

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

UNIDAD DE POSGRADO

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS  
EN TECNOLOGÍA MÉDICA DEL SERVICIO DE REHABILITACIÓN  
DEL HOSPITAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ LUIS N.  
SÁENZ DURANTE EL PERIODO MARZO 2020 A MARZO 2021**



PRESENTADA POR

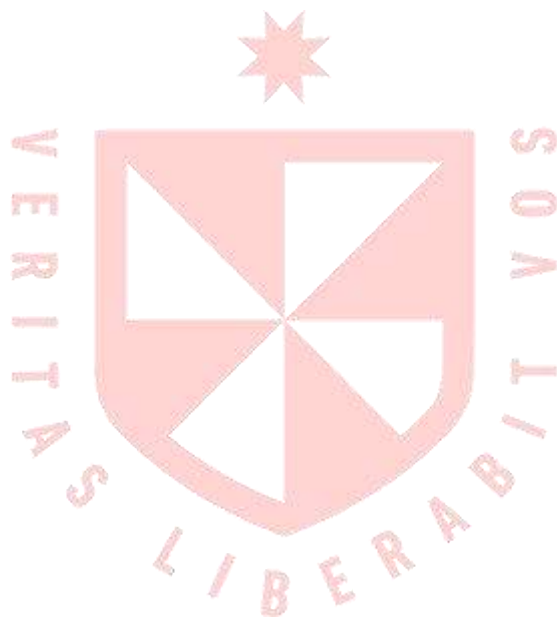
**JOHANNA CLAUDIA QUIJANO LEYVA**

ASESOR

ALDO LAMA MORALES

LIMA - PERÚ

2024



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada**  
**CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS  
EN TECNOLOGÍA MÉDICA DEL SERVICIO DE REHABILITACIÓN  
DEL HOSPITAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ LUIS N.  
SÁENZ DURANTE EL PERIODO MARZO 2020 A MARZO 2021**

**TESIS**

**PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE  
SALUD**

**PRESENTADA POR  
JOHANNA CLAUDIA QUIJANO LEYVA**

**ASESOR  
MGTR. ALDO LAMA MORALES**

**LIMA, PERÚ  
2024**

## **JURADO**

**Presidente:** Mauro Rivera Ramírez, doctor en Educación

**Miembro:** Moisés Alexander Apolaya, maestro en Salud Pública

**Miembro:** Marco Antonio Gamero Roca, máster en Salud Pública

A mis amores, Roberto y Giacomo, que son mi fortaleza y mi impulso para seguir adelante, para crecer personal y profesionalmente; con mucho amor, Yohita.

## **AGRADECIMIENTOS**

A los miembros de mi familia, quienes han destinado tiempo para enseñarme nuevas cosas y brindarme aportes invaluable; especialmente estuvieron presentes en el desarrollo de mi tesis

## ÍNDICE

	Págs.
Portada .....	i
Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimientos.....	iv
Índice .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. MARCO TEÓRICO .....	13
III. METODOLOGÍA.....	27
IV. RESULTADOS .....	31
V. DISCUSIÓN.....	38
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES.....	42
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	43
ANEXOS .....	46

## RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación del Hospital Nacional de la Policía del Perú Luis N. Sáenz en el periodo de marzo 2020 a marzo 2021. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, observacional, analítico, prospectivo y diseño transversal. En la investigación, participaron un total de 23 licenciados en tecnología médica. Se utilizó la Escala de motivación laboral (R-Maws) y se diseñó un cuestionario de desempeño laboral basado en los lineamientos del Minsa. Se obtuvo como resultado que los licenciados en tecnología médica tienen un nivel alto (62.5 %) de motivación laboral y un nivel bueno (100 %) de desempeño laboral. Se concluye que la motivación y el desempeño laboral no están relacionados ( $p>0.05$ ); cabe destacar que la regulación identificada y motivación intrínseca se encuentran relacionadas de forma directa con el desempeño laboral de los licenciados tecnología médica.

**Palabras clave:** Motivación, desempeño laboral; rehabilitación, tecnología médica



## ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between motivation and work performance of graduates in medical technology from the Rehabilitation Service of the National Police Hospital of Peru Luis N. Sáenz in the period from March 2020 to March 2021. quantitative, observational, analytical, prospective study with a cross-sectional design. A total of 23 medical technology graduates participated in the research. The Work Motivation Scale (R-Maws) was used and a work performance questionnaire was designed based on the Minsa guidelines. It was obtained as a result that medical technology graduates have a high level (62.5%) of work motivation and a good level (100%) of work performance. It is concluded that motivation and job performance are not related ( $p>0.05$ ). But, it should be noted that the identified regulation and intrinsic motivation are directly related to the job performance of medical technology graduates.

**Keywords:** Motivation, job performance; rehabilitation, medical technology

NOMBRE DEL TRABAJO

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS LICENCIADOS EN TECNOLOGÍA  
MÉDICA DEL SERVICIO DE REHABILITAC  
IÓN**

AUTOR

**JOHANNA CLAUDIA QUIJANO LEYVA**

RECuento de palabras

**13228 Words**

RECuento de caracteres

**72143 Characters**

RECuento de páginas

**70 Pages**

Tamaño del archivo

**4.7MB**

Fecha de entrega

**Apr 10, 2023 2:35 PM GMT-5**

Fecha del informe

**Apr 10, 2023 2:36 PM GMT-5**

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 19% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Descripción de la situación problemática

Durante los últimos años, el desempeño laboral del personal del sector salud ha pasado a ser un álgido problema de las instituciones sanitarias, debido a que se ve afectado por diversos factores (estructurales, ambientales, personales, entre otros). El Sistema de Salud de la Policía Nacional del Perú, se ha visto afectado en los últimos años por una serie de problemas, dentro de los que destacan el déficit de recursos humanos calificados, infraestructura no adecuada, desabastecimiento de medicamentos e insumos que se vieron agravados por la situación de la pandemia del COVID – 19 (1). Ello originó un deficiente desempeño por parte del personal afectando el servicio de atención, creando insatisfacción en los usuarios externos de la institución. La falta de valoración del personal dedicado al cuidado de la salud, afecta el desempeño laboral de los mismos, por lo que es determinante que las Instituciones de salud, realicen esfuerzos para mejorar el desempeño de sus trabajadores.

La motivación y el desempeño laboral son pilares para el desarrollo de la calidad de servicios de salud, que mejoran los índices de satisfacción de usuarios. Para lo cual las instituciones sanitarias deben adoptar estrategias de mejora de condiciones de motivación y desempeño laboral (2). Del mismo modo, Ayu y Adam (3) mencionan que la motivación laboral afecta significativamente al desempeño laboral; por ende, el desempeño laboral puede enriquecerse cuando la condición de la motivación laboral es alta y lograr el desarrollo personal.

A nivel internacional se han realizado numerosos estudios sobre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores, como el realizado en más de 13 países donde se destaca que Estados Unidos y China son los países con un mayor porcentaje de trabajadores totalmente motivados con un 19 % de prevalencia, seguido de la India con un 17 % y Brasil con un 16 % (4). A nivel latinoamericano, estudios como el de Salcedo y Díaz (5) evidenció grandes desigualdades en el sector salud en relación al desempeño laboral del personal, así que propuso su reducción a través de políticas públicas que motiven el trabajo del personal.

A nivel nacional, Legarde et al. (6) manifestaron que la baja calidad de atención ocurre con mayor frecuencia cuando el personal de salud que no percibe un nivel óptimo de motivación, de modo que la consideran un poderoso impulsor de comportamientos o actitudes deseables del personal hospitalario hacia los pacientes. Del mismo modo Mendelson et al. (7) menciona que es importante abordar la motivación pues influye en las acciones y conductas del trabajador de salud para garantizar que la calidad de servicio al paciente sea la mejor. La naturaleza multifacética de los sistemas de salud y la distribución de responsabilidades directas e indirectas entre múltiples sectores plantean desafíos para el seguimiento del desempeño, siendo la motivación un factor esencial para el desempeño laboral del personal de salud, ya que influye en la calidad de la atención, la satisfacción del paciente, la retención del personal y la eficiencia general en la prestación de servicios de salud.

Los servicios de medicina física y rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz fueron adaptándose a las consecuencias provocadas por la pandemia y reorganizaron sus recursos destinando un mayor número de fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales a las plantas de hospitalización y las unidades de cuidados intensivos para poder atender las necesidades de tratamientos de los pacientes con COVID-19, dada la alta prevalencia de consecuencias físicas graves que se observan en estos durante el ingreso (8).

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación del Hospital Nacional de la Policía del Perú Luis N. Sáenz durante el periodo marzo 2020 a marzo 2021?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 General**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación del Hospital Nacional de la Policía del Perú Luis N. Sáenz durante el periodo marzo 2020 a marzo 2021.

### **1.3.2 Específicos**

Establecer la relación entre la motivación a-motivación (desmotivación) y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación.

Establecer la relación entre la regulación externa y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación.

Establecer la relación entre la regulación introyectada y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación.

Establecer la relación entre la regulación identificada y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación.

Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación.

### **1.4 Justificación**

El sistema de salud es un sistema complejo, del cual están en riesgo vidas humanas y por lo que es indispensable tener recursos humanos dentro de sus capacidades tanto mentales como intelectuales. La práctica médica a nivel mundial se enfrenta hoy en día a muchos retos, más aún con esta pandemia que ha confirmado la deficiencia que tenemos a nivel salud nivel infraestructura logística y recurso humano. La investigación se justifica porque busca demostrar la correspondencia entre motivación y desempeño laboral en los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación, con lo cual se pueden diseñar políticas de motivación del personal para mejorar no solo el desempeño laboral sino también la forma en como el personal se siente identificado con la institución, lo cual mejorará las condiciones laborales y la calidad del servicio brindado a los usuarios externos. Cabe destacar que la implementación de políticas de motivación laboral no conlleva una gran inversión, pero son importantes para mantener enfocado al personal en los objetivos institucionales.

