

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“Motivación laboral del personal de salud – Hospital II Essalud
Cerro de Pasco 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ENFERMERÍA

AUTOR: Cordova Castañeda, Germain Lorenzo

ASESOR: Borneo Cantalicio, Eler

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Promoción de salud – prevención de enfermedad – recuperación del individuo, familia y comunidad

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40399803

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40613742

Grado/Título: Maestro en ciencias de la salud con mención en: "salud pública y docencia universitaria"

Código ORCID: 0000-0002-6273-9818

H

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Medrano Céspedes, Ahida	Doctora en ciencias de la educación	22463245	0000-0003-2094-0799
2	Ruiz Aquino, Mely Meleni	Maestra salud pública y gestión sanitaria	42382901	0000-0002-8340-7898
3	Alvarado Rueda, Silvia Lorena	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	45831156	0000-0001-9266-6050



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 horas del día 01 del mes de setiembre del año dos mil veintitrés, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- **DRA. AHIDA MEDRANO CÉSPEDES** (PRESIDENTE)
- **MG. MELY MELENI RUIZ AQUINO** (SECRETARIA)
- **MG. SILVIA LORENA ALVARADO RUEDA** (VOCAL)
- **MG. ELER BORNEO CANTALICIO** (ASESOR)

Nombrados mediante Resolución N°1854-2023-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: "MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD – HOSPITAL II ESSALUD CERRO DE PASCO 2023"; presentado por el Bachiller en Enfermería, **GERMAIN LORENZO, CORDOVA CASTAÑEDA**, Para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado Por unanimidad con el calificativo cuantitativo de II y cualitativo de Suficiente.

Siendo las, 12:20 horas del díadel mes de set del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


PRESIDENTE

DRA. AHIDA MEDRANO CÉSPEDES
Cod. 0000-0003-2094-0799
DNI: 22463245



SECRETARIA

MG. MELY MELENI RUIZ AQUINO
Cod. 0000-0002-8340-7898
DNI: 42382901


VOCAL

MG. SILVIA LORENA ALVARADO RUEDA
Cod. 0000-0001-9266-6050
DNI: 45831156



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Eler Borneo Cantalicio, asesor(a) del Programa Académico de Enfermería y designado(a) mediante documento Resolución N° 1229-2021-D-FCS-UDH correspondiente al estudiante: Germain Lorenzo, CORDOVA CASTAÑEDA, en la investigación titulada: "MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD – HOSPITAL II ESSALUD CERRO DE PASCO 2023"

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 29 de setiembre del 2023

Mg. Enf. Eler Borneo Cantalicio
DOCENTE UNIVERSITARIO
BIOESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN

Eler Borneo Cantalicio
Apellidos y Nombres
DNI N° 40613742

Código ORCID N°: <https://orcid.org/0000-0002-6273-9818>

Revision 4

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	distancia.udh.edu.pe	Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	4%
3	repositorio.udh.edu.pe	Fuente de Internet	2%
4	renati.sunedu.gob.pe	Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe	Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad de Huanuco	Trabajo del estudiante	1%
7	www.scielo.cl	Fuente de Internet	1%
8	tesis.ucsm.edu.pe	Fuente de Internet	1%

 UNIVERSIDAD DE HUANOCA
FACULTAD DE CIENCIAS
Mg. Eler Borneo Cantalicio
DOCENTE UNIVERSITARIO
BIOESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN

Eler Borneo Cantalicio
Apellidos y Nombres
DNI N° 40613742

Código ORCID N°: <https://orcid.org/0000-0002-6273-9818>

DEDICATORIA

A mis padres, fuente inagotable de amor, apoyo y sacrificio. Su infinita paciencia y aliento han sido mi inspiración constante a lo largo de este arduo camino. A mi familia y amigos, por su comprensión, aliento y por creer en mí cuando las dudas asaltaron mi mente. A mis profesores y mentores, cuya sabiduría y orientación me guiaron en el proceso de aprendizaje.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera sincera a todas las personas e instituciones que contribuyeron de manera significativa a la realización de este proyecto.

Agradezco de manera especial a mi familia, quienes han estado a mi lado en cada paso del camino. Su amor incondicional, paciencia y apoyo emocional han sido mi mayor fortaleza. Gracias por creer en mí y por ser mi constante motivación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCION.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEORICO.....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS.....	24
2.2.1. TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW.....	24

2.2.2. TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELLAND	26
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	26
2.3.1. MOTIVACIÓN LABORAL	26
2.4. HIPÓTESIS.....	29
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	29
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	30
2.5. VARIABLES.....	30
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE	30
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	30
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	31
CAPÍTULO III	32
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	32
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.1.1. ENFOQUE	32
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	32
3.1.3. DISEÑO	32
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	32
3.2.1. POBLACIÓN	32
3.2.2. MUESTRA.....	33
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS TÉCNICAS.....	33
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	33
3.3.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	34
3.3.4. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.3.5. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	35
3.3.6. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	36
3.3.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS	36
CAPITULO IV.....	37
RESULTADOS.....	37
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	37
4.1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES.....	37
4.1.2. CARACTERÍSTICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL:.....	43

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS...	50
CAPITULO V.....	54
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
CONCLUSIONES.....	56
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	59
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Edad en años del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	37
Tabla 2. Sexo del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	38
Tabla 3. Nivel de estudios del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	39
Tabla 4. Tipo de profesión del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	40
Tabla 5. Tiempo laboral en años del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	41
Tabla 6. Situación laboral del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	42
Tabla 7. Motivación laboral en la dimensión motivación de logro del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	43
Tabla 8. Nivel de motivación laboral en la dimensión motivación de logro del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	44
Tabla 9. Motivación laboral en la dimensión motivación de poder del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	45
Tabla 10. Nivel de motivación laboral en la dimensión motivación de poder del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	46
Tabla 11. Motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	47
Tabla 12. Nivel de motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	48
Tabla 13. Motivación laboral del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	49
Tabla 14. Comparación de motivación laboral en la dimensión motivación de logro según categorías alta, media y baja del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	50

Tabla 15. Comparación de motivación laboral en la dimensión motivación de poder según categorías alta, media y baja del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	51
Tabla 16. Comparación de motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación según categorías alta, media y baja del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	52
Tabla 17. Comparación de motivación laboral según categorías alta, media y baja del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023.....	53

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	70
ANEXO 2 INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACION.....	73
ANEXO 3 INSTRUMENTOS DESPUES DE LA VALIDACION	76
ANEXO 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	80
ANEXO 5 CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	82
ANEXO 6 DOCUMENTOS DE PERMISO DE LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO	87
ANEXO 7 BASE DE DATOS	88
ANEXO 8 CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN	94

RESUMEN

Objetivo: Determinar la motivación laboral del personal de salud.

Métodos: Se diseñó un estudio observacional, transversal, prospectiva de tipo descriptivo simple, con la participación de 150 trabajadores de salud del Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023. En la recolección de datos se utilizó una escala de motivación laboral. Para el análisis inferencial de los resultados se utilizó la Prueba Chi cuadrado de bondad de ajuste.

Resultados: En general, 78,7% (118 personal de salud) presentaron una motivación laboral alta, asimismo, 81,3% (122 personal de salud) mostraron motivación alta en la dimensión motivación de logro, 78,7% (118 personal de salud) motivación de poder y 83,3% (125 personal de salud) presentaron motivación alta en la dimensión motivación de afiliación. Mediante la prueba Chi cuadrado se halló diferencias significativas estadísticamente entre estas frecuencias ($p \leq 0,05$).

Conclusiones: Existió predominio de motivación laboral alta tanto en forma general como en las dimensiones de logro, poder y afiliación.

Palabras clave: Motivación, Logro, Afiliación Organizacional, Teorías de las necesidades, Personal de Salud (DeCS).

ABSTRACT

Objective: Determine the work motivation of health personnel.
Methods: An observational, cross-sectional, prospective study of a simple descriptive type was designed, with the participation of 150 health workers from Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023. A work motivation scale was used for data collection. For the inferential analysis of the results, the Chi-square goodness-of-fit test was used. **Results:** In general, 78.7% (118 health personnel) presented high work motivation, likewise, 81.3% (122 health personnel) showed high motivation in the achievement motivation dimension, 78.7% (118 health personnel) power motivation and 83.3% (125 health personnel) presented high motivation in the affiliation motivation dimension. Using the Chi square test, statistically significant differences were found between these frequencies ($p \leq 0.05$). **Conclusions:** There was a predominance of high work motivation both in general and in the dimensions of achievement, power and affiliation.

Keywords: Motivation, Achievement, Organizational Affiliation, Theories of needs, Health Personnel (DeCS).

INTRODUCCION

La motivación en el trabajo representa un elemento clave y de enorme importancia para lograr un mayor desempeño laboral respecto a las actividades que desarrolla el personal de salud¹.

En esa mira, en una organización, la persona que trabaja allí es el activo más importante y valioso, por lo que es fundamental la debida atención en su motivación sobre todo en el campo de la salud².

Asimismo, la motivación laboral se valora como uno de los indicadores de la calidad de la vida laboral, permitiendo darnos cuenta de que el trabajador esté a gusto con su campo laboral, lo que en otras palabras se traduciría como la institución satisface las necesidades de estos trabajadores³.

De acuerdo a Peña y Villon⁴ esta variable encierra una estrategia única que toda institución debe poner en práctica, no solo para garantizar el mejor rendimiento del trabajador sino también en evitar problemas psicoemocionales como el estrés por ejemplo.

En síntesis, la motivación laboral corresponde al fundamento y centro de cualquier institución, ya que en ella se refleja el crecimiento de la organización, así como el crecimiento profesional de la organización⁵.

Por otra parte, la presunta desmotivación del personal de salud se halla vinculado a muchos determinantes que van desde problemas de relaciones interpersonales como problema de tipo contexto, recursos, físicos entre otros¹.

Tomando como base estos hechos, se presenta esta investigación que tiene como objetivo determinar la motivación laboral del personal de salud – hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023.

