, por el ambiente de trabajo (70,5 %), seguido por el salario y el cargo, con igual

participación (49,6 %); también mayor satisfacción con el trabajo realizado en los empleados asistenciales en comparación con los administrativos ($p=0,018$). Entre los factores menos motivacionales se encontraron: ascenso, bonificaciones y reconocimientos. Conclusión: Gran parte de los empleados se sienten satisfechos con la labor desempeñada, y se destaca como principal factor motivador el ambiente de trabajo (5).

Mentz, Torres y Aden, 2017, "Observatorio de recursos humanos en salud". El objetivo fue analizar los resultados de la evaluación de desempeño del personal del Sistema Provincial de Salud en el periodo Evaluatorio 2014. EL instrumento fue el formulario de evaluación de desempeño, midiendo diez competencias genéricas, aplicado a una población constituida por todos los agentes del Sistema Provincial de Salud ($N=15718$). Los resultados evidencian que la evaluación de desempeño del personal es excelente (41%) y muy buena (40%) en la mayoría del personal evaluado. Los puntajes más bajos se presentaron en las competencias compromiso con su capacitación, motivación, flexibilidad y adaptación al cambio. El porcentaje de recurso humano que desaprobó la evaluación fue significativamente mayor entre los niveles más bajos (d,e,f) y mayor antigüedad ($p<0.0001$). Conclusión: El desempeño de los agentes evaluados fue muy bueno (11).

Espinoza, Gilbert y Oria, 2016, "El desempeño de los profesionales de Enfermería". El objetivo fue sistematizar la definición de desempeño profesional considerando las condiciones actuales de la práctica de la enfermería cubana. Realizaron la revisión sistemática de publicaciones desde el año 2005 al 2014,

en SciELO, Dialnet y Medline/Pubmed. Se identificaron y revisaron 10 artículos de los que fueron útiles 3. Conclusiones: la sistematización de los términos relacionados con el desempeño profesional de enfermería, permitió definir operativamente desempeño y desempeño profesional de enfermería. Se percibe la necesidad del abordaje profundo del desempeño del profesional de enfermería como elemento aglutinador de la satisfacción de necesidades durante la gestión del cuidado (12).

Peña, 2015, “La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales”. El objetivo fue describir el pasado, presente y futuro de la motivación laboral y su importancia en las organizaciones actuales. El enfoque fue cualitativo. Resultado: el desempeño profesional de Enfermería es la demostración práctica durante el ejercicio profesional, y que contribuya a la satisfacción de las necesidades del individuo, familia y comunidad, en coordinación con estos y con el equipo de salud, donde se exprese la influencia técnica, profesional y ética recibida durante su formación y superación en las alternativas de trabajo que adopte a partir de las transformaciones ocurridas en el entorno laboral. Conclusión: la motivación es necesaria para afrontar el proceso de modernización que demanda el entorno competitivo actual. Solo con un compromiso palpable y la motivación de los trabajadores, se pueden obtener altos niveles de desempeño y diferenciación institucional (13).

Nacional

Linares, 2017, en su investigación titulada: Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud Huayrona 2017, el objetivo fue determinar la

relación que existe entre la motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud Huayrona 2017. Los instrumentos fueron el cuestionario de Motivación laboral y el cuestionario de Desempeño laboral, aplicado en 48 trabajadores entre Médicos, enfermeras, técnicas, obstetras, etc. Los resultados mostraron respecto a la variable motivación laboral, el 64,58% señalan un nivel bueno, el 27,08% regular y el 8,33% malo; las dimensiones extrínsecas, el 60,42% señalan un nivel bueno, el 31,25% regular y el 8,33% malo; las dimensiones intrínsecas, el 60,42% señalan un nivel bueno, el 31,25% regular y el 8,33% malo; la motivación laboral en un nivel malo, el 8,38% presenta un desempeño laboral medio con una motivación laboral regular, el 12,50% presenta un desempeño laboral bajo, el 8,33% presenta un nivel regular y el 6,25% alto, así mismo, motivación laboral en un nivel buena, el 62,50% presenta un desempeño laboral bueno y el 2,08% presenta un nivel regular; las dimensiones extrínsecas en un nivel malo; las dimensiones intrínsecas en un nivel malo, el 6,25% desempeño laboral regular y el 2,08% presenta un nivel bueno. Por otro lado, intrínsecas en un nivel regular, el 12,50% presenta un desempeño laboral malo, el 12,50% presenta un nivel regular y el 6,25% presenta un nivel bueno. Así mismo, intrínsecas en un nivel bueno, el 60,42% presenta un desempeño laboral bueno. Conclusión: existe relación positiva directa entre las dos variables (14).

Inca, 2017, Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016, tuvo el objetivo de establecer la relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral. Los instrumentos utilizados fueron la escala de motivación laboral y la ficha de evaluación del desempeño laboral del MINSA. Se aplicó a 73 colaboradores de la institución. Los resultados

muestran que existe relación positiva y débil entre motivación y desempeño laboral, en cuanto a las dimensiones de motivación y desempeño laboral existe 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 . Existe relación directa y débil entre motivación por necesidad de logro y desempeño laboral; no existe relación entre motivación por necesidad por poder y desempeño laboral y existe relación directa y débil entre motivación por necesidad de afiliación y desempeño laboral. Conclusiones: Se determinó que existe relación directa y débil entre motivación y desempeño laboral (15).