### **1.5 Viabilidad y factibilidad**

En el siguiente trabajo de investigación es viable porque se cuenta con:

- Permiso de los jefes inmediatos por conducto regular.
- Siendo un establecimiento de III categoría cumple funciones de docencia e investigación.
- Experiencia sobre el tema de quien suscribe.
- Investigación mínimamente costosa, con recursos materiales como las encuestas virtuales.

### **1.6 Limitaciones**

Dentro del desarrollo del estudio se encontraron las siguientes limitaciones:

- Limitado acceso al personal de tecnología médica del servicio de rehabilitación, debido a que cuenta con poca disponibilidad para responder los instrumentos de recolección de datos producto de su horario laboral y la alta demanda de servicios con la que cuenta su unidad.
- Limitada cantidad de estudios sobre motivación y desempeño laboral en el personal de tecnología médica. La mayoría de los estudios están enfocados en el personal asistencial (médicos, enfermeras, técnicos) de las instituciones prestadoras de salud.
- Limitado tiempo de ejecución del estudio, debido a que solo se obtuvo permiso para aplicar los instrumentos de recolección de datos en un corto periodo de tiempo dentro de la institución.
- Reducida cantidad de muestra de estudio, debido a las características del lugar de estudio que cuenta con un reducido personal de licenciados en tecnología medica que perecen al servicio de rehabilitación. Esto dificulta el análisis estadístico que para una mayor certeza en los resultados obtenidos requiere de un tamaño de muestra grande y representativo de la población. Es así, que el reducido tamaño demuestra dificulta establecer las relaciones entre variables y las generalizaciones significativas.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

Hou F et al. (9) publicaron, en 2021, un estudio sobre factores organizacionales que afectan el desempeño laboral del personal de fisioterapia en tres instituciones de rehabilitación y fisioterapia de Taiwán. Utilizaron una metodología de estudio correlacional, de diseño no experimental – transversal, que tuvo como muestra de estudio a 523 fisioterapeutas, a los cuales aplicaron el cuestionario para el desempeño laboral de “gestión de impresiones y comportamiento de ciudadanía organizativa” adaptados por Kumar y Beryelein. El estudio encontró que los fisioterapeutas cuentan con un nivel regular de desempeño laboral. Además, la investigación permitió concluir que la gestión de impresión y el comportamiento de ciudadanía organizativa se encuentran estrechamente relacionados con el desempeño laboral de los fisioterapeutas, en especial, los indicadores de altruismo y disponibilidad para realizar favores.

Guo B et al. desarrollaron, en 2021, un estudio sobre la relación existente entre la motivación de logro y el desempeño laboral en médicos en China. El estudio fue de tipo correlacional con diseño transversal. La muestra del estudio estuvo conformada por 1509 médicos. Se utilizaron 4 instrumentos de investigación, los cuales corresponden a diversos cuestionarios para medir la motivación de logro, desempeño laboral, compromiso organizacional y los rasgos de personalidad. El estudio obtuvo como resultados que el desempeño laboral está influenciado por factores sociodemográficos como el grupo etario, el nivel educativo y cualificación profesional. El estudio permitió establecer que la motivación de logro y el compromiso organizacional se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral (10).

Apex-Apeh C. et al. publicaron, en 2020, un trabajo sobre los roles del entorno de trabajo y la motivación y la relación que tienen con el desempeño laboral del personal de enfermería en Enugu – Nigeria. El estudio fue de tipo causal con diseño no experimental – transversal, que tuvo como muestra de estudio a 200 enfermeras. Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron una ficha demográfica, una escala de clima laboral y una escala de motivación laboral. El estudio logró

demostrar que la motivación extrínseca es un factor predictor del desempeño laboral de las enfermeras. Esto implica que las enfermeras que se encuentran motivados por factores externos como las remuneraciones, beneficios laborales, condiciones de trabajo, trabajo en equipo, entre otros, obtienen un mejor desempeño laboral (11).

Gunwan C et al. elaboraron, en 2019, un estudio sobre la motivación como un factor que afecta el desempeño laboral de enfermeras. El estudio tuvo un diseño transversal, donde se seleccionó a 200 enfermeras a las cuales se les aplicaron tres cuestionarios diseñados para el estudio. El estudio obtuvo como resultado que la motivación, el tiempo de trabajo, la percepción del trabajo en equipo y el nivel de educación son factores que afectan el desempeño laboral de las enfermeras. Además, se obtuvo que el 55.5 % de las enfermeras tiene una buena motivación, el 51.5 % de las enfermeras tiene un buen desempeño laboral, el 61.0% son tituladas y el 90.0 % tiene menos de 35 años (12).

Oyira E y Ademuyiwa I, en 2019, desarrollaron un trabajo sobre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en un hospital de Nigeria. El estudio fue descriptivo – correlacional, con una muestra conformada por 240 enfermeras. Se diseñó un cuestionario sobre motivación y desempeño laboral. El estudio obtuvo como resultados que la falta de equipos y materiales afectan el desempeño laboral de las enfermeras, por su parte la mala remuneración económica, inestabilidad laboral y oportunidades de financiamiento son factores que influyen de forma negativa en la motivación. El estudio concluye que la motivación se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño laboral de las enfermeras (13).

Lúcio K et al., en 2019, publicaron un estudio para demostrar la influencia de factores sobre el desempeño del personal de enfermería en Brasil. Tuvo un enfoque cualitativo y de tipo exploratorio. La muestra del estudio estuvo conformada por 21 trabajadores del área de Enfermería, 12 técnicas y 9 enfermeras. Para la obtención de los datos se utilizaron entrevistas guiadas por instrumentos semiestructurados. El estudio encontró que los principales factores que ayudan a mejorar la motivación en el personal de enfermería son la disponibilidad de materiales de trabajo, estandarización de conductas laborales, grupos motivacionales, adecuados



protocolos asistenciales, capacitación, mejora de la comunicación de grupo; mientras que los factores que perjudican la motivación laboral son la poca remuneración por el trabajo, falta de reconocimiento por parte de la institución, pesada carga laboral, horarios laborales inadecuados y las críticas por parte de los superiores sin el objetivo de mejora del trabajo (14).

Tong L (15) elaboró, en 2018, un estudio sobre la relación entre el trabajo significativo y el desempeño laboral en enfermeras de China. Utilizaron un tipo de estudio descriptivo, de nivel correlacional, con diseño no experimental, donde participaron 361 enfermeras. Se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. El estudio obtuvo como resultado que las enfermeras presentan niveles moderados de desempeño laboral y trabajo significativo, teniendo que en la subescala motivacional obtienen un nivel moderado. El estudio permite concluir que el trabajo significativo se corresponde de forma directa con el desempeño laboral de las enfermeras. Asimismo, se evidenció que la motivación influye de forma positiva en el desempeño laboral.

A nivel nacional se encontraron los siguientes antecedentes:

Donayre M (16) publicó, en el 2022, un estudio sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud en un hospital de Tumbes. Se utilizó una metodología de estudio básico, de diseño no experimental – correlacional. Con un muestreo no probabilístico por conveniencia se seleccionó a 60 trabajadores asistenciales. El manejo estadístico fue realizado en el SPSS 23. El estudio obtuvo como resultado principal que la motivación y el desempeño laboral se encuentran asociados de una forma fuerte y directa en el personal asistencial. Además, se encontró que la motivación se relaciona de forma directa con las categorías laborales de responsabilidad, nivel de trabajo en equipo, nivel de compromiso con el desempeño laboral y el nivel de calidad de trabajo del personal asistencial. También, se halló que el 93.3 % del personal asistencial obtiene altos niveles de motivación y la totalidad del personal (100 %) obtiene niveles altos de desempeño laboral de sus funciones, donde destacan las dimensiones de responsabilidad (95.0 %) y trabajo en equipo (98.3 %).

Medina C elaboró, en 2021, una investigación sobre la relación de la motivación con el desempeño laboral en enfermeras que trabajan en centros de hemodiálisis. Se usó un estudio correlacional, no experimental y transversal. Se seleccionó a 97 enfermeras de los distintos centros de hemodiálisis de la zona oeste de Lima Metropolitana, a las cuales se les aplicaron dos cuestionarios validados por juicio de expertos. El manejo estadístico fue realizado por medio del software SPSS 20. La investigación encontró que existe una correlación moderada y directamente proporcional entre la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras. Además, se estableció que la motivación extrínseca e intrínseca se relacionan significativamente con el desempeño laboral de las enfermeras (17).

Anaya G (18) publicó, en 2021, un estudio sobre la relación de la motivación y desempeño laboral en contexto de pandemia COVID – 19 de los trabajadores asistenciales de un hospital de Chiclayo. El estudio fue descriptivo, correlacional y transversal. Se seleccionó a 120 trabajadores asistenciales del Hospital Regional de Policía de Chiclayo. Como instrumento de recolección de datos: La encuesta de Desempeño Laboral de Hoyos y la “Escala MLPA” para la motivación. El manejo estadístico fue realizado por medio del software SPSS 21. Resultados encontrados en general el personal asistencial se encuentra desmotivado (49.2 %) y muestra un nivel medio de desempeño laboral (55 %). El estudio concluye se halló una correspondencia negativa entre la motivación y el desempeño. También, permitió establecer que las dimensiones de poder y logro presentaron una asociación positiva con el desempeño laboral del personal asistencial

Peralta D (19) desarrolló, en 2021, una investigación sobre la motivación y el desempeño laboral en obstetras durante la pandemia Covid - 19. La investigación fue cuantitativa, observacional, prospectivo, transversal y correlacional. Tuvo como muestra a 53 obstetras del hospital Sergio E. Bernales. Como instrumentos se utilizaron la Escala de Motivación laboral (R-MAWS) y el Cuestionario de Desempeño Laboral de Cerna. El manejo estadístico fue realizado por medio del software SPSS 25. La investigación pudo establecer que no existe correspondencia entre la motivación y el desempeño laboral de las obstetras en contexto de pandemia COVID – 19. Sin embargo, la motivación tiene una relación moderada y significativa con la dimensión de productividad del desempeño del personal de

obstetricia. Además, en términos generales los profesionales de la salud obtienen un desempeño laboral medio (39.6%) y un nivel de motivación alto (37.7%).