En ese sentido el informe contiene cinco capítulos: en el primero de ellos se involucra tópicos como el problema de investigación hasta su justificación, asimismo en el segundo capítulo, se aborda el contexto teórico

tanto sus antecedentes como las teóricas y definiciones al respecto. En cambio en el tercer capítulo se contesta la pregunta cómo se ejecutó el estudio entablado temas como el diseño, la población, los instrumentos y el protocolo mismo. En el capítulo cuatro, se muestra los datos del estudio tanto en el abordaje descriptivo como inferencial y el capítulo cinco se interpreta estos datos. Y, también, las conclusiones y recomendaciones se han incluido como parte final de la información.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente estamos pasando una crisis de salud pública que ha sido originada por la pandemia de la COVID-19 y que definitivamente esta situación ha incidido en forma negativa en el campo del trabajo del personal de salud⁶.

Alarcón et al⁷ pone en conocimiento que todo trabajador especialmente el personal de salud corresponde al pilar de toda instituciones por lo que se debe atender y prestar cualquier problema relacionados a su motivación.

Es variable se concibe como aquel estado que actúa de modo interno y rige nuestro pensamiento y se asocia a aquellos factores que tienen la capacidad dirigir el comportamiento hacia una meta⁸.

A nivel mundial, el problema de esta situación en los trabajadores de la salud también ha tenido implicancias de forma negativa, conllevando muchas veces a un bajo rendimiento en el trabajo e incluso influencia directa para con los pacientes en su cuidado⁹.

En China, a través de los resultados de una investigación se pudo evidenciar problemas de salud emocional en el personal de salud, y que esto directamente pudo conllevar implicancias negativas en la motivación laboral de estos trabajadores en un porcentaje inferior al 50%¹⁰.

Por su parte en México, también existían personal e salud con problemas de tipo emocional como el estrés, ansiedad entre otros y que esto tuvo implicaciones serias para el personal de salud se halle desmotivado en su campo laboral¹¹.

Asimismo, en otro estudio llevado a cabo en Costa Rica se pudo colocar en conocimiento que la situación de pandemia tuvo implicancias devastadores hacia la motivación del personal de salud, incluso menos del

20%¹².

También debemos considerar que la motivación laboral del personal de salud ha sido afectada severamente durante la pandemia de COVID-19, donde tuvo relación directa con el desempeño laboral. A nivel latino américa, la motivación laboral ha caído en cifras verdaderamente preocupantes de hasta el 70% y del 85 % en estados como Perú, Brasil, Colombia y Chile¹³.

Específicamente en el Perú, el personal de salud muestra mayormente desmotivación con su campo laboral, de hasta un 75 %, lo que ya mencionamos que se halla directamente vinculado con el rendimiento laboral¹⁴.

También, en nuestro país a través de una investigación se informan que los determinantes para la alta prevalencia de desmotivación se encuentran las vinculadas a problemas de infraestructura de los establecimientos, problemas de inversión en salud, falta de dotación de recursos humanos entre otros¹⁵.

En un estudio de tipo descriptivo, considerando la participación de profesionales de enfermería de instituciones de salud de Arequipa-Perú, más del 50,0% de estos poblacionales se hallan con mediana motivación¹⁶.

En definitiva, el personal de salud aún se encuentra con problemas de desmotivación, siendo alta esta frecuencia y sobre todo se asocia a problemas de tipo psicosocial como el estrés en el trabajo. También se ha evidenciado problemas de falta de relaciones interpersonales óptimas o las que tengan que ver con habilidades sociales. Y, esto como era de esperar dificulta el desempeño del personal de salud con la consecuente vinculación de la atención del paciente¹⁷.

En otras palabras, la motivación del personal e salud tiene una estrecha asociación como se desenvuelve en su trabajo y esta a su vez pone en peligro la calidad de atención hacia el paciente¹⁶.

Por último, cabe señalar o poner a la luz la recomendación del ente internacional como la OIT, donde asegura no es suficiente la inversión en el

número de recursos humanos o en temas salariales, sino además poner mucha atención en aspectos como la formación y mejora de la motivación del personal de salud¹⁸.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la motivación laboral del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P1 ¿Cuál es la motivación laboral en la dimensión logro del personal de salud del Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023?

P2 ¿Cuál es la motivación laboral en la dimensión poder del personal de salud del Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023?

P3 ¿Cuál es la motivación laboral en la dimensión afiliación del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la motivación laboral del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O1. Establecer la motivación laboral en la dimensión logro del personal de salud del Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023.

O2. Evaluar la motivación laboral en la dimensión poder del personal

de salud del Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023.

- 03.** Valorar la motivación laboral en la dimensión afiliación del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En esta perspectiva, el estudio se centra sobre todo en la contribución teórica de las teorías de las necesidades de Maslow y teoría de las necesidades adquiridas de McClelland, teorías que nos ayudarán a plantear medidas que irán dirigidas a la mejora de la motivación en el trabajo del personal de salud, sobre todo en el nivel II de atención de salud.

Asimismo, nuestra investigación contribuye en apoyar, reformular, criticar o sugerir cambios en los conceptos y definiciones sobre la motivación en el trabajo, específicamente en salud.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

A nivel de esta temática, los resultados del estudio brindan información de importancia y actualizada para los gestores del hospital en estudio e inclusive a otros hospitales y así poder monitorear y supervisar el estado de motivación del personal de salud y así se pueda implementar mejoras en el campo laboral no solo en el servicio sino además en todos los servicios de salud del hospital en estudio.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Y, a nivel metodológico, la investigación se justifica ya que se respeta el proceso metodológico de la investigación sobre todo garantizando un instrumento de recojo de datos válido y el empleo de la población de estudio.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio no tuvo limitaciones, es decir se cumple con el protocolo de la investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Debido a que la investigación fue llevado sin inconvenientes, ha sido totalmente viabilizado en su ejecución.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En Colombia, en el año 2021, Benítez et al¹⁹ efectuaron un estudio donde indican:

“Con este trabajo investigativo se pretende entender el fenómeno de la motivación en los trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA en tiempos de Covid-19, para obtener una visión amplia de cómo se comprenden actualmente estas dos variables. La teoría de la motivación humana de Abraham Maslow indica mediante una jerarquía ascendente ciertos factores y necesidades que motivan al ser humano. La teoría de motivación e higiene de Herzberg se basa en la relación que existe entre el trabajador y la actitud que desenvuelve en su entorno laboral. Se lleva a cabo una investigación descriptiva participativa, y se realiza un reconocimiento del contexto, una comprensión de las dinámicas laborales y los conceptos que tienen los treinta participantes frente al fenómeno, se obtiene una comprensión de cómo viven la motivación en tiempos de pandemia utilizando el cuestionario MbM Gestión por Motivación realizado por Sashskin, en este se encontró que existe una correlación directa con las necesidades de protección, seguridad y motivación en tiempos de Covid-19 en los trabajadores de la empresa, por otro lado, más del 50% de los trabajadores no se vieron afectados negativamente en relación con su motivación. Los trabajadores manifestaron que no solamente la emergencia sanitaria afectó su contexto laboral sino también en diferentes aspectos de su vida. Finalmente, se concluye la necesidad de reevaluar este fenómeno, ya que la motivación puede verse afectada directa o indirectamente tanto negativa como positivamente, teniendo en cuenta que es uno de los aspectos

psicológicos indispensables del ser humano”.

En Chile, en el año 2020, Alarcón et al⁷ realizaron un estudio donde indican:

“La presente investigación tiene por objetivo determinar el nivel de satisfacción y motivación laboral de los y las profesionales matronas del Hospital de Puerto Montt-Chile, para lo cual se realizó un estudio de carácter cuantitativo, descriptivo y transversal. Para medir la motivación se empleó el Job Diagnostic Survey y para la satisfacción se utilizó la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Se logró determinar que los profesionales poseen niveles de motivación media-alta en todas las dimensiones estudiadas. Respecto a los factores de satisfacción, el estudio arrojó un nivel medio-bajo, en la mayoría de los factores medidos”.

En España, en el año 2017, Pujadas-Sánchez et al²⁰ han llevado a cabo un estudio donde informan:

“En este trabajo se pretende analizar la relación existente entre los aspectos motivacionales dentro de un contexto laboral complejo, como es el área de las emergencias, y los problemas derivados del mismo que pudieran afectar a la seguridad y salud laboral. El objetivo principal es determinar un perfil profesional respecto a la motivación que subyace en la elección y permanencia del personal de emergencias en función de variables sociodemográficas tales como sexo, edad, nivel de estudios alcanzados, rama profesional y antigüedad en la institución. Para ello se ha utilizado un cuestionario motivacional, considerando los aspectos más destacados de algunas teorías y estudios revisados sobre las variables implicadas en el contexto organizacional, tales como el trabajo en equipo, la toma de decisiones, el riesgo, el reconocimiento social y la permanencia en la institución, entre otras. Los resultados de esta investigación apuntan a un perfil según el cual las mujeres y los más jóvenes (sean hombres o mujeres) destacan en la elección de respuestas que contemplan

conductas de mayor riesgo y los de mayor antigüedad en la elección de respuestas relacionadas con la toma de decisiones”.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En Arequipa – Perú, en el año 2022, Parizaca y Vera¹⁶ realizaron estudio donde indican:

“Objetivo: Determinar la relación entre el nivel de resiliencia con la motivación laboral en el contexto de la COVID-19. Material y métodos: Es un estudio de tipo descriptivo, con diseño correlacional y de corte transversal; la población estuvo compuesta por 63 enfermeras pertenecientes a los distintos establecimientos de salud, utilizando el muestreo no probabilístico accidental. El método utilizado fue la encuesta y la observación; como técnicas, la entrevista estructurada y el cuestionario; y como instrumentos, un formulario de entrevista para los datos generales, un cuestionario de resiliencia y un cuestionario de motivación laboral. Resultados: Prevalece el sexo femenino (98,1%), edad mayor a 51 años (38,1%), el tiempo de servicio más representativo fue mayor a 5 años (76,2%), la condición laboral más prevalente fue de enfermeras nombradas (68,3%). Las enfermeras presentaron un nivel de resiliencia alta (93,7%), asimismo la motivación laboral obtuvo resultados positivos en mediana motivación (61,9%) y en alta motivación (33,3%). Se aplicó la prueba estadística del chi – cuadrado para medir la relación de las variables. Conclusiones: Existe una relación significativa entre el nivel de resiliencia y la motivación laboral de la enfermera”.