Llagas, 2016, Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de Neonatología hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015, el objetivo fue determinar la relación de motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-2015. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) y la Ficha de observación para medir el desempeño laboral del MINSA, aplicado en 30 profesionales de enfermería. Los resultados hallaron que el 30% del personal presentó un nivel alto en la motivación, el 46.67% nivel medio y el 23.33% nivel bajo. Y con respecto al desempeño laboral, el 36.67% del personal presentan un nivel eficiente, el 50.00% un nivel regular y el 13.33% un nivel deficiente. Conclusiones: existe una relación directa y positiva ($r= 0.850$) la motivación con la variable desempeño laboral de la Enfermera (16).

Quispe, 2017, Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del hospital III Es Salud Puno-2016. El objetivo fue

relacionar los factores de la motivación y desempeño laboral de los profesionales médicos del hospital III Es Salud Puno 2016. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de Motivación Herzberg con 34 ítems, y la escala de Escala de Autoevaluación del Desempeño con 20 ítems, aplicado en 83 Profesionales Médicos (especialistas, generales y residentes). Los resultados reflejaron que el 38.6% de médicos con motivación de nivel medio por la política de la empresa, 42.2% por la supervisión, 31.1% por la relación con el supervisor, en igual porcentaje por el salario, 38.6% por relaciones interpersonales y el 34.9% motivado por un bajo nivel por las condiciones de trabajo, tienen desempeño laboral regular. Al relacionar con los factores intrínsecos, el 31.3% con motivación de nivel medio por el logro, 30.1% por reconocimiento, 48.2% trabajo en sí, en igual proporción crecimiento y ascenso tienen desempeño laboral regular, así mismo el 32.5% con motivación baja por responsabilidad. Conclusión: existe relación significativa ($p=0.000$) entre la motivación y el desempeño (17).

Paredes, 2016, Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. el Agustino 2016, el objetivo fue determinar la relación entre las variables motivación y desempeño laboral en el departamento de patología clínica del HNHU. Los instrumentos empleados fueron The Multidimensional Work Motivation Scale y la ficha de Evaluación del Desempeño Laboral, aplicado en 91 trabajadores del departamento de patología clínica (tecnólogo, biólogo, técnico). Los resultados muestran que el 53,8% se ubicó en un nivel regular de motivación, seguido del 46,2% en un nivel adecuado y ninguno en un nivel deteriorado. En el caso del desempeño laboral el 70,3% tuvo

un nivel alto de desempeño laboral, seguido de un 29,3% que tuvo un nivel medio y ninguno tuvo un nivel bajo. Conclusión: Existe relación significativa ($p=0,000<0,05$) directa y positiva entre la motivación y desempeño laboral (18).

Marín y Placencia, 2017, Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, el objetivo fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú. Los instrumentos fueron el Cuestionario de Motivación Laboral (Frederick Herzberg) y el cuestionario Font Roja. Los resultados muestran que el nivel de motivación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%); respecto a los factores higiénicos los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), respecto a los factores motivacionales los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: “el trabajo en sí mismo como estímulo positivo” y “responsabilidad”, mientras que el de menor promedio fue: “desarrollo profesional”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho” (56.6%), y el componente con mayor promedio global fue “relación personal”, mientras que los componentes con menores promedios globales fueron “presión en el trabajo”, “variedad de la tarea” y “distensión en el trabajo”. Conclusión: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva con un $r=0.336$ (19).

2.2. Bases teóricas

A. Teoría de la Motivación de Frederick Herzberg

Frederick Herzberg fue el creador de esta teoría, la cual explica la motivación de las personas para el trabajo a través dos factores complementarios y estrechamente relacionados:

Los factores de Insatisfacción o higiénicos, que afectan el contexto del trabajo (salarios, condiciones laborales, las prestaciones, la seguridad en el empleo, las políticas administrativas, los procedimientos, la supervisión, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales); la presencia de estos factores permite que la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo, pero no implica que generaran la motivación necesaria para la consecución de los objetivos. Por otro lado, los factores Satisfactores o motivacionales, pueden impulsar hacia el trabajo; la satisfacción en el cargo está función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes (El grado de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso, etc.); estos factores son la energía que conduce a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los resultados, cuando estos factores son adecuados, la gente no estuvo insatisfecha; sin embargo, tampoco estuvo satisfecha (20)(21).

Cabe resaltar que los factores higiénicos afectan la satisfacción de necesidades; además, un nivel adecuado de los factores de higiene simplemente evita la insatisfacción mientras que un nivel adecuado de los motivacionales produce altos grados de satisfacción y desempeño.

2.3. Conceptual

2.3.1. Concepto de Motivación

Desde el punto de vista empresarial, puede definirse como la fuerza o impulso interior que inicia, mantiene y dirige la conducta de una persona con el fin de lograr un objetivo determinado (22) (23).