Asmat B (20) publicó, en 2021, un estudio sobre el comportamiento de la motivación como factor asociado al desempeño laboral de médicos del servicio de medicina interna. Para el desarrollo del estudio se empleó una metodología descriptiva, observacional, prospectivo y correlacional. Tuvo como muestra de estudio a 20 médicos del servicio de Medicina Interna de un hospital en Chancay. Como instrumentos de recolección de datos, se optó por los cuestionarios, en específico, la Escala de Motivación (R-MAWS) y el cuestionario del desempeño laboral del Minsa. El manejo de la base de datos el Excel 2016 y el manejo estadístico el software SPSS 21. El estudio pudo demostrar que la motivación no se asocia al desempeño laboral. Asimismo, quedó establecido que las dimensiones de la motivación (a-motivación, regulación identificada, motivación intrínseca, regulación externa, regulación introyectada) tampoco se encuentran asociadas al desempeño del personal médico. En términos generales, los médicos del servicio de medicina interna presentan niveles regulares de motivación (75 %) y niveles eficientes de desempeño laboral (80 %).

Álvarez J investigó, en 2021, un trabajo para encontrar la correspondencia entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima. Usó un estudio descriptivo, correlacional, transversal y diseño no experimental. La muestra del estudio estuvo conformada por 80 trabajadores asistenciales entre enfermeras y técnicos de enfermería. Se usó la escala R- MAWS y el cuestionario de desempeño laboral del Minsa. El manejo estadístico fue realizado en el software SPSS 26. El estudio permitió establecer que la motivación no tiene influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería. Sin embargo, la dimensión A-motivación se asocia significativamente y de forma directamente proporcional con el desempeño laboral. Además, se muestra que todo el personal de enfermería (100 %) tiene un excelente desempeño laboral y solo un 26.3 % del personal tiene un nivel alto de motivación laboral (21).

Halanocca S et al. publicaron, en el 2019, una investigación sobre la relación que tienen la motivación y la satisfacción laboral en la productividad del personal de una

institución sanitaria. La investigación fue de tipo correlacional de diseño no experimental - transversal. Se seleccionó a 179 trabajadores entre médicos, licenciadas y técnicas de enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja. Como instrumento de recolección de datos se utilizó la Escala de Motivación de Steers y Braunstein, y la "Escala de Satisfacción Laboral" (SL-SPC) y la encuesta para medir la productividad de Bravo. El manejo de los datos fue realizado en Excel 2016. La investigación pudo determinar que la motivación y la satisfacción laboral influyen se corresponden en forma positiva con la productividad del personal de la institución sanitaria. Además, se muestra que no hay diferencias en el nivel de motivación de los distintos grupos de trabajo, teniendo que tanto los médicos, enfermeras y técnicos tiene un nivel regular de motivación. Asimismo, se establece que los beneficios laborales y remunerativos son los factores que más afectan los niveles de satisfacción laboral (22).

Quispe V (23), en 2017, desarrolló un estudio sobre los factores de motivación y el desempeño laboral de médicos en un hospital en Puno. El estudio fue descriptivo transversal, y selección de 83 médicos como muestra, a quienes se les tomó un cuestionario de motivación de Herzberg y una escala de autoevaluación de desempeño laboral. El estudio obtuvo como resultados un nivel regular (65.1 %) para el desempeño laboral y un nivel medio (72.3 %) de motivación laboral. Se pudo concluir que motivación y desempeño laboral presentaron una concordancia significativa en el personal médico. Además, las categorías intrínsecos y extrínsecos de la motivación también, presentaron una concordancia directa con el desempeño laboral.

Castillo J y Sánchez M, en 2017, publicaron una investigación sobre la relación de la motivación con el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Trujillo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo descriptiva, correlacional, transversal. Se seleccionó a 40 enfermeras. Como instrumentos de recolección de datos se elaboraron dos cuestionarios, uno para la motivación laboral y otro para el desempeño laboral. La investigación obtuvo como resultados que el 90 % del personal de enfermería tiene un nivel bueno de desempeño laboral y el 65 % del personal de enfermería tiene un nivel alto de motivación. Se concluyó que hay relación moderada y directamente proporcional entre motivación y

desempeño laboral. Además, el estatus y las condiciones de trabajo se relacionan de forma directa con el desempeño laboral (24).

Alemán R (25), en 2021, ejecutó un estudio sobre la motivación y el desempeño laboral en personal del servicio de anestesiología de un Hospital en Arequipa. El estudio utilizó una metodología descriptiva – correlacional con diseño no experimental. Se seleccionó a 70 anestesiólogos, a los cuales se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables del estudio. Se encontró que el personal de anestesiología se encuentra bien motivados (85.7 %) y están obteniendo un excelente desempeño laboral (67.1 %). El estudio permitió concluir correspondencia directa entre motivación y desempeño laboral de forma directa. Además, los factores de reconocimiento laboral, relaciones interpersonales, capacitación y ambiente físico laboral influyen en la motivación del personal del servicio de Anestesiología.

Llagas M, en 2017, publicó un estudio para encontrar la correspondencia entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital en Lima. Usó una orientación cuantitativa de tipo descriptivo–correlacional y diseño no experimental-transversal; se seleccionaron a 30 enfermeras. El instrumento de investigación fue un diseño de cuestionario y validada por expertos. El estudio obtuvo como resultados que el personal de enfermería se encuentra moderadamente motivado (46.67%) y tienen un regular desempeño laboral (50.00%). La conclusión fue que se encontró una fuerte correspondencia directa entre motivación y desempeño laboral. Además, las dimensiones de la motivación (a-motivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca) están fuertemente relacionadas de forma positiva con el desempeño laboral en las enfermeras (26).

Blas B (27), en 2019, desarrolló un estudio sobre la motivación y cómo se relaciona con el desempeño laboral en el personal de un centro de salud en Cañete. El estudio tuvo un diseño no experimental-transversal. Mediante un tipo no probabilística censal, seleccionó a 85 trabajadores que participaron en el estudio. Se utilizaron el cuestionario R-Maws para medir la motivación y se diseñó un cuestionario sobre desempeño laboral que se validó mediante juicio de expertos. Producto del análisis de los datos, se obtuvo que el 51.8% del personal se

encuentra medianamente motivado y el 64.7 % del personal tiene un adecuado nivel de desempeño laboral. El estudio concluyó que la motivación general, la motivación intrínseca, regulación externa, regulación introyectada y regulación identificada se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral; mientras que la desmotivación tiene una relación negativa con el desempeño laboral.

Linares J publicó, en 2019, una investigación sobre la motivación de logro y el desempeño laboral en el personal de una clínica dental en Lima. La investigación fue descriptiva – correlacional y diseño no observacional, no experimental. Se tuvo un total de 135 trabajadores de la clínica dental. Se utilizaron instrumentos validados para medir la motivación laboral y el desempeño laboral. La investigación obtuvo como hallazgos que el 43.7 % del personal tiene baja motivación de logro y casi la totalidad del personal (92.6 %) tiene un óptimo desempeño laboral. La investigación concluye que motivación y el desempeño laboral se relacionan de forma débil y positiva. También, las dimensiones de calidad de servicio y labor en equipo tienen una relación moderada baja con el desempeño laboral del personal de la clínica dental (28).

## **2.2 Bases teóricas**

### **Motivación laboral**

La motivación en el trabajo se define como el cumplimiento de metas organizacionales mediante el incentivo para ejecutar el esfuerzo. Es de relevancia sindical, cultural, psíquico, corporativo, científico (29). El deseo o la voluntad de hacer un esfuerzo en el propio trabajo que responde a necesidades múltiple y de formas diferentes de ser llevadas a cabo, buscan ser los motivos en los aspectos laborales. Existen elementos como: conducta, necesidad, satisfacción y el comportamiento, que pueden conducir bien o afectar negativamente en los aspectos de la vida (30).

Bisquerra C (31) define la motivación como un constructo teórico hipotético, que designa un proceso complejo que causa la conducta. En la motivación se debe abordar tanto los factores externos como los internos para garantizar que sus empleados estén satisfechos; sin dejar de lado que las organizaciones consideren

aspectos como las emociones y los pensamientos para encaminar lograr determinadas metas.

La motivación laboral para el trabajador de salud se da generalmente por las relaciones entre pares y el apoyo que se desarrolla entre ellos, y se logra desarrollar en su totalidad cuando se cumplen los objetivos planteados por la organización. Por el contrario, con respecto a la motivación, se generaliza que no todos los empleados en salud del sector público están motivados por las recompensas materiales ya que son muy bajas, mientras que los empleados del sector privado están motivados positivamente por la existencia de condiciones de seguridad. Además, los trabajadores de la salud parecen estar motivados, debido a que es la fuerza que le permite desempeñar metas laborales y compensar sus necesidades. Son 2 tipos de recompensas en el trabajo: Extrínsecas: tratadas por la empresa (ascensos, salarios) e Intrínsecas: son conducidas por el trabajador (satisfacción de un trabajo bien hecho) (30).

La motivación es una acción abstracta, que en el campo laboral se refiere al impulso humano de trabajar para obtener recompensas de ese trabajo, ya sean recompensas físicas, emocionales, sociales o monetarias; distinguiéndose si las personas trabajan específicamente por dinero (motivación extrínseca), mientras que otras trabajan porque aman el trabajo, la misión de la empresa u otras razones intrínsecas (motivación intrínseca) (32).

### **Teorías sobre motivación laboral**

- Teoría de ERC (Alderfer). Está relacionada con la jerarquía de necesidades de Maslow, pero reduce las cinco categorías de necesidades de Maslow a tres; a) el ser de relación (estima/necesidades sociales), b) luego el ser de crecimiento (autorrealización) y c) la existencia que es (seguridad/necesidades fisiológicas) (33).