En Chiclayo – Perú, en el año 2021, Anaya²¹ realizó un estudio donde informa:

El presente trabajo de investigación, el cual tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la Motivación laboral y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo – 2021. Se utilizaron una metodología de aplicación de investigación básica, a

través de un diseño descriptivo, no experimental, correlacional de corte transversal sobre una muestra de 120 sujetos, mediante un muestreo no probabilístico intencional, para ello se utilizó la escala de MLPA de Motivación y la escala de Desempeño laboral de Hoyos. En los resultados se obtiene la correlación de $-.225$, nivel de significancia de 0.013 , es decir existe una correlación negativa y significativa entre ambas variables, así mismo a nivel de la variable motivación laboral prevalece un nivel bajo con 49.2% y con relación a la variable desempeño laboral prevalece el nivel medio con 55% , por último existe relación directa entre la dimensión poder y logro con la variable desempeño, sin embargo relación negativa entre la dimensión afiliación y la variable desempeño.

En Perú, en el año 2017, Marin y Placencia²² ejecutaron un estudio donde manifiestan:

“Objetivo: La motivación y la satisfacción laboral son claves para la Gestión de Recursos Humanos en un enfoque de calidad total. El objetivo del presente estudio es establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. Materiales y métodos: Estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta autoaplicada entre los meses de febrero y junio del 2016. Resultados: El nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado" (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: "Relaciones con el jefe" y "Relaciones con los compañeros de trabajo", mientras que los de menor promedio fueron: "Prestigio o status" y "Políticas y directrices de la organización". 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". El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Se aceptó que "a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú". Conclusiones: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En Huánuco- Perú, en el año 2018, Cueva²³ realizó un estudio donde indica:

“Objetivo: Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional Obstetra en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2016. Métodos y técnicas: El método utilizado fue el cuantitativo y de acuerdo al grado de profundidad y alcance de tiempo, la investigación es relacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 51 profesionales de obstetricia. Se utilizó la técnica de la entrevista, como instrumento un cuestionario y una escala de Likert. Resultados: Existe predominio del nivel medio de Motivación (64,7%) y predominio del nivel medio de Satisfacción laboral (72,5%) en el profesional de obstetricia. Existe un nivel medio de Motivación interna (60,8%) y predominio del nivel medio de Satisfacción laboral (72,5%) y en la motivación externa fue del (70,6%) y nivel medio de Satisfacción laboral (72,5%) en el profesional de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – 2016. Conclusiones: Se comprueba que existe relación directa entre el nivel

de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano”.

Y, en Huánuco-Perú, en el año 2018, Sulca²⁴ desarrolló un estudio donde manifiesta:

“OBJETIVO. Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017- MÉTODOS: Se llevó a cabo un estudio correlacional con 65 enfermeros (as) seleccionados por un muestreo no probabilístico por conveniencia, en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano en el 2017. En la recolección de datos se utilizó un cuestionario. Para el análisis inferencial de los resultados se utilizó la Prueba Chi cuadrado de independencia con significancia al 0,05. RESULTADOS: En las características generales la motivación de los enfermeros en estudio, el 52,3%(34) presentó motivación laboral media, y el 56,9%(37) manifestó satisfacción laboral media. Para medir la relación entre motivación y satisfacción laboral se aplicó la Prueba estadística del Ji – Cuadrado, en donde se obtuvo X^2 Calculado = 24.36 y X^2 Tabulado = 7.815 permitiendo rechazar la Hipótesis nula y aceptar la Hipótesis de estudio. CONCLUSIONES: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco.2017”.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

Esta teoría elegida en el estudio, da una clara propuesta acerca de un nivel de necesidades y determinantes sobre la motivación de las personas; el nivel lo conforman cinco categorías de necesidades y se elabora bajo un orden de jerarquías de forma ascendente en función a su importancia sobre todo dentro del contexto de la motivación²⁵.

La caracterización de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow es la siguiente^{26,27}:

- **“Fisiológicas:** Son necesidades de primer nivel y se refieren a la supervivencia, involucra: aire, agua, alimento, vivienda, vestido, etc.
- **Seguridad:** Se relaciona con la tendencia a la conservación, frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor.
- **Sociales o de amor:** El hombre tiene la necesidad de relacionarse de agruparse formal o informalmente, de sentirse uno mismo querido.
- **Estima:** Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de lo contrario se frustra los esfuerzos de esta índole generar sentimientos de prestigio de confianza en si mismo, proyectándose al medio en que interactúa.
- **Autorrealización:** Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación autosuperadora permanente. El llegar a ser todo lo que uno se ha propuesto como meta, es un objetivo humano inculcado por la cultura del éxito y competitividad y por ende de prosperidad personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota”.

La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” vinculadas a una deficiencia o carencia, por otro lado las de “desarrollo del ser” se asocian al quehacer del ser humano²⁸.

En definitiva esta teoría anuncia que un individuo siempre se halla en situación de motivación, y en razón a la satisfacción de un deseo, aparece otro en su cambio²⁹.

Por tanto, este modelo es muy importante para entender el comportamiento de los trabajadores que sobre todo está basado en la carencia y suficiencia que consigue que todo trabajador, la satisfacción sobre dicha necesidad.

2.2.2. TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELLAND

Esta teoría también sustenta la investigación ya que se asocia con la motivación en el campo laboral y mayormente es conocida como la Teoría de las Tres Necesidades³⁰.

Su esencia se halla en que la persona una vez que ha alcanzado la satisfacción de sus necesidades sobre todo básicas, el comportamiento de la persona se encuentra dominada por las tres necesidades que a continuación se indica³¹:

- “Necesidad de logro. Es el impulso de sobresalir, de tener éxito.
- Necesidad de poder. Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas.
- Necesidad de afiliación. Necesidad de tener relaciones interpersonales afectivas, formar parte de un grupo”.

Las aportaciones de esta teoría hacia la motivación en el campo laboral representa aun un paradigma vigente; de acuerdo a esta teoría todas las personas buscan la obtención de premios y evitando los castigos³².

Por tanto, esta teoría nos ayuda a entender que el trato que se debe dar a cada trabajador es diferencialmente de acuerdo a sus necesidades muy bien tratadas por este autor.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. MOTIVACIÓN LABORAL

2.3.1.1. DEFINICIÓN

La motivación se concibe como un grupo de sistemas que tiene influencia directa en la conducta del ser humano determinadas en una acción³³.

En cambio, la motivación en el campo del trabajo se refiere al cumplimiento de todo trabajador en alcanzar las metas institucionales³⁴.

Entonces, esta variable se concibe como la capacidad que tiene el trabajador para la ejecución correcta de su trabajo^{35,36}, no de forma pasiva sino más bien forma dinámica³⁷.

Asimismo, se entiende esta variable como el resultado de la interacción entre el trabajador y su entorno dentro de una institución con la finalidad de impulsar en el trabajador a alcanzar las metas planteadas⁴.

Esta variable en general, queda establecida el nivel donde el trabajador se halla con satisfacción y alegría con su campo laboral³⁸.

2.3.1.2. DIMENSIONES

Tenemos:

a) Motivación de logro

El logro, es entendido por Guo et al³⁹, como alcanzar en forma exitoso las metas requeridas. Y según Morán y Menezes⁴⁰ hay un gusto por ser evaluados y no tienen el mínimo interés de ser influencia en el trabajo de sus compañeros.

Entre las características tenemos⁴¹:

- “Trabajan más duro, cuando perciben que recibirán reconocimiento por sus esfuerzos.
- Trabajan más duro, cuando solo hay un riesgo moderado de fracasar
- Trabajan más duro, cuando reciben retroalimentación específica por su desempeño
- Les gusta las situaciones en las que toman

personalmente la responsabilidad de encontrar la solución a los problemas

- Tienden a fijarse metas moderadas.
- Comparten, confían y reciben ideas de sus subordinados cuando actúan como gerentes.
- Son obsesivos por el éxito
- Piensan en avanzar en su carrera, a desempeñar mejor su trabajo o en cómo lograr algo importante”.

b) Motivación de poder

Murrugarra⁴² dice que esta dimensión se refiere a la influencia que poseen otros individuos para que sigan estas conductas. Paais y Pattiruhu⁴³, dice que cuanto más poder existe mayor control existirá en realizar que hagan otras personas. Y, Cueva⁴⁴, manifiesta que este poder es ganada a nivel jerárquico y se relaciona con la búsqueda de los objetivos de la institución.

Sus características son⁴⁵:

- “Buscan crear un impacto en su organización y corren riesgos para lograr ese impacto.
- Pueden usar el poder en forma constructiva o destructiva.
- Tratan de influir en los demás y de controlarlos.
- Buscan posiciones de líder en los grupos.
- Son personas que buscan puestos de liderazgo.
- Les gusta convencer a otros.
- Disfrutan mandando, usando autoridad y asumiendo responsabilidades que le otorguen prestigio ante los demás
- Pasan más tiempo pensando cómo obtener y ejercer el poder y la autoridad”.

c) Motivación de afiliación

Lozano y Barragán⁴⁶ lo conceptualiza como el llegar a tener interacciones personales de forma positiva donde predominan conceptos como el respeto, confianza, compañerismo y amabilidad.

Como características de esta dimensión tenemos⁴⁷:

- “Trabajan más intensamente, cuando se les felicita por la evaluación de su trabajo, por su cooperación y por sus actitudes favorables.
- Seleccionan amigos para que les rodeen en el trabajo.
- Desean libertad en el trabajo para desarrollar relaciones sociales.
- Tratan de proyectar una imagen favorable en sus relaciones interpersonales.
- Buscan situaciones que les permitan establecer relaciones sociales.
- Consideran importantes las opiniones de los demás.
- Tratan de restaurar relaciones rotas”.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: La motivación laboral del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco, valorada en alta, media y baja es diferente.

Ho: La motivación laboral del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco, valorada en alta, media y baja no es diferente.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Ha₁: La motivación laboral en la dimensión logro del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco, valorada en alta, media y baja es diferente.

Ha₂: La motivación laboral en la dimensión poder del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco, valorada en alta, media y baja es diferente.