La motivación, como parte de la cultura organizacional, según el MINSA hace referencia a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Es el conjunto de intenciones y expectativas propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes (24).

Dimensiones de la motivación

a) **Factores extrínsecos o higiénicos:** está conformado por seis factores, tales como:

- **Factor 1: tensión relacionada con el trabajo.** Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo. Se refleja en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.
- **Factor 2: presión del trabajo.** Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo.
- **Factor 3: relación interpersonal con sus jefes.** Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes.
- **Factor 4: relación interpersonal con los compañeros.** Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo.

- **Factor 5: monotonía laboral.** Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad de trabajo.

b) Factores intrínsecos o motivacionales: incluye cinco factores, tales como:

- **satisfacción por el trabajo.** Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo.
- **competencia profesional.** Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.
- **promoción profesional.** Grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional como a nivel de reconocimiento por su trabajo.
- **características extrínsecas de estatus.** Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo como, a nivel de independencia de la organización y desempeño del puesto de trabajo.

Evaluación y diagnóstico de la motivación

Para conseguir el estímulo o motivación en las personas se debe iniciar por conocer sus necesidades y objetivo, para finalmente ofrecer los medios que ayuden a satisfacerlas y/o conseguirlas. Para ellos, se emplearán diversos procedimientos de diagnóstico y evaluación de la motivación, tales como: La observación, las encuestas o autoinformes, la entrevista, entre otros (24).

Técnicas de motivación

Para conseguir la motivación de las personas, se debe contar con el entorno sociolaboral de la organización y los individuos. A continuación, se exponen las principales técnicas de motivación descritas por Gonzales (25):

Las mejoras de las condiciones laborales: buscan elevar la motivación laboral mejorando salarios, políticas y normas, condiciones físicas del entorno laboral (luz, temperatura, mobiliario) y otros recursos materiales.

Adecuación de la persona al puesto de trabajo: establece una adecuada relación entre el sujeto empleado y el puesto de trabajo, adaptando conocimientos, habilidades y experiencias para motivar su labor.

Participación y delegación: los trabajadores son los máximos concedores de sus tareas y cualquier modificación al respecto debería ser guiada por ellos; esta técnica fomenta la responsabilidad y el autocontrol, apropiando al empleado de su trabajo e implicándolo activamente en los resultados esperados.

Formación y desarrollo profesional: son dos técnicas relacionadas, puesto que amplían conocimientos del trabajador y le permiten alcanzar un mejor desempeño en el puesto de trabajo.

Evaluación del rendimiento laboral: se debe informar al trabajador sobre su desempeño, comparando los objetivos alcanzados efectivamente e indicar las áreas que se deben mejorar.

2.3.2. Concepto de Desempeño laboral

El desempeño laboral mide el rendimiento expuesto por parte de los trabajadores a la organización, el mismo que permite identificar las áreas con efectos positivos y negativos, la intención de medir el desempeño es mejorarlos para lograr cumplir con los objetivos propuestos (26). Es muy significativa para las organizaciones la administración del desempeño porque asegura eficiencia y satisfacción de sus trabajadores en la labor que realizan (18).

Elementos del desempeño laboral:

A continuación, se describen los múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo (27):

- **Calidad del trabajo:** Mide la profesionalidad, exactitud, limpieza, frecuencia de error, y el esmero que caracteriza el servicio prestado por el evaluado en el cumplimiento de normas técnicas, procedimientos e instrucciones relacionadas con la actividad laboral.
- **Disciplina laboral:** Mide el comportamiento del evaluado en cuanto al aprovechamiento de la jornada laboral.
- **Iniciativa y creatividad:** Mide el grado de independencia con que el trabajador aporta ideas, criterios nuevos en su puesto de trabajo, forma de enfrentar situaciones no rutinarias e incorporación de mejoras.

- **Superación personal:** Mide el cumplimiento por parte del trabajador de las acciones de capacitación y desarrollo profesional que le han sido programadas, al igual que los resultados alcanzados en las mismas.
- **Cumplimiento del plan de trabajo:** Mide el cumplimiento de las tareas que se le han sido asignadas al evaluado en tiempo, de forma cualitativa y cuantitativamente, a partir de los conocimientos, acciones y funciones a ejecutar en el puesto de trabajo.

Dimensiones del desempeño laboral

Se requieren de competencias y capacidades relacionadas al trabajo, quien considera que los elementos a evaluar es la calidad del trabajo realizado. Se incluyen cuatro dimensiones tales como: Calidad del trabajo, se refiere a los conocimientos, habilidades, destrezas y juicio crítico de alto nivel que se exige a los profesionales en el desarrollo de sus actividades; la iniciativa, que se refiere al grado de actuación laboral espontánea generando nuevas soluciones ante problemas de trabajo con originalidad; las relaciones humanas, relacionadas a las actividades desarrolladas en equipos que dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales; y el logro de metas, referido al cumplimiento de objetivos establecidos en el plan operativo institucional (18).

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño establece la base de información para la selección y construcción del banco de talentos, puesto que señala las características y las

actividades adecuadas de los trabajadores, siendo un punto de partida para establecer mejoras en la planificación de los recursos humanos (28).

