

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
SANITARIO EN UN CENTRO DE SALUD DE QUERECOTILLO
2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA

Br. Hernández Hernández, María Isabel

<https://orcid.org/0009-0006-7626-7707>

ASESORA

Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia

<https://orcid.org/0000-0002-6970-2778>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desempeño Gubernamental

TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dra. Sandra Cecilia Ramírez Lau con DNI N°18100336, como asesor del trabajo de investigación titulado “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO EN UN CENTRO DE SALUD DE QUERECOTILLO 2025”, desarrollado por la egresada Hernández Hernández, María Isabel con DNI N° 21516810 del Programa de maestría en AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Dra. Sandra Cecilia Ramírez Lau

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Con profunda gratitud, dedico este logro a mis padres y familia, pilares de mi esfuerzo.
Su amor, apoyo y confianza que fueron clave en cada paso de mi trayectoria profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a quienes apoyaron durante el desarrollo de mi investigación, familia, profesores y amigos. Su guía, paciencia y confianza fueron clave para concretar este proyecto con dedicación y éxito.


DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Hernández Hernández, María Isabel** con **DNI N.º 21516810**, egresada del **Programa de maestría en AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO EN UN CENTRO DE SALUD DE QUERECOTILLO 2025”**, el cual consta de un total de **97 páginas**, incluyendo tablas y **40 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación. Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

La autora


Br. María Isabel Hernández Hernández
DNI N°21516810

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA.....	27
2.1. Enfoque, tipo	27
2.2. Diseño de investigación	27
2.3. Población y muestra	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	28
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	29
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES.....	50
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de la las variables motivación y el desempeño laboral del personal sanitario.	21
Tabla 2. Niveles de la las variables entre la motivación intrínseca y la eficiencia del desempeño laboral del personal sanitario.	22
Tabla 3. Niveles de la las variables entre la motivación intrínseca y la eficacia del desempeño laboral del personal sanitario.	23
Tabla 4. Niveles de la las variables entre la motivación extrínseca y la eficiencia del desempeño laboral.	24
Tabla 5. Niveles de la las variables entre la motivación extrínseca y la eficacia del desempeño laboral del personal sanitario.	25
Tabla 6. Pruebas de normalidad.	26
Tabla 7. Relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal sanitario.	27
Tabla 8. Relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia del desempeño laboral en el personal sanitario.	37
Tabla 9. Relación entre la motivación intrínseca y la eficacia del desempeño laboral en el personal sanitario.	38
Tabla 10. Relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia del desempeño laboral en el personal sanitario.	39
Tabla 11. Relación entre la motivación extrínseca y la eficacia del desempeño laboral en el personal sanitario.	30

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal sanitario de un centro de salud del distrito de Querecotillo, en el año 2025. Aplicó el enfoque cuantitativo, investigación de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional-transversal. Aplicando dos cuestionarios validados a 95 trabajadores de salud, para medir la relación entre las dimensiones intrínseca y extrínseca de la motivación, con las dimensiones de eficacia y eficiencia del desempeño laboral. Los datos del análisis de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, revelaron que la motivación intrínseca tuvo asociación significativa con ambas dimensiones del desempeño, con mayor predominancia con la eficiencia ($Rho = 0.307$; $p = 0.003$), ya que la motivación extrínseca no mostró relación relevante. Esto indica que factores internos, como la autonomía, el compromiso y el logro personal, tienen mayor peso en la calidad laboral que los incentivos externos. En conclusión, el impacto de la motivación sobre el desempeño depende fundamentalmente de su naturaleza intrínseca. Se recomienda implementar políticas organizacionales que fortalezcan el desarrollo profesional, el reconocimiento no material y la autonomía del personal sanitario, integrando estas acciones en estrategias públicas de recursos humanos, especialmente en entornos rurales o con limitaciones estructurales.

Palabras clave: motivación laboral, desempeño del personal, servicios de salud, eficiencia y eficacia.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between motivation and job performance of healthcare personnel at a health center in the Querecotillo district, in the year 2025. It applied a quantitative approach, basic research, with a non-experimental, correlational-cross-sectional design. Two validated questionnaires were administered to 95 healthcare workers to measure the relationship between the intrinsic and extrinsic dimensions of motivation, with the effectiveness and efficiency dimensions of job performance. Data from the nonparametric Spearman's Rho test revealed that intrinsic motivation had a significant association with both performance dimensions, with greater predominance with efficiency ($Rho = 0.307$; $p = 0.003$), since extrinsic motivation showed no relevant relationship. This indicates that internal factors, such as autonomy, commitment, and personal achievement, have a greater weight on job quality than external incentives. In conclusion, the impact of motivation on performance depends fundamentally on its intrinsic nature. It is recommended to implement organizational policies that strengthen professional development, non-material recognition, and the autonomy of healthcare personnel, integrating these actions into public human resources strategies, especially in rural settings or those with structural limitations.