Ha₃: La motivación laboral en la dimensión afiliación del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco, valorada en alta, media y baja es diferente.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Motivación laboral

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Ninguna

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA
VARIABLE DEPENDIENTE:				
Motivación laboral	Motivación de logro	Logro	30 a 40 19 a 29 08 a 18	Ordinal
	Motivación de poder	Poder	30 a 40 19 a 29 08 a 18	Ordinal
	Motivación de afiliación	Afiliación	30 a 40 19 a 29 08 a 18	Ordinal
VARIABLE DE CARACTERIZACION:				
Edad	Ninguna	Años	En años	De razón
Sexo	Ninguna	Género	Masculino Femenino	Nominal
Nivel de estudios	Ninguna	Grado de estudios	Especialización Maestría Doctorado Educación continuada (Cursos, diplomados, otros) Ninguno	Ordinal
Tipo de personal de salud	Ninguna	Personal de salud	Médico Enfermero Otro Técnico en salud	Nominal
Tiempo laboral en años en el servicio que labora	Ninguna	Años	En años	De razón
Situación laboral	Ninguna	Condición laboral	Nombrado Contratado	Nominal

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE

Gracias al análisis de la estadística, el estudio correspondió al enfoque cuantitativo.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Dentro del nivel de la investigación, se orientó al análisis descriptivo, a través del análisis estadístico univariado.

3.1.3. DISEÑO

El diseño descriptivo simple ha sido el diseño más adecuado para el proceso de la investigación, como se ilustra a continuación:

N ----- O

Dónde:

N: Muestra

O: Observación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población lo conformaron 150 profesionales de la salud del EsSalud Hospital Nivel II Cerro de Pasco.

➤ Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión: Se incluyeron en el estudio:

- Personal de salud CAS y nombrado.

- Personal de salud que acepte el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: se excluyeron del estudio:

- Personal de salud con licencia por enfermedad.
- Personal de salud SERUMS.

➤ **Ubicación de la población en espacio y tiempo**

El desarrollo de recojo de datos del estudio ha sido en el Hospital Nivel II ESSALUD de Cerro de Pasco, localizado en el distrito de Cerro de Pasco y provincia y departamento de Pasco. Y, entre los años 2022 y 2023 fue el tiempo que duró la investigación.

3.2.2. MUESTRA

Unidad de análisis: Cada personal de salud.

Unidad de muestreo: Igual que la unidad de análisis.

Marco muestral: Estuvo conformada por una lista nominal de elaboración propia.

Tamaño de muestra: Debido a que la población fue pequeña se trabajó con la totalidad de los trabajadores de salud, considerando una población censal. **Tipo de muestreo:** No fue necesario.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS TÉCNICAS

La técnica utilizada fue:

- Encuesta

3.3.2. INSTRUMENTOS

Asimismo, el instrumento de investigación fue:

- a. **Escala de motivación laboral:** estuvo compuesta por dos secciones, la primera se refiere a las características sociodemográficas y laborales, y la segunda acerca de la motivación laboral con 24 enunciados, con respuestas de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. El instrumento fue tomado de Steer y Braunstein adaptado por Cárdena⁶.

La motivación laboral fue categorizada por la siguiente puntuación:

Motivación laboral

Alta 89 a 120

Media 56 a 88

Baja 24 a 55

Motivación de logro

Alta 30 a 40

Media 19 a 29

Baja 8 a 18

Motivación de poder

Alta 30 a 40

Media 19 a 29

Baja 8 a 18

Motivación de afiliación

Alta 30 a 40

Media 19 a 29

Baja 8 a 18"

3.3.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Dentro de este apartado se consideró la validez de contenido a tarves de juicio de cinco profesionales de la salud: Enfermero docente

– Coordinador MIDIS Pasco, Enfermero docente y emergencista, Jefe de enfermeros del Hospital ESSALUD Pasco, Jefe de enfermero de servicio de Cirugía, Jefe enfermero de servicio de emergencia, donde en forma unánime informaron la aplicación inmediata del instrumento.

Asimismo, se realizó el análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach, con los datos obtenidos a través de una prueba piloto realizados en el Hospital ESSALUD de Huánuco a diez trabajadores de salud. El valor obtenido fue de 0,938, siendo este valor muy confiable.

3.3.4. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El protocolo del estudio se realizó siguiendo los siguientes procedimientos:

- En primer lugar, se ejecutó la solicitud del permiso respectivo, con el documento de permiso al director de Hospital II ESSALUD.
- Preparación logística
- Capacitación sobre el manejo de los instrumentos
- Se llegó a aplicar el consentimiento informado previo al desarrollo de los instrumentos.
- Aplicación de los instrumentos en estudio en forma individual entre los meses de enero a marzo del 2023.

3.3.5. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Para presentar la información, se utilizaron los siguientes recursos:

- Revisión de los datos, sobre todo asegurando la calidad de los datos de todas las variables en estudio.
- Codificación de los datos, asegurando el traslado a una matriz de datos para su apertura en el SPSS.
- Clasificación de los datos, distinguiendo las diferencias entre los

tipos de variables, sobre todo las cuantitativas.

- Presentación de datos, considerando la presentación de uno de esos recursos a través del campo académico.

3.3.6. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En primer lugar, se realizó el análisis descriptivo de la información a través de las medidas de frecuencia y para el análisis inferencial se desarrolló un análisis univariado con la prueba estadística de Chi Cuadrado de una muestra, y todo tipo de análisis se empleó el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 23.0.

3.3.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Dentro de las consideraciones éticas se ha considerado el consentimiento informado, garantizando los principios de Beneficiencia, No Malficencia, Justicia, Autonomía e Integridad.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES

Tabla 1. Edad en años del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Edad en años	Fi	%
28 a 38	30	20,0
39 a 49	51	34,0
50 a 60	44	29,3
61 a 69	25	16,7
Total	150	100,0

Fuente: Escala de motivación laboral.

Respecto a la edad en años, la mayor cantidad lo representaron el grupo entre 39 a 49 años, seguidos del grupo 50 a 60 años y en menor frecuencia los del grupo 61 a 69 años.

Tabla 2. Sexo del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Sexo	Fi	%
Masculino	68	45,3
Femenino	82	54,7
Total	150	100,0

Fuente: Escala de motivación laboral.

En relación al sexo, aun existió predominio del sexo femenino frente al sexo masculino.

Tabla 3. Nivel de estudios del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Nivel de estudios	Fi	%
Especialización	95	63,3
Maestría	4	2,7
Doctorado	6	4,0
Educación continuada	40	26,7
Ninguno	5	3,3
Total	150	100,0

Fuente: Escala de motivación laboral.

En razón al nivel de estudios, hubo una gran mayoría la de especialización, seguidos de educación continuada, de doctorado, maestría y alguno no tuvieron ningún grado.

Tabla 4. Tipo de profesión del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Tipo de personal de salud	Fi	%
Médico	25	16,7
Enfermero	64	42,7
Otro	49	32,7
Técnico en salud	12	8,0
Total	150	100,0

Fuente: Escala de motivación laboral.

Con respecto al tipo de profesión del personal de salud en estudio, se encontró que la mayoría fueron de profesión de enfermería, seguidos de profesión médica, de técnico en salud y un gran porcentaje de otra profesión.

Tabla 5. Tiempo laboral en años del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Tiempo laboral en años	Fi	%
1 a 9	51	34,0
10 a 18	64	42,7
19 a 26	17	11,3
27 a 34	18	12,0
Total	150	100,0

Fuente: Escala de motivación laboral.

Referente al tiempo laboral en años del personal de salud en estudio, se encontró que un fuerte porcentaje tuvieron un tiempo entre 10 a 18 años, seguidos de 1 a 9 años, 27 a 34 años y otros entre 19 a 26 años.

Tabla 6. Situación laboral del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Situación laboral	Fi	%
Nombrado	9	6,0
Contratado	141	94,0
Total	150	100,0

Fuente: Escala de motivación laboral.

En lo que respecta a la situación laboral del personal de salud en estudio, se encontró que gran parte de ellos tuvieron la condición de contratado y pocos fueron nombrados.

4.1.2. CARACTERÍSTICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 7. Motivación laboral en la dimensión motivación de logro del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Motivación de logro	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Como trabajadora(o)	0	0,0	0	0,0	26	17,3	50	33,3	74	49,3
Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	0	0,0	0	0,0	20	13,3	66	44,0	64	42,7
Me gusta que me programen en tareas complejas	0	0,0	0	0,0	19	12,7	51	34,0	80	53,3
Considero que tomo decisiones institucionales adecuadas	0	0,0	0	0,0	21	14,0	41	27,3	88	58,7
La institución conoce nuestros progresos al terminar las tareas	0	0,0	0	0,0	21	14,0	47	31,3	82	54,7
Como trabajadora(o) me gusta fijar y alcanzar metas realistas	0	0,0	0	0,0	25	16,7	37	24,7	88	58,7
Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	0	0,0	0	0,0	19	12,7	47	31,3	84	56,0
La institución logra cumplir con los objetivos institucionales	0	0,0	0	0,0	17	11,3	48	32,0	85	56,7

Fuente: Escala de motivación laboral.

Concerniente a la motivación laboral en la dimensión motivación de logro, se encontró que la mayoría de los ítems tuvieron respuestas de siempre, salvo el ítem me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes que la respuesta fue casi siempre.

Tabla 8. Nivel de motivación laboral en la dimensión motivación de logro del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Motivación de logro	Fi	%
Alta	122	81,3
Media	28	18,7
Baja	0	0,0
Total	150	100,0

Fuente: Escala de motivación laboral.

Concerniente a la motivación laboral en la dimensión motivación de logro del personal de salud en estudio, se encontró que la mayoría presentaron una motivación alta y algunos una motivación media.

Tabla 9. Motivación laboral en la dimensión motivación de poder del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Motivación de poder	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Me gusta ser competitivo en el trabajo que realizo	0	0,0	0	0,0	20	13,3	42	28,0	88	58,7
Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	0	0,0	0	0,0	17	11,3	47	31,3	86	57,3
Me gusta llevar el actividad laboral	0	0,0	0	0,0	15	10,0	47	31,3	88	58,7
La institución promueve nuestra participación en las actividades institucionales	0	0,0	0	0,0	20	13,3	39	26,0	91	60,7
Confronto a las personas con quienes estoy en desacuerdo	0	0,0	0	0,0	19	12,7	52	34,7	79	52,7
Suelo influenciar en las personas para conseguir objetivo institucional	14	9,3	25	16,7	62	41,3	13	8,7	36	24,0
Me esfuerzo por tener más control sobre me rodean	0	0,0	1	0,7	26	17,3	61	40,7	62	41,3
Con frecuencia positivamente para el logro de los objetivos institucionales	0	0,0	1	0,7	22	14,7	46	30,7	81	54,0

Fuente: Escala de motivación laboral.