- Jerarquía de necesidades (Maslow). la forma en que se explica la teoría de Maslow se basa en el hecho de que las personas quieren aumentar lo que quieren lograr en la vida y sus necesidades se priorizan según su importancia. Derivadas de la jerarquía de necesidades de Maslow, las teorías de contenido de la

satisfacción laboral giran en torno a las necesidades de los empleados y los factores que les brindan un grado razonable de satisfacción. Basado en las necesidades físicas, biológicas, sociales y psicológicas básicas del ser humano, Maslow ideó una teoría de cinco etapas que ubica las necesidades del individuo en diferentes categorías y prioriza su consecución (34).

- Teoría de necesidades (McClelland). La teoría de la necesidad de logro de McClelland postula que algunas personas se ven impulsadas al éxito a través de la búsqueda de logros personales en lugar de recompensas en sí mismos. Se caracteriza en la búsqueda de tres necesidades a) logro de metas b) poder o de dominio, y c) afiliación o admisión a grupos sociales (35).

- Teoría de motivación (Higiene Herzberg). Presenta la distinción entre factores del interior (intrínsecos) y del exterior (extrínsecos) y el que originan la motivación de los trabajadores. Entre los primeros tenemos el reconocimiento al trabajo; entre los segundos la insatisfacción o higiénicos, que corresponden con las relaciones interpersonales, el clima laboral, trabajo y sueldo (36).

### **Desempeño profesional**

Chiavenato lo define como la forma de comportarse que tiene una persona frente a una situación o circunstancia determinada. Es una relación entre situación comportamiento y costo-beneficio. Adicionalmente, el autor sostiene que el desempeño no es el mismo para todos los individuos de la organización, éstos dependen de la influencia de factores condicionantes en un momento determinado (37).

En la actualidad, es más común entender el desempeño laboral como un comportamiento y no como el resultado obtenido por el trabajador. Explica que las medidas basadas en resultados no siempre son funcionales para la organización ya que los empleados pueden intentar maximizar los resultados a expensas de otros hechos (38).

Campbell (39) define el desempeño como aquellas acciones o conductas bajo el control del individuo que contribuyen a los objetivos de la organización, medido a



través de competencias del individuo, dadas por: comportamientos relevantes para los objetivos de la organización.

Como se puede inferir, Campbell (39) al igual que Murphy (38) coinciden en que el desempeño está formado por acciones o comportamientos que contribuyen con la organización. Por lo que siempre se encuentra asociado al costo/beneficio que obtiene el empleado.

### **Evaluación del desempeño**

Para Chiavenato (37) la evaluación del desempeño se denomina como la percepción global de desempeño de un colaborador dentro de su puesto de trabajo y de su capacidad de crecimiento futuro dentro de la organización. Esta herramienta de supervisión se comporta, para encontrar tanto los logros, como las deficiencias en el desempeño de sus actividades realizadas en el puesto de trabajo.

En síntesis, la evaluación del desempeño, es parte de la función administrativa de la organización aplicada en los RRHH, que permite la elaboración de políticas para el bienestar y la seguridad del talento humano para su crecimiento personal dentro la organización.

### **Factores que afectan el desempeño en el puesto**

Estos son los reconocimientos tangibles e intangibles que recibirán, el valor subjetivo que tienen las recompensas que recibieron en base a su esfuerzo, percepciones de la función, capacidades del individuo y el esfuerzo individual (37).

Adicionalmente, el desempeño laboral en los empleados en el campo de la salud, vienen asociados con la seguridad del ambiente de trabajo, el reconocimiento y recompensa de su trabajo, la provisión de incentivos y la posibilidad de su desarrollo dentro del trabajo. Tales incentivos son la participación en el proceso de toma de decisiones, la participación en programas educativos, la existencia de condiciones de seguridad en el ambiente de trabajo, las buenas relaciones entre compañeros, así como el trato justo por parte de sus superiores.

Finalmente, los incentivos más importantes parecen ser las recompensas financieras proporcionadas a los trabajadores de la salud, acorde al desempeño que se obtiene y a la valoración de las capacidades individuales del trabajador.

### **Administración por objetivos (APO)**

La APO es un enfoque estratégico que tiene como finalidad la mejora del desempeño organizacional, donde los objetivos son definidos y transmitidos por la gerencia a todos los miembros de la empresa la intención de lograr cada objetivo. Es uno de los sistemas más conocidos y aceptados por las organizaciones (40).

Un paso importante en el enfoque de APO es el seguimiento y la evaluación del desempeño y el progreso de cada empleado frente a los objetivos establecidos. Idealmente, si los propios empleados participan en el establecimiento de objetivos y deciden su curso de acción, es más probable que cumplan con sus obligaciones.

Las revisiones de desempeño son una revisión de rutina del éxito de los empleados dentro de las organizaciones APO. En el enfoque de gestión por objetivos, el paso más esencial es la retroalimentación continua sobre los resultados y objetivos, ya que permite a los empleados realizar un seguimiento y corregir sus acciones. La retroalimentación continua se complementa con reuniones de evaluación formales frecuentes en las que los superiores y los subordinados pueden discutir el progreso hacia los objetivos, lo que genera más retroalimentación.

La APO, proporciona a los empleados una comprensión clara de lo que se espera de ellos. Los supervisores establecen objetivos para cada miembro del equipo y cada empleado recibe una lista de tareas únicas. A cada empleado se le asignan metas únicas. Por lo tanto, cada uno se siente indispensable para la organización y eventualmente desarrolla un sentido de lealtad hacia la organización.

### **2.3 Definición de términos básicos**

**Desempeño laboral:** El desempeño laboral trata de qué tan bien los empleados realizan sus funciones, involucrando el desempeño de la tarea como el desempeño contextual.

**Desempeño de la tarea:** Es el desempeño del trabajador que se mide por su producción promedio por día, semana o mes.

**Desempeño contextual:** Es el desempeño del trabajador que se mide por la calificación que obtiene en la interrelación que lleva con sus compañeros de trabajo y clientes.

**Motivación:** Parte del componente psicológico de las personas que logra la generación de comportamientos y pensamientos que se encuentran dirigidos a la consecución de objetivos, tanto de índole personal como laboral.

**La motivación Intrínseca:** Estos procesos giran en torno a las fuerzas psicológicas internas de un individuo. Una noción vital detrás de la motivación laboral es la percepción del trabajo como un lugar para satisfacer diferentes necesidades intrínsecas, como disfrute y desafío personal.

**La motivación extrínseca:** Estos procesos giran en torno a fuerzas ambientales/contextuales externas, de las necesidades extrínsecas, como ingresos y estatus, y necesidades. Determinan la dirección, la intensidad y la persistencia del comportamiento personal dirigido a una(s) meta(s) específica(s).

**Servicio de Rehabilitación:** Área hospitalaria encargada de brindar atenciones en medicina física y rehabilitación, con un equipo multidisciplinario donde el médico fisiatra es quién lo lidera. Se brinda atención UCI, hospitalización, de forma ambulatoria y actualmente de forma virtual.

**Tecnólogo médico:** Es una carrera afín a las ciencias de salud que permiten el diagnóstico, tratamiento y/o mejora de la salud y el bienestar de una persona, y abarcan dispositivos médicos de bajo y alto riesgo, que se utilizan para salvar la vida de pacientes en todas partes del mundo.

## **2.4 Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

La motivación se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación del Hospital Nacional de la Policía del Perú Luis N. Sáenz durante el periodo marzo 2020 a marzo 2021.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

La a-motivación (desmotivación) se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación del Hospital Nacional de la Policía del Perú Luis N. Sáenz durante el periodo marzo 2020 a marzo 2021.

La regulación externa se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación del Hospital Nacional de la Policía del Perú Luis N. Sáenz durante el periodo marzo 2020 a marzo 2021.

La regulación introyectada se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación del Hospital Nacional de la Policía del Perú Luis N. Sáenz durante el periodo marzo 2020 a marzo 2021.

La regulación identificada se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación del Hospital Nacional de la Policía del Perú Luis N. Sáenz durante el periodo marzo 2020 a marzo 2021.

La motivación intrínseca se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del Servicio de Rehabilitación del Hospital Nacional de la Policía del Perú Luis N. Sáenz durante el periodo marzo 2020 a marzo 2021.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipos y diseño

Según la intervención del investigador, el estudio es observacional, porque tiene carácter estadístico, en el que se busca evaluar las variables sin realizar una intervención deliberada del investigador en las variables; es decir, se estudian las variables en su contexto natural (41).

Según el alcance, el estudio es analítico, debido a que se busca establecer la relación entre las variables de estudio, determinar la magnitud, intensidad y establecer la direccionalidad de la relación (42).

Según el número de mediciones, el estudio es transversal, porque la toma de los datos se realiza una sola vez y no se realiza seguimiento o evolución de los participantes a lo largo del tiempo (41).

Según el momento de la recolección de datos, el estudio es prospectivo, porque los datos fueron recolectados durante la fase de ejecución; es decir, no se utilizó una base de datos existente (41).

#### 3.2 Diseño muestral

##### **Población universo**

Está conformada por todos los licenciados en tecnología médica que se encuentren trabajando en una entidad prestadora de salud.

##### **Población de estudio**

Está definida por todos los licenciados en tecnología médica que trabajan en el servicio de Rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz en el periodo de marzo 2020 a marzo 2021, la cual asciende a un total de 23 licenciados en tecnología médica.

### **Tamaño de la muestra**

Debido al reducido tamaño de la población, se utilizará a la totalidad de elementos de la población como muestra de estudio. Por lo cual, se tiene una muestra censal, la cual asciende a un total de 23 licenciados en tecnología médica.

### **Muestreo**

Se utilizó un muestro no probabilístico de tipo censal, donde la muestra queda definida como el total de la población de estudio, debido al reducido número de participantes que la conforma.