Este proceso evidencia los puntos fuertes y débiles de cada persona, ya que como colaboradores necesitan entrenamiento, capacitación y los resultados de los programas de entrenamiento. Facilitan la relación de asesoría entre el colaborador y el supervisor y fomentan que los gerentes observen el comportamiento de los subordinados ya que esto ayudara a mejorarlo (28).

El proceso de evaluación de desempeño:

Según la directiva administrativa N°142 del MINSA, denominada “Directiva administrativa normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral”, la aplicación del proceso de evaluación es ejecutada por los jefes de unidad de acuerdo a las disposiciones correspondientes. Se debe considerar escoger el instrumento según los evaluados sean directivos, profesionales, técnicos o auxiliares. El sistema de evaluación del desempeño dispuesto por el MINSA y que es de aplicación obligatoria en las todas las instituciones del sector (29).

2.4. Definición de términos básicos

- **Motivación:** Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización (30).
- **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 (31).

- **Profesional de salud:** todas las personas que llevan a cabo tareas que tienen como principal finalidad promover la salud (32).
- **Hospital:** organizaciones especiales que desde un punto de vista sanitario son proveedores de la respuesta de mayor complejidad a los problemas de salud de la población (33).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.1. Hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021.

H0: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021.

Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.
- b) Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.

3.2. Definición conceptual de variables.

Variable Motivación: Es un conjunto de fuerzas o estímulos externas o internas, según se produzcan desde el mundo externo de un individuo o desde algo muy interno y personal que lo motiva a sí mismo (25).

Variable Desempeño laboral: Comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales (34).

3.2.1. Operacionalización de variable

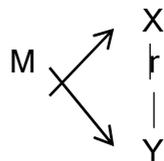
Variable	Dimensiones	indicadores	índices
Motivación laboral	Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Tensión relacionada con el trabajo • Presión del trabajo • Relación interpersonal con sus jefes • Relación interpersonal con sus compañeros • Monotonía laboral 	<p>[85 - 115] Buena</p> <p>[54 - 84] Regular</p>
	Factores Intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por el trabajo • Competencia profesional • Promoción profesional • Estatus 	<p>[23 - 53] Mala</p>
Desempeño laboral	Iniciativa y organización	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las normas • Responsabilidad • Iniciativa 	<p>[8 - 18] Eficiente</p>
	Habilidades y capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad • Calidad de trabajo • Planificación 	<p>[19 - 29] Regular</p>
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Confiabilidad y discreción 	<p>[30 - 40] Deficiente</p>

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y diseño de investigación.

El tipo es aplicado porque pretendió generar conocimiento para mejorar la práctica del personal de salud en relación a su desempeño; según el enfoque el estudio es cuantitativo, pues se basa en datos estadísticos que se tomaron de cierta población a la vez que describieron y analizaron las variables, ya que se centra en los aspectos observables y susceptibles; y nivel es correlacional, pues tuvo como propósito evaluar la relación que existe entre las variables motivación y el desempeño laboral (35).

El diseño es no experimental, porque se observó los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo; y el corte en el tiempo es transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un solo momento (36).



Dónde:

M: Muestra determinada

X: Variable Motivación Laboral

Y: Variable Desempeño Laboral

r: Relación entre las variables

4.2. Método de investigación.

El método hipotético-deductivo, nos permitió representar el camino lógico para buscar solución a los problemas planteados, en ese sentido consiste en emitir hipótesis en función al problema planteado y someterlas a comprobación con los datos disponibles (37).

4.3. Población y muestra

Población: Estuvo conformada por todo el personal de salud asistencial (enfermeras, médicos y asistentes sociales) contratado que labora en el Hospital Rezola de Cañete, siendo un total de 50 personas.

La muestra será de tipo censal, por lo que se consideró al total de los profesionales asistenciales contratados entre médicos, enfermeras y asistentes sociales del Hospital Rezola, y considerando los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de salud contratados por cualquier modalidad (Contrato Administrativo de Servicios (CAS, terceros, plaza bloqueada) que laboran en el campo asistencial en el Hospital Rezola.
- Personal de salud que desea participar voluntariamente en la investigación y firmen el consentimiento informado.
- Personal de salud con un tiempo de servicio mayor a 6 meses laborando en el Hospital.

Criterios de exclusión:

- Personal de salud que se encuentre de vacaciones o Licencia por enfermedad u otros.
- Personal de salud que manifiesta en forma expresa su deseo de no participar en la investigación.
- Personal que labora en las áreas administrativas del hospital

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.

El presente trabajo de investigación se desarrolló en el hospital Rezola, que se encuentra ubicado en la Plaza San Martín 124 del distrito de San Vicente, provincia de Cañete, de la Región Lima.

El periodo de aplicación será durante el primer semestre, comprendido específicamente, dentro del marzo y abril del 2021.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

Técnica: En este estudio para realizar la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta, la que permitirá obtener información sobre la motivación y desempeño laboral en el personal de salud.

Instrumentos: Para este estudio se utilizaron dos instrumentos de recopilación de información basado en el Cuestionario de Motivación Laboral y la Ficha Técnica de Escala de Desempeño Laboral.