En razón a la motivación laboral en la dimensión motivación de poder, se encontró que la mayoría de los ítems tuvieron respuestas de siempre, salvo el ítem “Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional” que la respuesta fue a veces.

Tabla 10. Nivel de motivación laboral en la dimensión motivación de poder del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Motivación de poder	Fi	%
Alta	118	78,7
Media	32	21,3
Baja	0	0,0
Total	150	100,0

Fuente: Escala de motivación laboral.

Relativo a la motivación laboral en la dimensión motivación de poder del personal de salud en estudio, se encontró que la mayoría presentaron una motivación alta y algunos una motivación media.

Tabla 11. Motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Motivación de afiliación	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
A menudo hablo con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo	0	0,0	0	0,0	25	16,7	56	37,3	69	46,0
Me gusta estar en compañía de otras personas de mi centro de trabajo	0	0,0	0	0,0	18	12,0	57	38,0	75	50,0
Siento que me consideran un buen compañero en mi Centro de trabajo	0	0,0	0	0,0	21	14,0	54	36,0	75	50,0
La institución promueve la socialización entre compañeros de trabajo	0	0,0	0	0,0	20	13,3	47	31,3	83	55,3
Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	0	0,0	0	0,0	19	12,7	46	30,7	85	56,7
Me gusta pertenecer en mi trabajo	0	0,0	1	0,7	17	11,3	45	30,0	87	58,0
Prefiero trabajar con personas, más, que t	0	0,0	0	0,0	21	14,0	44	29,3	85	56,7
La institución promueve el trabajo en equipo	0	0,0	0	0,0	20	13,3	52	34,7	78	52,0

Fuente: Escala de motivación laboral.

En lo que respecta a la motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación, se encontró que la totalidad de los ítems tuvieron respuestas de siempre.

Tabla 12. Nivel de motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Motivación de afiliación	Fi	%
Alta	125	83,3
Media	25	16,7
Baja	0	0,0
Total	150	100,0

Fuente: Escala de motivación laboral.

Con respecto a la motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación del personal de salud en estudio, se encontró que la mayoría presentaron una motivación alta y pocos una motivación media.

Tabla 13. Motivación laboral del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Motivación laboral	Fi	%
Alta	118	78,7
Media	32	21,3
Baja	0	0,0
Total	150	100,0

Fuente: Escala de motivación laboral.

En general, referente a la motivación laboral del personal de salud en estudio, se encontró que la mayoría mostraron una motivación alta y algunos una motivación media.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 14. Comparación de motivación laboral en la dimensión motivación de logro según categorías alta, media y baja del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Motivación de logro	Fi	%	Frecuencia esperada	Prueba Chi <u>Irado</u>	Significancia
Alta	122	81,3	75		
Media	28	18,7	75	58,91	0,000
Baja	0	0,0	75		
Total	150	100,0			

Fuente: Escala de motivación laboral.

Respecto a la comparación a la motivación laboral en la dimensión motivación de logro según categorías alta, media y baja del personal de salud en estudio, se encontró que gran porcentaje presentaron motivación alta frente a otros con motivación media. Al respecto, según la Prueba Chi Cuadrado de bondad de ajuste se halló un valor de $p=0,000$, es decir la motivación laboral en la dimensión motivación de logro según categorías alta, media y baja fueron diferentes y predominando una motivación alta.

Tabla 15. Comparación de motivación laboral en la dimensión motivación de poder según categorías alta, media y baja del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Motivación de poder	Fi	%	Frecuencia esperada	Prueba Chi Cuadrado	Significancia
Alta	118	78,7	75	49,31	0,000
Media	32	21,3	75		
Baja	0	0,0	75		
Total	150	100,0			

Fuente: Escala de motivación laboral.

Referente a la comparación a la motivación laboral en la dimensión motivación de poder según categorías alta, media y baja del personal de salud en estudio, se encontró que gran porcentaje presentaron motivación alta frente a otros con motivación media. Al respecto, según la Prueba Chi Cuadrado de bondad de ajuste se halló un valor de $p=0,000$, es decir la motivación laboral en la dimensión motivación de poder según categorías alta, media y baja fueron diferentes y predominando una motivación alta.

Tabla 16. Comparación de motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación según categorías alta, media y baja del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Motivación de afiliación	Fi	%	Frecuencia esperada	Prueba Chi cuadrada	Significancia
Alta	125	83,3	75	66,67	0,000
Media	25	16,7	75		
Baja	0	0,0	75		
Total	150	100,0			

Fuente: Escala de motivación laboral.

En razón a la comparación a la motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación según categorías alta, media y baja del personal de salud en estudio, se encontró que gran porcentaje presentaron motivación alta frente a otros con motivación media. Al respecto, según la Prueba Chi Cuadrado de bondad de ajuste se halló un valor de $p=0,000$, es decir la motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación según categorías alta, media y baja fueron diferentes y predominando una motivación alta.

Tabla 17. Comparación de motivación laboral según categorías alta, media y baja del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023

Motivación laboral	Fi	%	Frecuencia esperada	Prueba Chi Irada	Significancia
Alta	118	78,7	75		
Media	32	21,3	75		
Baja	0	0,0	75	49,31	0,000
Total	150	100,0			

Fuente: Escala de motivación laboral.

Y, respecto a la comparación a la motivación laboral según categorías alta, media y baja del personal de salud en estudio, se encontró que gran porcentaje presentaron motivación alta frente a otros con motivación media. Al respecto, según la Prueba Chi Cuadrado de bondad de ajuste se halló un valor de $p=0,000$, es decir la motivación laboral según categorías alta, media y baja fueron diferentes y predominando una motivación alta.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Contrastación de los resultados del trabajo de investigación

Respecto al hallazgo obtenido fue de que la motivación laboral del personal de salud en estudio ha sido alta, con $p=0,000$. Asimismo, en función a las dimensiones la motivación fue alta para la motivación de logro ($p=0,000$), motivación de poder ($p=0,000$) y la motivación de afiliación ($p=0,000$).

Los resultados son similares a los de la investigación de Cusiquispe¹⁷ quien también pone en evidencia que más del 50% del personal de salud manifiestan una motivación laboral de nivel alto y un mínimo porcentaje fue de bajo nivel.

Viguria⁴⁸ informa que también que por encima del 50% del personal de salud manifestaban una motivación de grado excelente y que ninguno de estos trabajadores tuvo motivación bajo.

Por su parte, Sifuentes⁴⁹ concluye que sobre todo el personal médico de un hospital de Chimbote-Perú percibió una motivación en el trabajo de nivel alto en más del 60%.

Alarcón et al⁷ reporta que el personal de salud estudiada ponen en evidencia un nivel de motivación alta en su mayoría no solo de forma general sino también en la totalidad de sus dimensiones.

Dextre⁵⁰ concluye que el personal asistencial de una Clínica de Trujillo pudieron mostrar una motivación hacia el trabajo de nivel muy alto (por encima del 80%).

En cambio, Parizaca y Vera¹⁶ informan que sobre todo el personal de enfermería pudo mostrar en su mayoría una motivación de nivel mediana hacia el campo laboral seguida de muy de cerca con una tercera parte de los enfermeros con la percepción de una máxima motivación.

Sin embargo, los resultados de la investigación difieren con los

estudios de Cusquispe¹⁷ donde informa que el personal de salud de un hospital de Apurímac presentó que la mayoría de este personal indica que la motivación no es buena.

Del mismo modo, Anaya²¹ reporta que cerca del 50% del personal de salud mostraron una motivación en el trabajo de nivel bajo y un mínimo porcentaje de nivel alto.

En cuanto a las limitaciones, es necesario precisar que la principal limitación de la investigación es el tipo de diseño, pues su transversalidad exceptúa una evaluación de temporalidad y causalidad entre las variables evaluadas. Otro rasgo limitante puede atribuirse al uso de instrumentos documentales que contienen información referida por el participante, no siendo factible verificar la veracidad de la información que ha sido otorgada por los participantes.

Sin embargo, como fortaleza, la investigación proporciona información actualizada de la realizar referida a la motivación con su trabajo, información que ayudara a los gestores a tomar buenas decisiones sobre todo informadas.

Finalmente, se opina que este tema de la motivación laboral es muy importante ya que se encuentra vinculada al desempeño laboral o con el compromiso organizacional y así luego puedan los trabajadores sentirse más satisfechos y tener mayor interés por el trabajo y a corto, mediano y largo plazo amenazara la felicidad y la estabilidad de la organización.

CONCLUSIONES

- La motivación laboral del personal de salud del Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco, valorada en alta, media y baja fue diferente, con significancia estadística de $p=0,000$, predominando la motivación alta.
- La motivación laboral en la dimensión logro del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco, valorada en alta, media y baja fue diferente, con significancia estadística de $p=0,000$, predominando la motivación alta.
- La motivación laboral en la dimensión poder del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco, valorada en alta, media y baja fue diferente, con significancia estadística de $p=0,000$, predominando la motivación alta.
- La motivación laboral en la dimensión afiliación del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco, valorada en alta, media y baja fue diferente, con significancia estadística de $p=0,000$, predominando la motivación alta.

RECOMENDACIONES

MINISTERIO DE SALUD

- Implementar políticas de gestión de recursos humanos que mejoren los elementos o componentes de la motivación laboral que han sido estudiadas en el presente estudio.
- Iniciar con la gestión de políticas de recursos humanos vinculadas a las condiciones de trabajo.

HOSPITAL ESSALUD PASCO

- A nivel directivo priorizar en sus planes estratégicos anuales la implementación de acciones de capacitación, incentivos no monetarios y mejora de condiciones del rendimiento laboral.
- Urgente ejecución de acciones de capacitación, incentivos no monetarios y mejora de condiciones y seguridad del trabajo relacionadas al rendimiento laboral del personal de salud
- Fomentar espacios donde se consideren el perfil del personal de salud para desplegar el liderazgo y la autonomía.
- Promover el desarrollo de habilidades blandas para una mejor interrelación entre personal de salud con quienes interactúan.
- Monitorear en forma continua las tareas y funciones que realiza cada personal de salud con la finalidad de identificar fortalezas y debilidades.