### **Criterios de inclusión**

Personal:

- Licenciado en tecnología médica que trabaje en el servicio de Rehabilitación del Hospital Luis N. Sáenz
- Que sea mayor de edad

### **Criterios de exclusión**

Personal:

- Con alguna discapacidad que le impida contestar los cuestionarios
- Que no haya firmado el consentimiento informado

### **3.3 Técnicas y procedimiento de recolección de datos**

El estudio utilizó como técnica de recolección de datos las encuestas sobre las variables de estudio. Como instrumento de recolección de datos para la variable motivación se utilizó la Escala de motivación laboral (R-Maws) que fue elaborada por Gagné et al. (43), y fue adaptada por Gastañaduy (44) a la realidad peruana, quien validó el instrumento mediante el juicio de expertos. Además, determinó que el instrumento era confiable para su aplicación en poblaciones de la realidad peruana al obtener resultados óptimos en la prueba de alfa de Cronbach para todas las dimensiones de la escala ( $\alpha$ Regulación Externa=0.75,  $\alpha$ Regulación Introyectada= 0.85,  $\alpha$ Regulación Identificada=0.66,  $\alpha$ Regulación Intrínseca= 0.86 y  $\alpha$ A – motivación= 0.76). El instrumento R – Maws cuenta con 19 ítems en escala de Likert y se encuentra dividido en cinco secciones.

Para el estudio del desempeño laboral, se diseñó un cuestionario basado en los lineamientos generales del Minsa para la evaluación del desempeño laboral en trabajadores del sector salud. El cuestionario consta de 31 ítems en escala de Likert y divide en 4 dimensiones al desempeño laboral: “Calidad de trabajo, Responsabilidad, Trabajo en equipo y Compromiso institucional”. El instrumento será sometido a validación mediante el criterio de jueces y la confiabilidad será obtenida mediante la aplicación del alfa de Cronbach a la prueba piloto.

Para iniciar el proceso de recolección de datos se debe contar con los permisos necesario de las autoridades del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz. Se aplicarán los cuestionarios a los participantes pertenecientes al servicio de Rehabilitación al termino de sus horarios laborales y el periodo estimado para la aplicación de instrumentos será de una semana.

### **3.4 Procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento de datos se realizará en dos etapas, la primera que consiste en la codificación de los datos obtenidos de los instrumentos en una base de datos en Excel. Luego, pasara por un proceso de control, donde se verificarán si las respuestas de los participantes han sido correctamente codificadas.

La segunda etapa del procesamiento de datos, corresponde a la exportación de la base de datos en Excel hacia el programa SPSS 25, en el cual se realizará el análisis de datos para el estudio.

Para la descripción del estado actual de las variables se utilizará la estadística descriptiva mediante el uso de tablas de frecuencia y gráficos de barra; mientras que para la comprobación de hipótesis del estudio se utilizará estadística inferencial, en específico, la prueba de correlación de Spearman, que permite establecer la relación entre dos o más variables.

### **3.5 Aspectos éticos**

El estudio sigue los lineamientos de ética establecidos por el Comité de Ética de la Universidad de San Martín de Porres, quien otorgó la aprobación para el desarrollo de la presente investigación.

El estudio se desarrolló mediante la participación voluntario del personal del servicio de rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz, para lo cual deben firmar un consentimiento informado el cual asegura que todos los participantes tienen conocimiento sobre los lineamientos generales de la investigación y asegura la confidencialidad de su participación.

No existe conflicto de interés en la realización del estudio debido a que será financiada y ejecutada en su totalidad por los investigadores. Además, los investigadores no tienen relaciona laboral o comercial con el Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz ni con la Universidad de San Martín de Porres.

Se solicitaron los permisos para el uso del nombre de la Institución y la aplicación de los instrumentos al director general del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz y el jefe del Servicio de Rehabilitación de dicha institución.



## IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de los instrumentos de investigación aplicados en los licenciados en tecnología médica del servicio de rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz, durante los meses de julio a agosto de 2022.

### 4.1 Resultados de la motivación y sus dimensiones

**Tabla 1.** Nivel de motivación y sus dimensiones de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación

Variable y dimensiones	Baja		Regular		Alta	
	n	%	n	%	n	%
Motivación	0	0.0	8	34.8	15	65.2
Desmotivación	0	0.0	1	4.3	22	95.7
Regulación externa	14	60.9	7	30.4	2	8.7
Regulación introyectada	0	0.0	6	26.1	17	73.9
Regulación identificada	0	0.0	1	4.3	22	95.7
Motivación intrínseca	0	0.0	1	4.3	22	95.7

En la tabla 1, se observan los resultados del nivel de la motivación, donde el 65.2 % de los licenciados en tecnología médica presentaron un nivel alto de motivación. Asimismo, en el análisis de las dimensiones, se evidencia que la dimensión de regulación externa (60.9 %) presenta un nivel bajo, mientras que las dimensiones desmotivación (95.7 %), regulación introyectada (73.9 %), regulación identificada (95.7 %) y motivación intrínseca (95.7%) presentan un nivel alto en los licenciados en tecnología médica del servicio de rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz.

## 4.2 Resultados del desempeño laboral y sus dimensiones

**Tabla 2.** Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación

Variable y dimensiones	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
Desempeño laboral	0	0.0	0	0.0	23	100.0
Calidad de trabajo	0	0.0	2	8.7	21	91.3
Responsabilidad	0	0.0	1	4.3	22	95.7
Trabajo en equipo	0	0.0	1	4.3	22	95.7
Compromiso institucional	0	0.0	0	0.0	23	100.0

Los resultados del nivel de desempeño laboral se muestran en la tabla 2, donde se observa que la totalidad (100 %) de licenciados en tecnología médica obtienen un nivel bueno de desempeño laboral. Asimismo, se destaca la dimensión de compromiso institucional, la cual muestra que la totalidad (100 %) de licenciados obtiene un nivel bueno. Además, se evidencia que las dimensiones de calidad de trabajo (91.3 %), responsabilidad (95.7 %) y trabajo en equipo (95.7 %) mostraron un nivel alto en los licenciados médica del servicio de Rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz.

**Tabla 3.** Nivel de motivación y sus dimensiones según los niveles de desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación

Variable y dimensiones		Desempeño laboral					
		Malo		Regular		Bueno	
		n	%	n	%	N	%
Motivación	Baja	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Regular	0	0.0	0	0.0	8	34.8
	Alta	0	0.0	0	0.0	15	65.2
Desmotivación	Baja	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Regular	0	0.0	0	0.0	1	4.3
	Alta	0	0.0	0	0.0	22	95.7
Regulación externa	Baja	0	0.0	0	0.0	14	60.9
	Regular	0	0.0	0	0.0	7	30.4
	Alta	0	0.0	0	0.0	2	8.7
Regulación introyectada	Baja	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Regular	0	0.0	0	0.0	6	26.1
	Alta	0	0.0	0	0.0	17	73.9
Regulación identificada	Baja	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Regular	0	0.0	0	0.0	1	4.3
	Alta	0	0.0	0	0.0	22	95.7
Motivación intrínseca	Baja	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Regular	0	0.0	0	0.0	1	4.3
	Alta	0	0.0	0	0.0	22	95.7

Los resultados del análisis bivariado (tabla 3) permitieron evidenciar que el nivel de desempeño laboral es bueno para todos los niveles de motivación, con lo cual, independientemente de cuál sea el nivel de motivación se obtiene altos niveles de desempeño laboral en los licenciados en tecnología médica. Además, en lo relacionado al análisis bivariado para las dimensiones de la motivación, se determinó que siguen el mismo comportamiento que la variable general, es decir que independientemente del nivel que se obtenga en las dimensiones, los licenciados en tecnología médica del servicio de rehabilitación obtienen siempre niveles buenos de desempeño laboral.

### 4.3 Relación entre variables

**Tabla 4.** Relación de la motivación y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	r	1,000	,315
	p valor*	.	,143
	N	23	23
Desempeño laboral	r	,315	1,000
	p valor*	,143	.
	N	23	23

\* Prueba de correlación de Spearman

Se establece que entre la motivación y el desempeño laboral no hay una relación significativa ( $p > 0.05$ ). Por lo tanto, se confirma que el factor motivación no se relaciona con el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz.

**Tabla 5.** Relación de la desmotivación y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación

		Desmotivación	Desempeño laboral
Desmotivación	r	1,000	,283
	p valor*	.	,190
	N	23	23
Desempeño laboral	r	,283	1,000
	p valor*	,190	.
	N	23	23

\* Prueba de correlación de Spearman

Se establece que entre la desmotivación y el desempeño laboral no hay una relación significativa ( $p > 0.05$ ). Por lo tanto, se confirma que la dimensión desmotivación no tiene relación con el desempeño laboral de los licenciados en

tecnología médica del servicio de Rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz.

**Tabla 6.** Relación de la regulación externa y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación

		Regulación externa	Desempeño laboral
Regulación externa	r	1,000	,158
	p valor*	.	,472
	N	23	23
Desempeño laboral	r	,158	1,000
	p valor*	,472	.
	N	23	23

\* Prueba de correlación de Spearman

Se establece que entre la regulación externa y el desempeño laboral no hay una relación significativa ( $p > 0.05$ ). Por lo tanto, se confirma que la dimensión regulación externa no tiene relación con el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz.

**Tabla 7.** Relación de la regulación introyectada y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación

		Regulación introyectada	Desempeño laboral
Regulación introyectada	r	1,000	,048
	p valor*	.	,828
	N	23	23
Desempeño laboral	r	,048	1,000
	p valor*	,828	.
	N	23	23

\* Prueba de correlación de Spearman

Se establece que entre la regulación introyectada y el desempeño laboral no hay una relación significativa ( $p > 0.05$ ). Por lo tanto, se confirma que la dimensión regulación introyectada no tiene relación con el desempeño laboral de los

licenciados en tecnología médica del servicio de rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz.

**Tabla 8.** Relación de la regulación identificada y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación

		Regulación identificada	Desempeño laboral
Regulación identificada	r	1,000	,446
	p valor*	.	,033
	N	23	23
Desempeño laboral	r	,446	1,000
	p valor*	,033	.
	N	23	23

\* Prueba de correlación de Spearman

Se establece que entre la regulación identificada y el desempeño laboral hay una relación significativa ( $p < 0.05$ ). Además, se tiene que la relación existente es débil y directamente proporcional ( $r = 0.446$ ), por lo cual, si se mejoran los niveles de regulación identificada se obtendrán mejoras en el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz.