Cuestionario de motivación laboral: El cuestionario fue creado por Linares en el 2017 en Perú, modificado de acuerdo a la realidad de estudio. El cuestionario se aplicó siguiendo el modelo de la Escala de Likert: Excelente 5, Muy bueno 4, Bueno 3, Regular 2, Deficiente 1; consta de 23 ítems organizados en dos dimensiones con 5 y 4 indicadores respectivamente:

Dimensión Factores Extrínsecos

Indicadores e ítems:	Tensión relacionada con el trabajo	(1 - 5)
	Presión del trabajo	(6 - 7)
	Relación interpersonal con sus jefes	(8)
	Relación interpersonal con sus compañeros	(9)
	Monotonía	(10 - 11)

Dimensión Factores Intrínsecos:

Indicadores e ítems:	Satisfacción por el trabajo	(12 - 15)
	Competencia profesional	(16 - 18)
	Promoción profesional	(19 - 21)
	Estatus	(22 - 23)

Instrumento validado por la autora y con una confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.825 (14).

Escala de desempeño laboral (profesionales): La ficha de evaluación del desempeño es creada por el MINSa en la Directiva administrativa N° 142 MINSa/OGGRH-V.01 “Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral” RRHH de MINSa, 2008” (37,38). Este

instrumento, ha de ser administrado por el jefe inmediato superior, en una escala de 1 a 5 para cada ítem, diferenciados en tres dimensiones.

Dimensión Iniciativa y organización

Indicadores e ítems:	Cumplimiento de las normas	(8)
	Responsabilidad	(1)
	Iniciativa	(2)

Dimensión Habilidades y capacidades:

Indicadores e ítems:	Oportunidad	(4)
	Calidad de trabajo	(5)

Dimensión Relaciones interpersonales:

Indicadores e ítems:	Relaciones interpersonales	(7)
	Confiabilidad y discreción	(6)
	Colaboración	(3)

Instrumento validado y con una confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.907, determinado como un instrumento de medición es de consistencia interna muy alta (17).

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Para el análisis estadístico se utilizó la estadística descriptiva, mediante la elaboración de tablas estadísticas de doble entrada que permitirán el análisis e interpretación de los datos; además, se empleó la estadística inferencial, que permitirá analizar la asociación de variables a través de las pruebas estadísticas de prueba del Chi cuadrado con el nivel de significancia del 5%($p < 0,005$).

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos.

Tabla N°5.1

Motivación del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021

Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Buena	18	36,0
Regular	29	58,0
Mala	3	6,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral, Hospital Rezola 2021.

Interpretación: Los resultados mostraron que el 58% (29) del personal de salud del Hospital Rezola presentaron una regular motivación, seguido de un 36% (18) con una motivación mala, y el 6%(3) presentó una buena motivación laboral.

Tabla N°5.2

Desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	14	28,0
Regular	35	70,0
Deficiente	1	2,0
Total	50	100,0

Fuente: Ficha técnica de evaluación del desempeño, Hospital Rezola 2021.

Interpretación: Los resultados evidencian que el personal de salud del Hospital Rezola en su mayoría (70%) presenta un desempeño laboral regular, seguido de un 28% (14) con desempeño eficiente, y el 2% (1) presenta un desempeño deficiente.

5.2. Resultados inferenciales.

Tabla N°5.3

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021

Correlaciones		Motivación	Desempeño
Motivación	Correlación de Pearson	1	,571**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,571**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Interpretación: Los resultados evidenciaron un valor de significancia $p = 0.000$, puesto que el valor p es menor $\alpha < 0.05$, por lo que se concluyó que existe relación entre las variables motivación y el desempeño laboral.

Tabla N°5. 4

Relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.

Correlaciones		Factores extrínsecos	Desempeño
Factores extrínsecos	Correlación de Pearson	1	,554**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,554**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Interpretación: Los resultados evidencian un valor de significancia $p = 0.000$ que es menor que $\alpha < 0.05$, donde se concluyó que existe relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral.

Tabla N°5.5

Relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.

Correlaciones		Factores intrínsecos	Desempeño
Factores intrínsecos	Correlación de Pearson	1	,512**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,512**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Interpretación: En la tabla se observa el valor significancia de $p = 0.000$, menor $\alpha < 0.05$, el resultado que expresó fue que los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral están relacionados.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Hipótesis general:

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021.

H_i : Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021.

En la tabla N° 5.3, en la aplicación de la prueba paramétrica de Pearson se obtuvo un $r=571$, con una significancia $p=0.000$ inferior al $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, afirmando que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Hipótesis específicas:

H_0 : No existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.

H_{E1} : Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.

En la tabla N° 5.4, en la aplicación de la prueba paramétrica de Pearson se obtuvo un $r=554$, con una significancia $p=0.000$ inferior al $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de investigación número uno, afirmando que existe una relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral.

H_0 : No existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.

H_{E2} : Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021.