PERSONAL DE SALUD

- Promover el respeto entre personal de salud del Hospital II EsSalud de Cerro de Pasco.
- Garantizar la confianza para lograr una motivación laboral del personal de salud de Cerro de Pasco.
- Flexibilidad de horario con el rol de turno(atípico). de Manera que

cubra con su trabajo, garantizar que el personal de salud goce de buenas vacaciones remuneradas para lograr una buena motivación laboral para el futuro

ESTUDIANTES DE ENFERMERIA

- Seguir investigando la motivación laboral a través de nivel relacional o explicativo, con la finalidad de fortalecer esta línea de investigación.
- Ampliar con más investigaciones el estudio de la motivación laboral por ejemplo el ámbito estatal, fuerzas armadas y a nivel de las clínicas particulares.
- Realizar investigaciones sobre el nivel de motivación laboral en el personal de salud que labora en el ámbito de atención primaria de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Jara RA. Nivel de motivación del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de los hospitales públicos de Corrientes capital, año 2018. Rev. Fac. Med [Internet]. UNNE. 2019 [Consultado 2023 Feb 18]; XXXIX(2): 5-11. Disponible: <http://revista.med.unne.edu.ar/index.php/med/article/view/107>
2. Grujičić M, Jovičić-Bata J, Novaković B. Motivación laboral y satisfacción laboral de médicos y enfermeras en Vojvodina, Serbia. Srpski arhiv za celokupno lekarstvo [Internet]. 2018 [Consultado 2023 Mar 05];146(1-2): 48-54. Disponible: <https://doiserbia.nb.rs/Article.aspx?id=0370-81791700130G>
3. James-Scotter M, Walker C, Jacobs S. Una perspectiva interprofesional sobre la satisfacción laboral en el quirófano: una revisión de la literatura. Journal of Interprofessional Care [Internet]. 2019 [Consultado 2023 Mar 15];33(6):782-794. Disponible: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/212/21255535002/html/index.html>
4. Peña HC, Villón SG. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific, [Internet]. 2018 [Consultado 2023 Feb 11]; 3(7), 177-192. Disponible: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
5. Peceros K. Motivación Laboral y Clima organizacional en los trabajadores de la caja Cusco – de la Provincia de Andahuaylas – Año 2022. [Tesis de pregrado]. Lima – Perú: Universidad César Vallejo; 2022 [Consultado 2023 Feb 22]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98771>

6. Cárdenas MC. Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. [Internet]. Trujillo - Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [Consultado 2023 Ene 21]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58878>
7. Alarcón N, Ganga-Contreras F, Pedraja L, Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Medwave [Internet]. 2020 [Consultado 2023 May 02];20(4):e7900. Doi 10.5867/medwave.2020.04.7900
8. Arias F, Heredia V. Administración de recursos humanos para el alto desempeño. 5a ed. México DF: Trillas; 2006.
9. Urcia OR. Resiliencia y motivación laboral durante la pandemia por la Covid-19 en el personal operativo y administrativo del Centro Nacional de Salud Pública y Centro Nacional de Control de Calidad del Instituto Nacional de Salud. Lima, 2021. [Internet]. Lima – Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [Consultado 2023 Ene 11]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5860>
10. Teng Z, Huáng J, Qiū Y, Tán Y, Zhōng Q, Táng H. et al. Salud mental del personal de primera línea en la prevención de la enfermedad por coronavirus 2019. Revista de la Universidad Central Sur (Ciencias Médicas) [Internet]. 2020 [Consultado 2023 Mar 05]; 45(6): 613-619. Disponible en: <http://xbyxb.csu.edu.cn/xbwk/fileup/PDF/202006613.pdf>
11. Muñoz SI, Molina D, Ochoa R, Sánchez O, Esquivel JA. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. Acta Pediátrica

- de México [Internet]. 2020 [Consultado 2023 Mar 18]; 41(1): 127-136.
Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
12. Gutiérrez JE, Solano J. Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. Revista Cuadernos de Administración [Internet]. 2020 [Consultado 2023 Feb 15];1(1): 15-28. Disponible:
https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf
13. OPS/CEPAL. América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: Efectos económicos y sociales. Chile: OPS/CEPAL; 2020.
14. Organización Mundial de la Salud. Actualización de la estrategia frente a la COVID-19; 2020 [Internet]. [Consultado 2023 Feb 15]. Disponible en:
https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10
15. Ortiz KT. El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por covid-19 [Internet]; 2020 [Consultado 2023 Feb 22]. Disponible en:
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2429/FCAD-ORT-RUI-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Parizaca GF, Vera CA. Resiliencia y motivación laboral en el contexto de la COVID-19 en enfermeras del ámbito comunitario. Veritas [Internet]. 2022 [Consultado 2023 Mar 22];22(2): 15-19. Disponible:
<https://doi.org/10.35286/veritas.v22i2.306>

17. Cusiquispe MN. Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. [Internet]. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [Consultado 2023 Feb 11]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84514#:~:text=Los%20resultados%20descriptivos%20de%20la,nivel%20Medio%20o%20en%20proceso>
18. OIT. Observatorio de la OIT: La COVID - 19 y el mundo del trabajo. Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis. Organización Internacional Del Trabajo; 2020.
19. Benítez DC, Fuentes MC, Peña LA. Motivación en trabajadores de la empresa Sea And Oil Ltda en tiempos de COVID-19. [Internet]. Colombia: Universidad Santo Tomás; 2021 [Consultado 2023 Ene 21]. Disponible en: [https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33229/2021daniela benitez.pdf?sequ](https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33229/2021daniela%20benitez.pdf?sequ)
20. Pujadas-Sánchez MD, Pérez-Pareja FJ, Palmer-Pol A. Aspectos motivacionales en el personal de emergencias. Clínica y Salud [Internet]. 2017 [Consultado 2023 May 02]; 28:9–16. Disponible: <http://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2016.07.004>
21. Anaya G. Motivación y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo. [Internet]. Chiclayo – Perú: Universidad César Vallejo; 2021 [Consultado 2023 May 11]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77460>

22. Marin HS, Placencia MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz. Medicina [Internet]. octubre de 2017 [Consultado 2023 Feb 22]; 17(4): 42-52. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es
23. Cueva R. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano 2016. [Internet]. Huánuco- Perú: Universidad de Huánuco; 2018 [Consultado 2023 Mar 22]. Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1279#:~:text=Existe%20un%20nivel%20medio%20de,Regional%20Hermilio%20Valdiz%C3%A1n%20Medrano%20%E2%80%93%202016.>
24. Sulca KM. La motivación y su relación con la satisfacción laboral del enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017. [Internet]. Huánuco-Perú: Universidad de Huánuco; 2018 [Consultado 2023 Feb 25]. Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1083;jsessionid=1053CC8BF20406714CA6715E8B467FD5>
25. Colvin M, Rutland F. ¿Es la jerarquía de necesidades de Maslow un modelo válido de motivación? Louisiana Tech University [Internet]. 2008 [Consultado 2023 Abr 11]. Disponible:
<https://www.up-spain.com/blog/piramide-maslow/#:~:text=La%20jerarqu%C3%ADa%20de%20necesidades%20de,%2C%20amor%2C%20estima%20y%20autorrealizaci%C3%B3n.>

26. Boeree G. Departamento de Psicología de Teorías de la Personalidad Universidad de Shippensburg; [Internet]. 2006. [Consultado 2023 Feb 15] Disponible en: <http://www.ship.edu/%7Ecgboree/perscontents.html>
27. Feist J, Feist G. Teorías de la personalidad (sexta edición). New York: McGraw Hill; 2006.
28. Koltko M. Redescubriendo la versión posterior de la jerarquía de necesidades de Maslow: autotrascendencia y oportunidades para la teoría, la investigación y la unificación. Review of General Psychology by the American Psychological Association [Internet]. 2006 [Consultado 2023 May 11]; 10(4): 302–317. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/694013.pdf>
29. Bracamonte C, García M. Motivación del personal de enfermería del hospital el SAUCE. [Internet]. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo; 2006 [Consultado 2023 Mar 11]. Disponible
30. Koontz H, Wehrich H. Elementos de administración: enfoque internacional Mexico: McGraw Hill; 2002.
31. Rue LW, Byars LL. Administración: teoría y aplicaciones. Colombia: Alfaomega; 2000.
32. Rivera RJ. Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A. [Internet]. Lima-Perú: Universidad Nacional Tecnológica De Lima Sur; 2014 [Consultado 2023 May 11]. Disponible en: https://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/14/2/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf

33. McClelland D. Estudio de la motivación humana [Internet]. Madrid, España; 1989 [Consultado 2023 Mar 22]. Disponible en: <https://bit.ly/3rhA19J>
34. Acosta J. Dirigir: Liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir empresas. Editorial ESIC; 2011 [Consultado 2023 Mar 19]. Disponible en: <https://bit.ly/36GV0Jt>
35. Boada J, Tous J, Ester S, Vigil A. Estudio predictivo sobre la motivación interna en profesionales de Servicios Sociales y en Profesores no Universitarios. En: Psicología del Trabajo: nuevos conceptos, controversias y aplicaciones: IV Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid: Pirámide; 1999.
36. Boada J, Ester S, Vigil, A, Tous J. Diferencias motivacionales en funcionarios de una Administración Pública desde la Psicología de los Recursos Humanos. Revista de Psicología Universitas Tarraconensis [Internet]. 1999 [Consultado 2023 Mar 22];21(1-2):185-197. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2833565>
37. Stoeva T, Shopov D, Borisova B, Mihaylova V, Paskaleva T, Tornyova B. Interdependencia entre Motivación Profesional y Satisfacción del Personal de Enfermería. J of IMAB [Internet]. 2019 [Consultado 2023 May 05];25(3):2659-2662. Disponible: <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/download/390/251>

38. Ganga-Contreras F, Villacis-Moyano H. Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectivas* [Internet]. 2018 [Consultado 2023 May 02];42: 97-122. Disponible: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200005
39. Guo B, Qiang B, Zhou J, Yang X, Qiu X, Qiao Z, et al. La relación entre la motivación de logro y el desempeño laboral entre los médicos chinos: un análisis de proceso condicional. *BioMed Research International* [Internet]. 2021 [Consultado 2023 May 08] ;(1): 1-9. Disponible: <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>
40. Morán C, Menezes E. La Motivación de logro como impulso creador de bienestar: Su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología* [Internet]. 2016 [Consultado 2023 May 02];2(1): 31–40. Disponible: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>
41. Davis K, Newstrom JW. *Comportamiento humano en el trabajo*. México, D.F.: Editorial McGraw-Hill; 2001.
42. Murrugarra C. Nivel motivacional y la Identificación de la Necesidad predominante basado en la teoría de MCCLELLAND en los docentes de la Institución Educativa inicial N°192 de Puno, en el Año 2017. [Internet]; 2018 [Consultado 2023 Feb 18]. Disponible en: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1410>

43. Paais M, Pattiruhu J. Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* [Internet]. 2020 [Consultado 2023 Ene 18];7(8): 577–588. Disponible:
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
44. Cueva S. Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bombos de Javier Prado, 2018. [Internet]; 2018 [Consultado 2023 Feb 25]. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/4341>
45. Palmero F, Fernández E, Chóliz M, Martínez-Sánchez F. *Psicología de la motivación y la emoción*. Madrid, España: McGrawHill /Interamericana Editores S.A; 2002.
46. Lozano D, Barragán J. La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre necesidades humanas. *Innovaciones de Negocios* [Internet]. 2017 [Consultado 2023 Feb 22]; 12(24): 295-326. Disponible:
<https://doi.org/10.29105/rinn12.24-7>
47. Romero O. *Crecimiento psicológico y motivaciones sociales*. Mérida, Venezuela: Editorial Karol; 1999.
48. Viguria RA. *Motivación y Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas - Apurímac* 2021. [Internet]. Lima – Perú: Universidad César Vallejo; 2022 [Consultado 2023 Ene 21]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84764>
49. Sifuentes A. *Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19*. [Internet].