**Tabla 9.** Relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de rehabilitación

		Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Motivación intrínseca	r	1,000	,472
	p valor*	.	,023
	N	23	23
Desempeño laboral	r	,472	1,000
	p valor*	,023	.
	N	23	23

\* Prueba de correlación de Spearman

Se establece que entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral hay una relación significativa ( $p < 0.05$ ). Además, se tiene que la relación existente es débil y

directamente proporcional ( $r=0.472$ ), por lo cual, si se mejoran los niveles de motivación intrínseca, se obtendrán mejoras en el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz.

La investigación pone de manifiesto que las dimensiones de regulación identificada y motivación intrínseca se encuentran asociadas al desempeño laboral, es decir, que son los factores motivacionales internos o propios de los individuos, como son los principios, valores, autopercepción y autonomía, los que se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica, debido a que independientemente del nivel de motivación que tengan, realizan de la mejor forma sus actividades laborales ya que implican un compromiso social con los pacientes que atienden.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio de la motivación en los licenciados en tecnología médica del servicio de rehabilitación, determina que la mayoría (65.2 %) de los licenciados tienen un nivel alto de motivación. Cabe destacar, que se presenta un alto nivel de las dimensiones de desmotivación (95.7 %), motivación identificada (95.7 %) y motivación intrínseca (95.7 %) en los licenciados. Estos resultados de la motivación y sus dimensiones, coinciden los resultados encontrados por Alemán (25), donde el 85.7 % del personal de anestesiología obtiene niveles altos de motivación. Asimismo, los estudios realizados por Asmat (20) y Álvarez (21), exponen que el 90% de médicos y 85% de enfermeras se encuentran altamente desmotivados.

En lo referente al estudio del desempeño laboral, la presente investigación obtiene como resultados que el 100 % de los licenciados en tecnología médica presentan un alto desempeño laboral. Esto concuerda con lo hallado en el estudio de Álvarez (21), donde se determinó que la totalidad del personal de enfermería obtiene un nivel excelente de desempeño laboral. En ambos estudios, destaca el compromiso de los trabajadores por considerar que sus funciones son de vital importancia para la satisfacción en la atención de los usuarios externos, por lo cual, se desempeñan de forma óptima para cumplir sus funciones.

La investigación determinó que la motivación no está relacionada con el desempeño laboral ( $r= 0.315$ ;  $p>0.05$ ), debido a que todos los licenciados en tecnología médica obtenían buenos niveles de desempeño laboral a pesar de tener diferentes niveles de motivación. Se obtuvo resultados similares en el estudio realizado por Peralta (19), el cual establece que en el personal de obstetricia la motivación laboral no se encuentra asociada con el desempeño laboral ( $r=0.229$ ;  $p>0.05$ ) durante la pandemia COVID – 19. Asimismo, Álvarez (21) logró establecer que la motivación y el desempeño laboral no tiene relación significativa ( $r=0.074$ ;  $p>0.05$ ) en el personal de enfermería de un hospital de Lima. Además, Asmat (20) evidencia que no existe relación entre la motivación y el desempeño laboral ( $p>0.05$ ) de los médicos de Medicina Interna de un Hospital en Chancay.



La investigación logró determinar que la dimensión de regulación identificada de la motivación tiene una relación débil y directamente proporcional con el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica. Lo que concuerda, con los resultados obtenidos en el estudio de Blas (27), donde se determinó que la regulación identificada se relaciona de forma débil y directamente proporcional con el desempeño laboral ( $r=0.356$ ;  $p<0.05$ ) del personal de salud de un centro de salud en Cañete. Además, Llagas (26) estableció que la regulación identificada se relaciona de forma directa con el desempeño laboral ( $p<0.05$ ) pero de forma muy fuerte ( $r=0.738$ ) en el personal de enfermería.

Se logró establecer que la motivación intrínseca está asociada de forma débil y directa ( $r=0.472$ ;  $p<0.05$ ) con el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica. Al igual que Medina (17), quien evidenció que la motivación intrínseca está relacionada con el desempeño laboral ( $p<0.05$ ) en una magnitud débil y de forma directa ( $r=0.472$ ) en el personal de enfermería de un centro de hemodiálisis. Mientras que en los estudios de Blas (27) y Llagas (26), se establecen que hay relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral ( $p<0.05$ ), pero de forma moderada ( $r=0.583$ ) en el personal de salud (27) y fuerte ( $r=0.766$ ) en el personal de enfermería (26).

Existe una alta probabilidad de obtener respuestas sesgadas, ya que la muestra de estudio es tamaño reducido y de un grupo laboral homogéneo, pero se toman por validos ya que existen estudios como los realizados a nivel nacional por Asmat (20) y Llagas (26), en los que se analiza la relación de la motivación con el desempeño laboral en muestras de estudios reducidas en personal de salud.

## CONCLUSIONES

1. La motivación no se relaciona con el desempeño de los licenciados en tecnología médica del servicio de rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz, debido que se presentan niveles buenos de desempeño laboral independientemente del nivel de motivación presentado en los licenciados.
2. La desmotivación laboral no se encuentra asociada al nivel de desempeño laboral presentado por los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz. Esto se debe, a que el personal obtiene buenos niveles de desempeño laboral a pesar de las diferencias en los niveles de desmotivación.
3. La regulación externa de la motivación no se asocia con el desempeño laboral presentado por los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz. Ya que la totalidad de licenciados presenta buenos niveles de desempeño, a pesar de contar con diferentes niveles de regulación externa de la motivación.
4. La regulación introyectada de la motivación no se encuentra relacionada con el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz. Producto de que los licenciados obtienen en su totalidad un nivel bueno de desempeño laboral, a pesar de presentar diferentes niveles de regulación introyectada.
5. La regulación identificada de la motivación se relaciona con el desempeño de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz, lo cual establece que los licenciados que tienen un mejor nivel de conciencia de la importancia de sus actividades laborales obtienen mejores niveles de desempeño laboral.

6. La motivación intrínseca se relaciona con el desempeño de los licenciados en tecnología médica del servicio de Rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz, donde se establece que el cumplimiento de las actividades laborales representa una gran satisfacción para el personal, debido a la importancia que conlleva, lo que los motiva a obtener un mejor desempeño laboral.

## RECOMENDACIONES

1. La directiva del Servicio de Rehabilitación del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz debería elaborar un programa de motivación laboral para el personal, que se encargue de realizar mejoras en las condiciones laborales tanto físicas como de ambiente, que permite obtener un adecuado ambiente laboral para el desempeño de las funciones del personal.
2. Se recomienda el diseño e implementación de un plan de incentivos laborales para el personal que obtenga altos niveles de desempeño, con el objetivo de brindar recompensas no monetarias que permitan afianzar el nivel de fidelidad de los empleados con la institución, con lo cual, se brinde las condiciones necesarias para que el personal mejor capacitado pueda desarrollar una carrera profesional de largo plazo en la institución.
3. Se recomienda la evaluación periódica de los niveles de motivación en el personal, con la finalidad de identificar los factores laborales que influyen de forma negativa y positiva sobre el desempeño de las actividades laborales para la elaboración de estrategias y políticas organizacionales que permita la mejora del ambiente de trabajo para el personal del servicio de Rehabilitación.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Zhou P, Yang XL, Wang XG, Hu B, Zhang L, Zhang W. A pneumonia outbreak associated with a new coronavirus of probable bat origin. *Nature*. 2020 Febrero;(579): p. 270–273.
2. Elgegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Av. psicol.* 2015 Enero; 23(1): p. 87-93.
3. Ayu F, Adam S. The influence of job stress and motivation to work performance. *Opción*. 2019; 35(21): p. 102-112.
4. Effectory International. The Global Employee Engagement Index Reino Unido: Effectory International; 2019.
5. Salcedo M, Díaz M. Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*. 2019; 12(2): p. 7-16.
6. Legarde M, Huicho L, Papanicolas I. Motivating provision of high quality care: it is not all about the money. *BMJ*. 2019; 366(l5210): p. 1-5.
7. Mendelson A, Kondo K, Damberg C, Low A, Motúapuaka M, Freeman M, et al. The Effects of Pay-for-Performance Programs on Health, Health Care Use, and Processes of Care. *Annals of Internal Medicine*. 2017; 166: p. 553-341.
8. Villalobos E, Alonso B, Palomino B. El servicio de rehabilitación en la pandemia por COVID-19: adaptaciones y retos. *Rehabilitación*. 2021 Junio; 55: p. 86-88.
9. Hou FI, Wu YL, Li MH, Huang WY. Physiotherapist' job performance, impression management and organizational citizenship behaviors: An analysis of hierarchical linear modeling. *PLOS ONE*. 2021; 16(5): p. 1-11.
10. Guo B, Qiang B, Zhou J, Yang X, Qiu X, Qiao Z, et al. The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *BioMed Research International*. 2021;; p. 1-9.
11. Apex-Apeh C, Ujoatuonu I, Ugwu J, Olowu C. Motivation and work environment as predictors of job performance among nurses. *Nigerian Journal of Psychological Research*. 2020; 16(1): p. 65-72.