En la tabla N° 5.5, en la aplicación de la prueba paramétrica de Pearson se obtuvo un $r=0.512$, con una significancia $p=0.000$ inferior al $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de investigación número dos, afirmando que existe una relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

En la presente investigación se ha encontrado que existe una relación significativa entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021. Esto se contrasta con los resultados encontrados por Linares en la investigación titulada Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud Huayrona 2017, en la cual nos refiere que existe relación positiva directa entre las dos variables.

Inca, en su estudio titulado Motivación y desempeño laboral en el área 2BO (cuidados neurológicos y gastroenterológicos) del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016, demostró la relación directa pero débil entre motivación y desempeño laboral. Por su parte Llagas, en su investigación sobre Motivación y

su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de Neonatología hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015, también halló relación directa y positiva ($r= 0.850$) entre la motivación y el desempeño laboral de la Enfermera.

Así mismo, Quispe en su investigación Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del hospital III Es Salud Puno-2016 encontró relación significativa ($p=0.000$) entre las variables. Paredes en su estudio titulado Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. el Agustino 2016, nos refiere que existe una relación significativa ($p=0,000$) directa y positiva entre la motivación y desempeño laboral. Marín y Placencia, en su investigación titulada Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, determinó la relación positiva baja ($r=0.336$) entre la motivación y la satisfacción laboral.

Además, en este estudio se halló relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal de salud. Esto se contrasta con los resultados encontrados por Arboleda y Cardona, quien en su estudio titulado Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, refieren que el principal motivador para una satisfacción y buen desempeño es el ambiente de trabajo.

Todas las revisiones previas reafirman lo señalado por Peña, en su investigación titulada La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales, quien menciona que solo en una institución

comprometida con la motivación de los trabajadores se pueden obtener altos niveles de desempeño.

Teniendo en consideración los resultados reseñados en los párrafos que anteceden, así como los resultados obtenidos por los autores de la presente investigación, se concluye que el factor motivación juega un papel decisivo en la calidad del desempeño de las personas en el aspecto laboral, lo cual adquiere especial importancia cuando consideramos que en el campo sanitario se encuentra de por medio la salud y la vida de las personas que requieren de una atención oportuna y de calidad a las entidades prestadoras de servicios de salud.

6.3. Responsabilidad ética

En la investigación médica en seres humanos capaces de dar su consentimiento informado, cada individuo potencial debe recibir información adecuada acerca de los objetivos, métodos, fuentes de financiamiento, posibles conflictos de intereses, afiliaciones institucionales del investigador, beneficios calculados, riesgos previsible e incomodidades derivadas del experimento, estipulaciones post estudio y todo otro aspecto pertinente de la investigación. La persona potencial debe ser informada del derecho de participar o no en la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento, sin exponer represalias. Se debe prestar especial atención a las necesidades específicas de información de cada individuo potencial, como también a los métodos para entregar la información. Después de asegurarse de que el individuo ha comprendido la información, el médico u otra persona calificada apropiadamente debe pedir entonces, preferiblemente por escrito, el consentimiento no se puede otorgar por

escrito, el proceso para lograrlo debe ser documentado y atestiguado formalmente.

Por lo mencionado previamente, todas las personas que participaron en esta investigación fueron informadas sobre los resultados generales del estudio (principio 26), además el consentimiento informado fue solicitado por el investigador que menos relación tuvo con el participante (principio 27).

CONCLUSIONES

Se demostró que las variables motivación y desempeño laboral tienen una relación estadísticamente significativa ($r=0.571$, $p=0.000$). Lo expuesto anteriormente permite concluir que, la motivación del personal de salud incide de manera directa en su desempeño profesional en la institución.

A través de los resultados obtenidos, se confirmó la relación entre la dimensión factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral ($r=0.554$, $p=0.000$); evidenciando que los indicadores como la tensión y presión en el trabajo, las relaciones interpersonales con los jefes y compañeros, además de la monotonía laboral se relacionan directamente con la eficiencia en la labor profesional.

Así mismo, se comprobó la relación entre la dimensión factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral ($r=0.512$, $p=0.000$); reflejando que las mejoras en los indicadores como la satisfacción por el trabajo, la competencia profesional, la promoción y el estatus favorecerían en la eficiencia de la del personal de salud.

RECOMENDACIONES

A la Oficina de Recursos Humanos, proponer a la Dirección del Hospital la implantación de una política de evaluación permanente del personal de salud; así mismo, proponer acciones correctivas y de fortalecimiento de la motivación del personal, en función de los datos que arroje el proceso de evaluación del desempeño de los servidores.

A la Oficina de Recursos Humanos, la elaboración, aplicación y monitoreo permanente de un programa de fortalecimiento y mantenimiento de la cultura y el clima laboral en la institución, a fin de mejorar la motivación en el personal de salud de la institución.