Chimbote – Perú: Universidad César Vallejo; 2021 [Consultado 2023 Feb 21]. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76315>

50. Dextre JM. Motivación y desempeño laboral en colaboradores asistenciales de la Clínica San Pablo - Trujillo 2019. [Internet]. Trujillo – Perú: Universidad César Vallejo; 2020 [Consultado 2023 May 05]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62867>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Cordova G. Motivación laboral del personal de salud – Hospital II Essalud Cerro de Pasco 2023 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2023 [Consultado]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del estudio.

MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD – HOSPITAL II ESSALUD CERRO DE PASCO 2023

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores				Ítems	Escala de medición
			Variable 1: Motivación laboral					
¿Cuál es la motivación laboral del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023?	Determinar la motivación laboral del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	La motivación laboral del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco, valorada en alta, media y baja es diferente	Dimensiones	Indicadores			24	Nominal
			Motivación de logro	de Poder				
			Motivación de poder	de Afiliación				
			Motivación de afiliación					
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas						
¿Cuál es la motivación laboral en la dimensión logro del personal de salud del Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023?	Establecer la motivación laboral en la dimensión logro del personal de salud del Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	La motivación laboral en la dimensión logro del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco, valorada en alta, media y baja es diferente	Motivación de logro	de Motivación de logro	de		1. Como trabajadora(o) intento mejorar mi desempeño laboral 2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes 3. Me gusta que me programen en tareas complejas 4. Considero que tomo decisiones	Intervalo

						<p>institucionales</p> <p>adecuadas</p> <p>5. La institución conoce nuestros progresos al terminar las tareas</p> <p>6. Como trabajadora(o) me gusta fijar y alcanzar metas</p>	
						<p>realistas</p> <p>7. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil</p> <p>8. La institución logra cumplir con los objetivos institucionales</p>	
¿Cuál es la motivación laboral en la dimensión poder del personal de salud del Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023?	Evaluar la motivación laboral en la dimensión poder del personal de salud del Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	La motivación laboral en la dimensión poder del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco, valorada en alta, media y baja es diferente	Motivación de poder	de	Motivación de poder	<p>1. Me gusta ser competitivo en el trabajo que realizo</p> <p>2. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión</p> <p>3. Me gusta llevar el mando cuando participo en una actividad laboral</p> <p>4. La institución promueve nuestra participación en las actividades institucionales</p> <p>5. Confronto a las personas con quienes estoy en desacuerdo</p> <p>6. Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional</p> <p>7. Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean</p> <p>8. Con frecuencia apporto</p>	Intervalo

positivamente para el logro de los objetivos institucionales

¿Cuál es la motivación laboral en la dimensión afiliación del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023?	Valorar la motivación laboral en la dimensión afiliación del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023	La motivación laboral en la dimensión afiliación del personal de salud de Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco,	Motivación de afiliación	Motivación de afiliación	<ol style="list-style-type: none"> 1. A menudo hablo con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo 2. Me gusta estar en compañía de otras personas de mi centro de trabajo 3. Siento que me consideran un buen compañero en mi Centro de trabajo 4. La institución promueve la socialización entre compañeros de trabajo 5. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo 6. Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones en mi trabajo 7. Prefiero trabajar con otras personas, más, que trabajar sola(o) 8. La institución promueve el trabajo en equipo 	Intervalo
valorada en alta, media y baja es diferente						
Tipo de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Aspectos éticos	Estadística descriptiva e inferenciales		
Observacional, transversal y prospectivo	Población = 150	Psicometría Escala	Consentimiento informado	Frecuencia y porcentaje	Prueba de ajuste	Bondad de ajuste
Nivel del estudio	Diseño del estudio					
Descriptivo	Correlacional					

ANEXO 2

INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACIÓN

Código:
ESCALA DE MOTIVACION LABORAL

Fecha: / /

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Motivación laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 de ESSALUD II 2022.

INSTRUCCIONES. A continuación se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención tómese el tiempo que sea necesario luego marque o complete la respuesta según corresponda.

Muchas gracias.

I. CARACTERISTICAS SOCIO DEMOGRAFICOS:

1. Edad: _____ en años

2. Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

II. CARACTERISTICAS LABORALES:

3. Tipo de

personal de

salud:

Médico ()

Enfermero ()

Otro () Especifique: _____

Técnico en salud ()

4. Situación

laboral:

Contratado

()

Empleado

()

Contratado

()

III. CARACTERISTICAS DE MOTIVACION LABORAL:

Lea cada pregunta y marque con una X en el recuadro que usted considere el adecuado. Toda la información recopilada es anónima y será tratada con cuidado.

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
MOTIVACIÓN DE LOGRO					
1. Como trabajadora(o) intento mejorar mi desempeño laboral	()	()	()	()	()
2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	()	()	()	()	()
3. Me gusta que me programen en tareas complejas	()	()	()	()	()
4. Considero que tomo decisiones institucionales adecuadas	()	()	()	()	()
5. La institución conoce nuestros progresos al terminar las tareas	()	()	()	()	()
6. Como trabajadora(o) me gusta fijar y alcanzar metas realistas	()	()	()	()	()
7. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	()	()	()	()	()
8. La institución logra cumplir con los objetivos institucionales	()	()	()	()	()
MOTIVACIÓN DE PODER					
9. Me gusta ser competitivo en el trabajo que realizo	()	()	()	()	()
10. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	()	()	()	()	()
11. Me gusta llevar el mando cuando participo en una actividad laboral	()	()	()	()	()
12. La institución promueve nuestra participación en las actividades institucionales	()	()	()	()	()
13. Confronto a las personas con quienes estoy en desacuerdo	()	()	()	()	()

14. Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional	()	()	()	()	()
15. Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	()	()	()	()	()
16. Con frecuencia apporto positivamente para el logro de los objetivos institucionales	()	()	()	()	()
MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN					
17. A menudo hablo con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo	()	()	()	()	()
18. Me gusta estar en compañía de otras personas de mi centro de trabajo	()	()	()	()	()
19. Siento que me consideran un buen compañero en mi Centro de trabajo	()	()	()	()	()
20. La institución promueve la socialización entre compañeros de trabajo	()	()	()	()	()
21. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	()	()	()	()	()
22. Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones en mi trabajo	()	()	()	()	()
23. Prefiero trabajar con otras personas, más, que trabajar sola(o)	()	()	()	()	()
24. La institución promueve el trabajo en equipo	()	()	()	()	()

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DESPUES DE LA VALIDACION

Código: **Fecha:** / /
ESCALA DE MOTIVACION LABORAL TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:
Motivación laboral del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023.

INSTRUCCIONES. A continuación se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención tómese el tiempo que sea necesario luego marque o complete la respuesta según corresponda.

Muchas gracias.

I. CARACTERISTICAS SOCIO DEMOGRAFICOS:

1. Edad: _____ en años
2. Sexo:
 - Masculino ()
 - Femenino ()
3. Nivel de estudios:
 - Especialización ()
 - Maestría ()
 - Doctorado ()
 - Educación continuada (Cursos, diplomados, otros) () Ninguno ()

II. CARACTERISTICAS LABORALES:

4. Tipo de personal de salud:
 - Médico ()
 - Enfermero ()
 - Otro () Especifique: _____
 - Técnico en salud ()

5. Tiempo laboral en años en el servicio que labora: _____ en años

6. Situación

n

labora

l:

Nomb

rado ()

Contratado ()

III. CARACTERISTICAS DE MOTIVACION LABORAL:

Lea cada pregunta y marque con una X en el recuadro que usted considere el adecuado. Toda la información recopilada es anónima y será tratada con cuidado.