12. Gunawan N, Hariyati T, Gayarati D. Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Enfermería Clínica*. 2019; 29(S2): p. 515-520.
13. Oyira E, Ademuyiwa I. Motivation and Job Performance among nurses' in the University of Calabar Teaching Hospital, Calabar Cross River State. *International Journal of Nursing, Midwife and Health Related Cases*. 2019; 5(2): p. 1-18.
14. Lúcio KD, Brandão MG, Aguiar DV, Silva LA, Caetano JA, Barros LM. Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería. *Cultura de los Cuidados*. 2019; 23(54): p. 255-265.
15. Tong L. Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nurse Practice*. 2018; 24(e12620): p. 1-6.
16. Donayre M. Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021. [Tesis]. Piura: Universidad César Vallejo; 2022.
17. Medina C. Relación entre motivación y desempeño laboral de las enfermeras en Centros de Hemodiálisis privados en la zona Oeste Lima Metropolitana 2020. [Tesis]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2021.
18. Anaya G. Motivación y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo. [Tesis]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2021.
19. Peralta D. Motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante etapa de pandemia por COVID-19. Hospital Sergio E. Bernales, 2021. [Tesis]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021.
20. Asmat B. Motivación como factor asociado al Desempeño Laboral en médicos del Servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay 2020. [Tesis]. Lima: Universidad San Martin de Porres; 2021.
21. Alvarez J. Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el área del pabellón 7 en un Hospital de Lima, 2021. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021.
22. Halanocca S, Palomino L, Rupay K. La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud. [Tesis]. Lima: Universidad Esan; 2019.

23. Quispe V. Factores de la Motivación y el Desempeño Laboral de los profesionales médicos del Hospital III Essalud Puno – 2016. [Tesis de Maestría]. Lima: 2017; 2017.
24. Castillo – Arenas JC, Sánchez MI. La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud 2020. [Tesis de Titulación]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2020.
25. Alemán R. Factores que influyen en la Motivación del Desempeño Laboral del médico del Servicio de Anestesiología del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen- ESSALUD. [Tesis de Maestría]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021.
26. Llagas M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
27. Blas B. Motivación y Desempeño Laboral del personal en el Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018. [Tesis de Maestría]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019.
28. Linares J. Motivación de Logro y Desempeño Laboral en el personal de la Clínica Dental “Víctor Raúl Haya De La Torre” del distrito de Lima Cercado. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Inca Garcilaso De La Vega; 2019.
29. Marin H. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, en Perú. Revista Scielo. 2017; 1(4): p. 1-2.
30. Enríquez C. Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquico. [Tesis]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2014.
31. Bisquerra R. Educación emocional y bienestar Barcelona: CISSPRAXIS; 2000.
32. Pila J. La motivación como estrategias de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa-Espe de la ciudad de Quito en el año 2012. [Tesis]. Guayaquil: Universidad de Guayaquil; 2012.
33. Rojas C. La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburo, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019. [Tesis]. Huancayo: Universidad Continental; 2019.

34. Castillo A. Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*. 2009; 4(142): p. 45-61.
35. Atlantic International University. *Psicología Organizacional*. [Online].; 2018. Available from: <https://cursos.aiu.edu/psicologia%20organizacional.html>.
36. Choliz M. *Psicología de la Motivación. El proceso motivacional*. [Tesis]. Valencia: Universidad de Valencia; 2004.
37. Chiavenato I. *Administración de recursos humanos: el capital de las organizaciones*. 9th ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2000.
38. Murphy K. Dimensions of job performance. In Dillon R, Pellingrino J. *Testing: Applied and theoretical perspectives*. Nueva York: Praeger; 1989. p. 218- 247.
39. Campbell J. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In Dunnette M, Hough L. *Handbook of industrial psychology*. California: Consulting Psychologists Press; 1990. p. 687-732.
40. Robbins S, DeCenzo D, Coulter M. *Fundamentos de la administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. 8th ed. México D.F.: Pearson Education.; 2013.
41. Hernández R, Fernández C, Baptista M. *Metodología de la investigación* México: McGraw-Hill Education; 2014.
42. Monje C. *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica* Colombia: Universidad Surcolombiana; 2011.
43. Gagné M, Forest J, Gilbert MH, Aubé C, Morin E, Malorni A. The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*. 2010; 70(4): p. 628-646.
44. Gastañaduy F. *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios*. [Tesis de Titulación]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2013.



## ANEXOS

### 1. Permiso institucional

#### SOLICITUD A INSTANCIA SUPERIOR PARA REALIZAR LAS ENCUESTAS

**SOLICITA:** Autorización para realizar encuestas al personal licenciados en tecnología médica del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación.

**SEÑOR GENERAL MEDICO PNP DIRECTOR DEL COMPLEJO HOSPITALARIO "LNS" DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU.**

Yo, CAP SPNP identificada con CIP N° 391881, DNI N° 46419706, domiciliada en Jirón Castrovirreyra 835 Breña; actualmente prestando servicios en el Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Complejo Hospitalario PNP "LNS", ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo.

Que, actualmente estoy realizando una Maestría en Gerencia de Servicios de Salud en la Universidad San Martín de Porres, por lo que voy a realizar mi tesis: "Motivación y desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica del servicio de rehabilitación, por lo tanto, necesito autorización para la realización de encuestas para mi etapa de procesamiento de datos.

**POR LO EXPUESTO:**

A Ud. General, ruego acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Lima, 27 de junio del 2022

  
CAP SPNP 391881  
Johanna Claudia QUIJANO LEYVA

**MESA DE PARTES**  
Recibido  
FECHA: 27/06/22  
HORA: 10:30  
REGISTRO: [Handwritten mark]

## 2. Instrumentos de recolección de datos

### ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (R-MAWS)

*Gagné et al.*

#### Instrucciones

Se presentan 19 enunciados que se encuentran orientados a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general.

Para cada uno de los enunciados, debe indicar que escala de respuesta es la que mejor corresponde a los motivos por los que está realizando su trabajo.

Marque una equis (X) sobre el número de su elección, debe contestar sin ayuda de otra persona. No existen respuestas correctas o incorrectas.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

<b>¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
Para obtener la aprobación de otras personas (superiores, compañeros de trabajo, familia, pacientes, etc.)							
Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
Para evitar que otras personas me critiquen (superiores, compañeros de trabajo, familia, pacientes, etc.)							
<b>¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Porque otras personas me van a respetar más (superiores, compañeros de trabajo, familia, pacientes, etc.)							
Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

### Instrucciones

El cuestionario está diseñado para recolectar datos relacionados al desempeño laboral del personal del servicio de rehabilitación. Marque con una X la opción que mejor se ajuste a los enunciados propuestos.

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

ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
Produce o realiza un trabajo sin errores					
Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
Realiza un trabajo ordenado.					
Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
Produce o realiza un trabajo metódico.					
Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
Puede trabajar independientemente.					
Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
Mantiene a la jefe o supervisor informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
Transmite esta información oportunamente.					
Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo					
Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo.					
Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores					
Aporta ideas para mejorar procesos del trabajo					
Colabora con actividades extraordinarias a su función en el trabajo.					
Conoce la Misión y Visión de la institución o área donde trabaja					
Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente					
Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo.					
Demuestra respeto hacia los usuarios externos					
Demuestra respeto a sus superiores.					
Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.					
Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

### 3. Consentimiento informado

## **PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES**

### **INTRODUCCIÓN**

Hola, mi nombre es Johanna Quijano Leyva, soy alumna de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Martín de Porres. Me encuentro realizando una investigación sobre MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS EN TECNOLOGÍA MÉDICA, lo cual es un tema muy importante para las instituciones prestadoras de salud en el país, para poder mejorar las condiciones en las que trabajan los colaboradores y poder obtener un mejor rendimiento. A continuación, se le brinda información sobre el proyecto y se procede a invitarlo a ser parte de este estudio. Se puede comunicar conmigo para darte mayor alcance sobre la finalidad de la investigación y sus beneficios.

### **PROPÓSITO DEL ESTUDIO**

Los usuarios internos de las entidades prestadoras de salud son el recurso más importante dentro del sistema de salud, debido a que, si no se encuentran debidamente motivados en su entorno laboral, tendrá impactos negativos en su rendimiento y por ende en la calidad de servicio. La motivación y el desempeño laboral son pilares para en el desarrollo de la calidad de servicios de salud, debido a que mejoran los índices de satisfacción de usuarios. Para lo cual las instituciones sanitarias deben adoptar estrategias de mejora de condiciones de motivación y desempeño laboral

### **PROCEDIMIENTOS**

Se emplearán cuestionarios para medir el nivel de motivación y el desempeño laboral de los licenciados en tecnología médica. Las respuestas obtenidas serán totalmente anónimas, no se le pide que registre su nombre o código de empleado.

Los datos obtenidos serán analizados en un programa estadístico para obtener el nivel de motivación y de desempeño laboral, con la finalidad de buscar establecer relaciones entre ambas variables.

Todo esto se realiza con el propósito de brindar recomendaciones a la Institución para la elaboración de políticas, mejoras de condiciones laborales y un diseño de programa motivacional para la mejora de la motivación laboral de los colaboradores que repercuta de forma positiva en el desempeño de sus funciones.

## **SELECCIÓN DE PARTICIPANTES**

Se invita a participar a todos los licenciados en tecnológica medica que cumplan con los criterios de inclusión, en el estudio sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral.

## **PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA**

La participación en el estudio es totalmente voluntaria, es decir, usted tiene la decisión sobre participar o no en el estudio. De no participar en el estudio, no afectará en nada su situación laboral dentro de la Institución.

## **PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO**

Se le pedirá que llene 2 cuestionarios, uno sobre motivación laboral y otro sobre desempeño laboral. Las respuestas que brinde serán anónimas, ya que no se le pedirá datos que permitan identificarlo. Además, la información obtenida está regulada por los lineamientos de ética en la investigación científica de la Universidad San Martin de Porres.

### **Duración**

El proceso de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos tiene una duración aproximada de 15 a 20 minutos. Solo será necesario que responda dos cuestionarios una sola vez, no es necesario realizar ningún seguimiento posterior.

### **Confidencialidad**

La información obtenida será anónima y confidencial, debido a que no se piden brindar datos personales que permitan su identificación.

### **Resultados**

Los resultados obtenidos tendrán una finalidad académica y servirán como base para la recomendación de elaboración de mejoras dentro de la Institución para poder mejorar las condiciones laborales del personal de salud. La publicación de los resultados será entregada a las autoridades de la Institución para que sean ellas las encargadas de publicar el informe y sean compartidas con otras personas o instituciones interesadas para que puedan aprender de la investigación.

### **Derecho a negarse o retirarse**

Usted puede optar por no participar en la investigación, o de participar en la investigación y retirarse en cualquier momento, sin tener miedo a represalias o cambios en su situación laboral dentro de la institución. Se le asegura que seguirá contando con todos los beneficios laborales estipulados por la institución.