A las jefaturas de servicio, proponer la elaboración y aplicación de un programa de capacitación continua que favorezca la actualización profesional del personal de salud en las diversas áreas de su competencia, además de reconocimiento e incentivos a los servidores de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Castro J, Palacios M, Paz M, García G, Moreno L. Salud, Ambiente y Trabajo. México: McGraw-Hill; 2014.
2. Rodríguez Balarezo BWS. Programa de capacitación en atención al usuario para la mejora del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí [Internet]. Universidad Señor de Sipán; 2016. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/270316088.pdf>
3. Organización Panamericana de la Salud. Hospitales en redes integradas de servicios de salud: Recomendaciones estratégicas. Washington: OMS, OPS; 2018. 16 p.
4. Hernández Junco V, Quintana Tápanes L, Mederos Torres R, Guedes Díaz R, García Gutiérrez BN. Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. Rev Cub Med Mil [Internet]. 2009;38(1). Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000100007
5. Arboleda Posada GI, Jiménez Cardona JL. Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. Rev Gerenc y Políticas Salud [Internet]. 2018;17(35). Available from: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/24410>
6. Alemán Jarquín JC. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la

sala de neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua junio 2017 [Internet]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2017. Available from: <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>

7. Ministerio de Salud. Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud [Internet]. Lima: Dirección de Gestión del Trabajo en Salud - Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos; 2011. 9, 21 p. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1877.pdf>
8. Torres R. ¿Por qué un equipo se desmotiva? causas y consecuencias [Internet]. fococonsultores. 2018. Available from: <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/#:~:text=La escasa formación en los,lugar a desencanto y desmotivación.>
9. Veroes NT. Factores intraorganizacionales que influyen en la motivación del profesional de enfermería del servicio de nefrología del hospital de niños “J.M. de los Ríos” [Internet]. Universidad Católica Andrés Bello; 2006. Available from: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1657.pdf>
10. Campos Avellaneda PI, Gutiérrez Crespo H, Matzumura Kasano JP. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid [Internet]. 2019;10(2):e626. Available from: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/626>

11. Mentz S, Torres S, Aden S. Observatorio de recursos humanos en salud. Tucumán [Internet]. bvsalud. 2017 [cited 2021 Feb 25]. p. 14. Available from:
https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/884965/2017_observatorio_rhs_tucuman.pdf
12. Espinosa Aguilar A, Gibert Lamadrid Md, Oria Saavedra M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2016 [citado 30 Abr 2021];, 32(1):[aprox. 0 p.]. Disponible en:
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
13. Peña Estrada C. La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales [tesis doctoral]. Madrid: Universidad Pontificia Comillas; 2015 [citado el 25 de abril del 2021]. Disponible en:
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>
14. Linares Marín JS. Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud Huayrona 2017 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2017. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/%0A20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1%0A
15. Inca Parra JA. Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2017. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8776>

16. Llagas Chafloque MG. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2017. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8660>
17. Quispe Zapana VA. Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del Hospital III Essalud Puno – 2016 [Internet]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Available from: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1145>
18. Paredes Cabanillas EI. Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. El Agustino 2016 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2017. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8856>
19. Marin Samanez HS, Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med* [Internet]. 2017;17(4):42-52. Available from: www.scielo.org.pe/%0AsciELO.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci_abstract%0A
20. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. 7th ed. Mexico D.F.: McGraw Hill; 2004. 302 p.
21. Herzberg F. Teoría de la Motivación e higiene de Herzberg. En *Gestión y dirección de Enfermería de Marriner Tomey Ann*. Madrid: Harcourt; 2010.
22. Turienzo R. El pequeño libro de la motivación. 4th ed. España: Alienta;

2016.

23. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos: capital humano de las organizaciones. 8th ed. México: McGraw-Hill; 2007. 53-54 p.
24. MINSA. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
25. Gonzales M. Habilidades directivas. Málaga: Innovación y cualificación S.A.; 2006. 109 p.
26. Mejillón Mejillón AE. Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social [Internet]. Universidad Península de Santa Elena; 2018. Available from: <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4418>
27. Monge Di Natale J del C. Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Available from: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5895/Monge_nj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Colombia: McGraw-Hill; 2002.
29. Ministerio de Salud. Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral". Lima: MINSA; 2008. Disponible en:

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>

30. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio del Clima Organizacional. RM N° 468-2011/MINSA [Internet]. Lima; 2012. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
31. Mendoza Mejía KN. El desempeño laboral en la medición del valor del mercado de las empresas comerciales de la ciudad de Huaraz 2017 [Internet]. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2018. Available from: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3309/T033_72289322_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Organización Mundial de la Salud. Temas de Salud: personal sanitario [Internet]. who. 2006. Available from: https://www.who.int/topics/health_workforce/es/#:~:text=El personal sanitario son «todas,salud en el mundo 2006
33. Tobar F. ¿Hacia dónde va el hospital?: Desafíos y dilemas en la gestión de hospitales [Internet]. Argentina; Available from: www.revistamedicos.com.ar/opinion/hacia_donde_va_el_hospital.pdf
34. Frankin E, Krieger M. Comportamiento Organizacional. México: Pearson; 2011.

35. Burns N, Grove S. Investigación en enfermería. 3rd ed. Madrid: Elsevier; 2005. 32 p.
36. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio M. Metodología de la investigación. 5th ed. México: McGraw-Hill; 2010.
37. Cegarra J. Metodología de la investigación científica y tecnológica. Madrid: Díaz de Santos; 2011. 82 p.

ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de consistencia.