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
MOTIVACION DE LOGRO					
25. Como trabajadora(o) intento mejorar mi desempeño laboral	()	()	()	()	()
26. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	()	()	()	()	()
27. Me gusta que me programen en tareas complejas	()	()	()	()	()
28. Considero que tomo decisiones institucionales adecuadas	()	()	()	()	()
29. La institución conoce nuestros progresos al terminar las tareas	()	()	()	()	()
30. Como trabajadora(o) me gusta fijar y alcanzar metas realistas	()	()	()	()	()
31. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	()	()	()	()	()
32. La institución logra cumplir con los objetivos institucionales	()	()	()	()	()
MOTIVACION DE PODER					
33. Me gusta ser competitivo en el trabajo que realizo	()	()	()	()	()

. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	()	()	()	()	()
35. Me gusta llevar el mando cuando participo en una actividad laboral	()	()	()	()	()
36. La institución promueve nuestra participación en las actividades institucionales	()	()	()	()	()
37. Confronto a las personas con quienes estoy en desacuerdo	()	()	()	()	()
38. Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional	()	()	()	()	()
39. Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	()	()	()	()	()
40. Con frecuencia apporto positivamente para el logro de los objetivos institucionales	()	()	()	()	()
MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN					
41. A menudo hablo con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo	()	()	()	()	()
42. Me gusta estar en compañía de otras personas de mi centro de trabajo	()	()	()	()	()
43. Siento que me consideran un buen compañero en mi Centro de trabajo	()	()	()	()	()
44. La institución promueve la socialización entre compañeros de trabajo	()	()	()	()	()
45. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	()	()	()	()	()
46. Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones en mi trabajo	()	()	()	()	()

47. Prefiero trabajar con otras personas, más, que trabajar sola(o)	()	()	()	()	()
48. La institución promueve el trabajo en equipo	()	()	()	()	()

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del Proyecto**
“Motivación laboral del personal de salud – Hospital II ESSALUD Cerro de Pasco 2023”
- **Equipo de Investigadores (nombres, cargo en el proyecto, institución, teléfonos).**
Alumno de Enfermería de la Universidad de Huánuco.
- **Introducción / Propósito**
El papel que tiene la motivación es fundamental sobre todo para aun buen desempeño del personal de salud.
- **Participación**
Personal de salud.
- **Procedimientos**
Se le aplicará un cuestionario y una escala en un tiempo aproximado de 45 minutos.
- **Riesgos / Incomodidades**
No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.
- **Beneficios**
El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de información oportuna y actualizada sobre las estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico.
- **Alternativas**
La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representara ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquier nueva información que puede afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.
- **Compensación**
No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo al investigador responsable.

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia de quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

- **Consentimiento / Participación Voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firma del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del encuestado.....

Firma de la investigadora.....

Huánuco,, del 2023

ANEXO 5

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, USURIAGA CRISTOBAL YONY DEMANDO
 De profesión ENFERMERO, actualmente ejerciendo el cargo
 de ENFERMERO ASISTENCIAL DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL II ES SALUD - PASCO por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la GERMAIN LORENZO, CORDOVA CASTAÑEDA, con DNI 40399803, aspirante al título de Licenciado en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Motivación laboral del personal de salud Hospital II es salud cerro de pasco 2023".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Nombres	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
--------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
USURIAGA CRISTOBAL YONY DEMANDO DNI: 014068465

Especialidad del validador: HE PLANIFICACION Y PROYECTOS DE DESARROLLO


 LIC. YONY A. USURIAGA CRISTOBAL
 ESP. EMERGENCIAS Y RESASTRES
 R.N.E. 45348 C.E.P. 33550
 EsSalud

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, PRADO RAMOS ROSA

De profesión ENFERMERA, actualmente ejerciendo el cargo de

LIC EN ENFERMERIA ASISTENCIAL DEL SERVICIO DE CIRUGIA DEL HOSPITAL II ES SALUD por medio del presente hago constar

que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la GERMAIN LORENZO, CORDOVA CASTAÑEDA, con DNI 40399803, aspirante al título de Licenciado en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Motivación laboral del personal de salud Hospital II es salud cerro de pasco 2023".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Nombres	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
--------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
PRADO RAMOS ROSA DNI: 04010933

Especialidad del validador: Quirófano del Hospital Clínico
Demográfico
Traslado: Salud Pública - Salud Comunitaria



Firma/sello
BIBALUP

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, GIRON MALPARTIDA, Silvia Liliana.

De profesión Licenciada en Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Jefatura de Enfermería

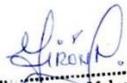
-----por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la GERMAIN LORENZO, CORDOVA CASTAÑEDA, con DNI 40399803, aspirante al título de Licenciado en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Motivación laboral del personal de salud Hospital II es salud cerro de pasco 2023".

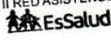
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Nombres	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
--------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador, Dr/ Mg: Giron Malpartida Silvia Liliana DNI: 04083118

Especialidad del validador: MAGISTER



Mg. Silvia Liliana Giron Malpartida
CEP 32297
JEFE DEL SERVICIO DE ENFERMERIA
HOSPITAL II RED ASISTENCIAL PASCO


CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MG. LILIA HUAYANAY MARTEL

De profesión Licenciada en Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Enfermera Docente (UNOAC) y Enfermera Emergencista - ESSALUD PASCO.

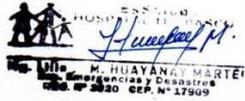
-----por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la GERMAIN LORENZO, CORDOVA CASTAÑEDA, con DNI 40399803, aspirante al título de Licenciado en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Motivación laboral del personal de salud Hospital II es salud cerro de pasco 2023".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Nombres	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
--------------------------	--

Apellidos HUAYANAY MARTEL y nombres LILIA del juez/experto validador. Dr/ Mg: DNI: 0 4009557

Especialidad del validador: Mg. en Docencia Universitaria



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, EMERSON EDWIN LEON ROJAS

De profesión LICENCIADO EN ENFERMERIA, actualmente ejerciendo el cargo de ENFERMERO DOCENTE (UNDAC) Y COORDINADOR DE MIDIS - PASCO

-----por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la GERMAIN LORENZO, CORDOVA CASTAÑEDA, con DNI 40399803, aspirante al título de Licenciado en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Motivación laboral del personal de salud Hospital II es salud cerro de pasco 2023".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Nombres	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
--------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
LEON ROJAS EMERSON EDWIN DNI: 41230350

Especialidad del validador: Mg. EN SALUD PUBLICA Y COMUNITARIA



Firma/sello

ANEXO 6
DOCUMENTOS DE PERMISO DE LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO

AÑO DE LA UNIDAD PAZ Y DESARROLLO



CERRO DE PASCO, 03 DE MAYO de 2023

Dr. ENRIQUE CISNEROS ARAUJO
Director Hospital II Essalud Pasco
Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato expresarle un cordial saludo y SOLICITAR AUTORIZACION Para desarrollar el proyecto titulado: "Motivación laboral del personal de salud – Hospital II Essalud Cerro de Pasco 2023" desarrollada por el sr. GERMAIN LORENZO CORDOVA CASTAÑEDA, trabajador asistencial del Hospital II Pasco, para optar el Título Profesional de Licenciado en enfermería por la Universidad de Huánuco.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi consideración, más distinguida.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and flourishes, positioned above a horizontal line.

GERMAIN LORENZO CORDOVA CASTAÑEDA
DNI 40399803

ANEXO 7

BASE DE DATOS

N°	Edad	Sexo	nivel	tperso	t	situaci	lt1	lt2	lt3	lt4	lt5	lt6	lt7	lt8	lt9	lt10	lt11	lt12	lt13	lt14	lt15	lt16	lt17	lt18	lt19	lt20	lt21	lt22	lt23	lt24
1	64	1	1	2	21	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	59	2	1	2	21	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	44	1	4	4	14	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	50	1	2	2	13	2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
5	49	1	1	2	13	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	37	2	4	4	11	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	43	1	1	1	7	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
8	47	2	1	4	10	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
9	28	2	1	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
10	40	1	1	2	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
11	48	1	1	2	12	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	41	1	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
13	57	1	3	1	12	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
14	56	2	1	3	17	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
15	39	2	1	2	8	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
16	58	2	2	1	12	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
17	31	2	1	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	34	1	1	2	5	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
19	36	1	4	3	6	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	35	1	5	4	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4

73	69	2	5	4	33	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
74	68	2	4	4	32	1	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
75	53	1	1	1	29	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
76	37	1	1	3	9	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
77	39	1	1	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
78	47	1	1	3	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
79	35	1	1	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
80	37	1	1	2	11	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	
81	46	2	1	3	11	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
82	57	2	1	2	21	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
83	40	1	1	3	6	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
84	40	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
85	40	1	1	1	1	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
86	52	2	1	2	18	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	
87	37	2	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
88	49	1	4	3	10	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
89	39	1	4	3	11	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
90	48	1	4	3	12	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
91	31	2	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
92	36	2	1	2	2	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
93	68	2	1	2	29	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	
94	46	2	1	2	14	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	
95	51	2	1	2	20	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5		
96	58	2	1	2	16	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
97	51	1	1	3	17	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
98	46	2	1	2	11	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	

25	67	2	1	2	27	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
126	69	2	3	1	17	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
127	68	1	4	3	30	1	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
128	69	1	4	3	31	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
129	67	1	1	1	27	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
130	55	2	4	3	13	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
131	66	2	4	3	31	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
132	68	1	4	3	27	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
133	61	1	4	3	21	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
134	61	1	4	3	28	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
135	53	1	4	3	10	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
136	57	1	4	3	18	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
137	51	1	4	3	13	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
138	51	1	4	3	18	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
139	50	2	4	3	15	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
140	47	2	4	3	10	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4
141	41	2	4	3	13	2	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
142	50	2	4	3	10	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
143	47	1	4	3	13	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3
144	44	2	4	3	9	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
145	59	2	1	1	27	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
146	64	2	1	1	30	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	60	1	1	1	18	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
148	60	2	2	2	6	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
149	56	1	5	2	20	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	47	2	1	1	18	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4

ANEXO 8

CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

INFORME DE ORIGINALIDAD DOCUMENTO PARA TRAMITAR SUSTENTACIÓN

Yo, Eler Borneo Cantalicio, asesor(a) del Programa Académico de Enfermería y designado(a) mediante documento Resolución N° 1229-2021-D-FCS-UDH correspondiente al estudiante: Germain Lorenzo, CORDOVA CASTAÑEDA, en la investigación titulada: "MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD – HOSPITAL II ESSALUD CERRO DE PASCO 2023"

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 27 de junio del 2023

UDH PROGRAMACADÉMICO
Mg. Eler Borneo Cantalicio
DOCENTE UNIV. CATÁTRICO
BIOESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN

Eler Borneo Cantalicio
Apellidos y Nombres
DNI N° 40613742

Código ORCID N°: <https://orcid.org/0000-0002-6273-9818>



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

INFORME DE ORIGINALIDAD DOCUMENTO PARA TRAMITAR SUSTENTACIÓN

Yo, Eler Borneo Cantalicio, asesor(a) del Programa Académico de Enfermería y designado(a) mediante documento Resolución N° 1229-2021-D-FCS-UDH correspondiente al estudiante: Germain Lorenzo, CORDOVA CASTAÑEDA, en la investigación titulada: "MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD – HOSPITAL II ESSALUD CERRO DE PASCO 2023"

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 21 de setiembre del 2023



Eler Borneo Cantalicio
Apellidos y Nombres
DNI N° 40613742

Código ORCID N°: <https://orcid.org/0000-0002-6273-9818>