### **Persona(s) de contacto**

Para responder consultas o cualquier inquietud sobre la investigación se puede poner en contacto con la investigadora principal: Johanna Quijano Leyva

Puede realizar sus consultas en cualquier momento, aun después de haber iniciado el proyecto de investigación o la toma de los datos.

**PARTE II: Certificado de consentimiento**

He leído la información anterior, o se me ha leído. He tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre ella y las preguntas que he hecho han sido respondidas a mi satisfacción. Doy mi consentimiento voluntario para participar en esta investigación.

---

Nombre completo del participante	Firma	Fecha
----------------------------------	-------	-------

**Declaración del investigador/persona que toma el consentimiento**

Confirmando que se le dio al participante la oportunidad de hacer preguntas sobre el estudio, y todas las preguntas hechas por el participante han sido contestadas correctamente. Confirmando que el participante no ha sido coaccionado o influenciado para dar su consentimiento, y que el consentimiento ha sido dado libre y voluntariamente.

Así mismo, se ha proporcionado una copia de este FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO al participante.

---

Nombre completo del investigador	Firma	Fecha
----------------------------------	-------	-------



### 3. Validación de instrumentos

Validador 1: Paul De La Cruz Mendoza

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (R-MAWS) Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS EN TECNOLOGÍA MÉDICA DEL SERVICIO DE REHABILITACIÓN DEL HOSPITAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ  
LUIS N. SÁENZ

Variables	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN LABORAL	<b>¿PORQUÉ PONES O PONDRIÁS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?</b>							
	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
	Para obtener la aprobación de otras personas (superiores, compañeros de trabajo, familia, pacientes, etc.)	X		X		X		
	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
	Para evitar que otras personas me critiquen (superiores, compañeros de trabajo, familia, pacientes, etc.)	X		X		X		
	<b>¿PORQUÉ PONES O PONDRIÁS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?</b>							
	Porque otras personas me van a respetar más (superiores, compañeros de trabajo, familia, pacientes, etc.)	X		X		X		
	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		

	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Produce o realiza un trabajo sin errores	X		X		X		
	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
	Realiza un trabajo ordenado.	X		X		X		
	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	X		X		X		
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		
	Produce o realiza un trabajo metódico.	X		X		X		
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		
	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
	Puede trabajar independientemente.	X		X		X		
	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X		X		X		
	Mantiene a la jefe o supervisor informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	X		X		X		
	Transmite esta información oportunamente.	X		X		X		
	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo	X		X		X		
	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	X		X		X		
	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	X		X		X		
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo.	X		X		X		
	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores	X		X		X		

Aporta ideas para mejorar procesos del trabajo	X			X		
Colabora con actividades extraordinarias a su función en el trabajo.	Y		X	X		
Conoce la Misión y Visión de la institución o área donde trabaja	X		X	X		
Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	X		X	X		
Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	X		X	X		
Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente	X		X	X		
Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X	X		
Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo.	X		X	X		
Demuestra respeto hacia los usuarios externos.	X		X	X		
Demuestra respeto a sus superiores.	X		X	X		
Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.	X		X	X		
Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X	X		

**I. DATOS DEL INFORMANTE:**

APELLIDOS Y NOMBRES: De la Cruz Mendoza

GRADO DE ESTUDIOS: Doctor

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Hospital Central PNP

  
 OS-353527  
 Paul Ítalo DE LA CRUZ MENDOZA  
 CORONEL S PNP  
 JEFE DPTO. ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGÍA  
 CH PNP UNVS CMP 47088 RNE 24180

FIRMA

DNI: 07509371



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (R-MAWS) Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS EN TECNOLOGÍA MÉDICA DEL SERVICIO DE REHABILITACIÓN DEL HOSPITAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ  
LUIS N. SÁENZ

Variables	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN LABORAL	<b>¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?</b>							
	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
	Para obtener la aprobación de otras personas (superiores, compañeros de trabajo, familia, pacientes, etc.)	X		X		X		
	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
	Para evitar que otras personas me critiquen (superiores, compañeros de trabajo, familia, pacientes, etc.)	X		X		X		
	<b>¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?</b>							
	Porque otras personas me van a respetar más (superiores, compañeros de trabajo, familia, pacientes, etc.)	X		X		X		
	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		

	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Produce o realiza un trabajo sin errores	X		X		X		
	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
	Realiza un trabajo ordenado.	X		X		X		
	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	X		X		X		
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		
	Produce o realiza un trabajo metódico.	X		X		X		
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		
	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
	Puede trabajar independientemente.	X		X		X		
	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X		X		X		
	Mantiene a la jefe o supervisor informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	X		X		X		
	Transmite esta información oportunamente.	X		X		X		
	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo	X		X		X		
	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	X		X		X		
	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	X		X		X		
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo.	X		X		X		
	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores	X		X		X		

Aporta ideas para mejorar procesos del trabajo	X		X		X	
Colabora con actividades extraordinarias a su función en el trabajo.	X		X		X	
Conoce la Misión y Visión de la institución o área donde trabaja	X		X		X	
Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	X		X		X	
Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	X		X		X	
Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente	X		X		X	
Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X	
Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
Demuestra respeto hacia los usuarios externos.	X		X		X	
Demuestra respeto a sus superiores.	X		X		X	
Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X	

**I. DATOS DEL INFORMANTE:**

APELLIDOS Y NOMBRES: Calle Gonzales Rosario Leonor

GRADO DE ESTUDIOS: Doctora

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Hospital Central PNP "LNS"



FIRMA

DNI: 08005478

OS - 293774  
Rosario L. CALLE GONZALES  
CORONEL SPNP  
DPTO. EMERGENCIA CH PNP LNS





Validador 2: Roberto Solari Diaz

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (R-MAWS) Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS EN TECNOLOGÍA MÉDICA DEL SERVICIO DE REHABILITACIÓN DEL HOSPITAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ  
LUIS N. SÁENZ

Variables	Dimensiones/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN LABORAL	<b>¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?</b>							
	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
	Para obtener la aprobación de otras personas (superiores, compañeros de trabajo, familia, pacientes, etc.)	X		X		X		
	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
	Para evitar que otras personas me critiquen (superiores, compañeros de trabajo, familia, pacientes, etc.)	X		X		X		
	<b>¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?</b>							
	Porque otras personas me van a respetar más (superiores, compañeros de trabajo, familia, pacientes, etc.)	X		X		X		
	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X			



	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Produce o realiza un trabajo sin errores	X		X		X		
	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
	Realiza un trabajo ordenado.	X		X		X		
	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	X		X		X		
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		
	Produce o realiza un trabajo metódico.	X		X		X		
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		
	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
	Puede trabajar independientemente.	X		X		X		
	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X		X		X		
	Mantiene a la jefe o supervisor informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	X		X		X		
	Transmite esta información oportunamente.	X		X		X		
	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo	X		X		X		
	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	X		X		X		
	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	X		X		X		
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo.	X		X		X		
	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores	X		X		X		


Aporta ideas para mejorar procesos del trabajo	X	X	X	
Colabora con actividades extraordinarias a su función en el trabajo.	X	X	X	
Conoce la Misión y Visión de la institución o área donde trabaja	X	X	X	
Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	X	X	X	
Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	X	X	X	
Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente	X	X	X	
Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X	X	X	
Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo.	X	X	X	
Demuestra respeto hacia los usuarios externos.	X	X	X	
Demuestra respeto a sus superiores.	X	X	X	
Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.	X	X	X	
Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X	X	X	

**I. DATOS DEL INFORMANTE:**

APELLIDOS Y NOMBRES: Solari Diaz Roberto

GRADO DE ESTUDIOS: Doctor

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Hosp. PNP Luis N. Jaenz

  
 FIRMA  
 DNI: 41868661

ROBERTO SOLARI DIAZ  
 CIRUGIA GENERAL Y LAPROSCOPICA  
 C.M.P. 48538 FOM 27240

### 3 Baremos de puntaje de los instrumentos

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Motivación	Desmotivación	2, 15, 16	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Levemente en desacuerdo 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5. Levemente de acuerdo 6. De acuerdo 7. Totalmente de acuerdo
	Regulación externa	3, 8, 9, 10, 14, 17	
	Regulación introyectada	1, 5, 7, 19	
	Regulación identificada	4, 11, 18	
	Motivación intrínseca	6, 12, 13	
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	1 - 11	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Responsabilidad	12 - 17	
	Trabajo en equipo	18 - 26	
	Compromiso institucional	27 - 31	

#### Niveles y puntajes para la variable Motivación

Niveles	Puntaje					
	Motivación	Desmotivación	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Motivación intrínseca
Baja	19 - 57	3 - 9	6 - 18	4 - 12	3 - 9	3 - 9
Regular	58 - 95	10 - 15	19 - 30	13 - 20	10 - 15	10 - 15
Alta	96 - 133	16 - 21	31 - 42	21 - 28	16 - 21	16 - 21

#### Niveles y puntajes para la variable Desempeño Laboral

Niveles	Puntaje				
	Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Responsabilidad	Trabajo en equipo	Compromiso institucional
Malo	31 - 72	11 - 25	6 - 14	9 - 21	5 - 11
Regular	73 - 114	26 - 40	15 - 22	22 - 33	12 - 18
Bueno	115 - 155	41 - 55	23 - 30	34 - 45	19 - 25

## **Ficha técnica del instrumento de Desempeño Laboral**

**Autor:** Llagas (2015) validado por el Ministerio de Salud del Perú (MINSa)

**Objetivo:** Medir el desempeño laboral

**Población:** Personal de las Entidades Prestadoras de Salud

**Formas de administración:** Individual

**Duración:** 20 minutos

**Descripción del instrumento:** El instrumento presenta 31 ítems o enunciados que se encuentran conformados por 4 dimensiones: Calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional.

**Escala de respuesta:** Escala Likert

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

**Validez del contenido:** Juicio de expertos

**Confiabilidad:** Alfa de Cronbach (0.94)