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL REZOLA, CAÑETE, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p>General ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola Cañete, 2021?</p> <p>Específicos a) ¿Cuál es la la relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021? b) ¿Cuál es la relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021?</p>	<p>General Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021.</p> <p>Específicos a) Determinar la relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021. b) Determinar la relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.</p>	<p>General HI: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021. H0: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021.</p> <p>Específicas a) Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021. b) Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, 2021.</p>	<p>Variable 1: Motivación Dimensiones: • Factores extrínsecos • Factores intrínsecos</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: • Calidad de trabajo • Iniciativa • Relaciones humanas • Logro de metas</p>	<p>Tipo y diseño: cuantitativo, no experimental correlacional, transversal.</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Población: 50 profesionales asistenciales entre médicos, enfermeras y asistentes sociales.</p> <p>Muestra: Muestra de tipo censal</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta Cuestionario de motivación labora y la escala de desempeño</p>

- Anexo 2: Instrumentos validados.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL
(Tomado de Linares, 2017)

Edad: _____ Sexo: _____ Tiempo de servicio (años): _____
 Profesión: _____ Servicio: _____
 Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Instrucciones:

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder Escala:

Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Deficiente
5	4	3	2	1

N°	Enunciado	1	2	3	4	5
1	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado					
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud					
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer					
8	La relación con mi superior es muy cordial					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas					
10	Mi trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca					
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
18	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer					
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
22	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
23	El sueldo que percibo es muy adecuado					

FICHA TÉCNICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
(Tomado del MINSA 2008)

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

	1	2	3	4	5
Planificación	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio	Tiene inconvenientes para planificar sus actividades. Puede aprovechar mejor los recursos	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos designados
Responsabilidad	Excelente grado de responsabilidad. Facilidad para asumir funciones	Muy responsable en las funciones. Muestra compromiso	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
Iniciativa	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Se apega a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
Oportunidad	Entrega sus trabajos en el plazo establecido inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.

Calidad de trabajo	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.	La calidad de trabajo es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente	Frecuentemente incurre en errores apreciables
Confiabilidad y discreción	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete errores involuntarios.	Indiscreto nada confiable
Relaciones interpersonales	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
Cumplimiento de las normas	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.	A veces no muestra respeto por las normas de la institución	No cumple con las normas.

- Anexo 3: Consentimiento informado en caso de ser necesario.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo..... de.....años.

Personal de la salud. Acepto participar voluntariamente en el estudio de investigación titulado: “Motivación y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021”.

Por lo cual declaro que he sido informado sobre la problemática de investigación, objetivos, justificación de estudio, hipótesis e información referente al proyecto de investigación. Así mismo he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre las dudas que tuve y todas ellas han sido absueltas con eficiencia, claridad y bien fundamentadas para la investigadora.

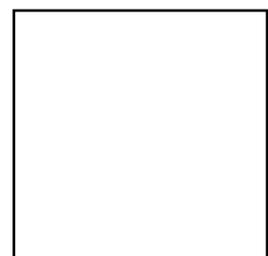
Mi participación consistirá en responder con veracidad a las preguntas o ítems formulados, también he sido informado que, si decido en cualquier momento no continuar participando del estudio después de haber firmado el presente documento, estaré en la libertad de hacerlo sin ninguna represalia a mi persona.

La investigadora se compromete a cumplir con los principios de confidencialidad. Anonimato referente a la información obtenida, los resultados se dieron a conocer de forma general, guardando en reserva la identidad de cada infórmate.

Habiendo recibido toda información necesaria respecto a la presente investigación doy mi consentimiento informado y autorizo mi participación refrendando con mi firma el presente documento.

Cañete,2021

DNI:



- Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Motivación	Desempeño	Mot. Intrínseca	Mot. Extrínseca
N		50	50	50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,70	1,74	1,78	1,56
	Desv. Desviación	,580	,487	,545	,577
	Máximas diferencias extremas				
	Absoluto	,337	,423	,377	,314
	Positivo	,246	,277	,283	,314
	Negativo	-,337	-,423	-,377	-,297
Estadístico de prueba		,337	,423	,377	,314
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Edad del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021

Edad	Frecuencia	Porcentaje
30 a 39	28	56,0
40 a 49	19	38,0
50 a 59	2	4,0
60 a más	1	2,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Sexo del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	32	64,0
Masculino	18	36,0
Total	50	100,0

Profesiones del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Médico(a)	19	38,0
Enfermero(a)	27	54,0
Trabajador social	4	8,0
Total	50	100,0

Tiempo de servicio del personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1 año	11	22,0
2 años	24	48,0
3 años	11	22,0
4 años	1	2,0
5 años	2	4,0
6 años	1	2,0
Total	50	100,0

Servicio en el que labora el personal de salud del Hospital Rezola, Cañete, 2021

Servicio	Frecuencia	Porcentaje
UCIN	2	4,0
Medicina	7	14,0
Emergencia	5	10,0
UCI	4	8,0
Cirugía	10	20,0
Neonatología	2	4,0
Variado	1	2,0
Programa tuberculosis	1	2,0
COVID	3	6,0
Ginecología	8	16,0
Pediatría	2	4,0
Asistencia social	5	10,0
Total	50	100,0