Keywords: work motivation, staff performance, health services, efficiency and effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones reconocen que alcanzar sus metas institucionales depende en gran medida de contar con personal altamente capacitado y, sobre todo, motivado (Shpileva et al., 2022). La motivación laboral es un recurso estratégico, ya que impactan en forma directa en la productividad y la calidad del desempeño. Poner en marcha un plan de motivación dentro de la institución es fundamental para promover la satisfacción laboral y generar condiciones adecuadas para el cumplimiento eficaz de las funciones (Vereau-Neciosup, 2020). En salud, donde el trabajo se constituye como un conjunto de acciones de carácter colaborativo y las tareas están directamente relacionadas con la vida de los pacientes, una baja motivación, asociada a factores como sobrecarga laboral, escasos incentivos y falta de formación, se relaciona como un detractor del rendimiento y la calidad de las prestaciones sanitarias (Harún et al., 2024; Vanchapo et al., 2023).

Se requiere garantizar en los prestadores de salud un nivel adecuado de motivación para garantizar un desempeño óptimo y de calidad en las prestaciones sanitarias (Vereau, 2020). En este constructo es indispensable que el personal de salud tenga objetivos laborales claros para brindar sus servicios, estén debidamente capacitados, estar en un entorno de trabajo acogedor y condiciones acorde con la cartera de servicios y nivel de complejidad (Shpileva, et al., 2022). Además, es importante que reciban retroalimentación constante sobre su desempeño y cuenten con un liderazgo que los inspire y motive. Así como, incentivos que juegan un papel clave en impulsar su motivación, mejorando su capacidad, rendimiento profesional y desempeño que, impacta positivamente en mejores servicios públicos sanitarios (Vallejo-Rosero et al., 2024).

Asimismo, profundizar el conocimiento sobre la motivación y el desempeño en el entorno laboral, para investigaciones futuras, que conlleven al diseño de mejores tácticas prestacionales en los establecimientos de salud. La motivación del recurso humano que brinda servicios de salud es una condición determinante en su rendimiento, influyendo directamente en la calidad del servicio brindado. Un equipo con baja motivación laboral puede generar una atención deficiente, afectando la experiencia de los usuarios y comprometiendo la efectividad del sistema de salud.

A nivel mundial, el desempeño laboral en el sector salud enfrenta desafíos significativos que limitan la capacidad prestacional y la motivación laboral, por citar en España existe un déficit de profesionales de enfermería que está por debajo de 8.5 por mil

habitantes, con una brecha que sobrepasa más de cien mil enfermeras, sumado a las estrategias deficientes que mejoren la motivación laboral y su rendimiento. Palencia presenta una situación crítica con solo 4.23 enfermeras por cada mil habitantes, generando deficiencias en la capacidad para atender con calidad a la demanda de los servicios de salud, resaltando la necesidad urgente de políticas sanitarias para solucionar esta brecha profesional y crear mejores mecanismos motivacionales en la prestación de servicios (Zamora-Romero et al., 2025). La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) advierte sobre la escasez de personal, desigualdad en la distribución y deficiencias en motivación y rendimiento laboral. Además, el 63% de los trabajadores ha sufrido violencia laboral, el 23% padece ansiedad y el 39% insomnio, impactando en su desempeño (OMS, 2022). Incrementar la motivación de los trabajadores es esencial para elevar su rendimiento dentro de los servicios públicos de salud.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022) señala que la alta informalidad laboral y desigualdad social afectaron el compromiso y desempeño del personal sanitario en las entidades públicas durante la pandemia. A pesar de representar menos del 9% de la población mundial, la región acumuló el 32.1% de las muertes globales por COVID-19. Países como Bolivia y Guatemala, con más del 80% de informalidad laboral, enfrentaron un acceso limitado a la salud, sobrecargando a los trabajadores ante una infraestructura deficiente y estrés extremo. Además, en 2020 la región sufrió una contracción del 16.2% en las horas de trabajo, doblando la media mundial, lo que agravó la escasez de personal y el desgaste profesional (Mauricio, 2021). La informalidad laboral, que afecta al 53.1% de los trabajadores, restringe la protección social, reduciendo la estabilidad y motivación del personal. Es necesario implementar políticas que garanticen mejores condiciones laborales y sistemas de salud universales (Espejo, 2022).

En el Perú, investigaciones en establecimientos públicos; develan que en un hospital el 60.47% de su personal reportó muy alto desempeño, un 38.37% nivel alto y solo el 1.05% presentó un desempeño regular, siendo el principal factor motivacional la variable tiempo que se relaciona con un empleo duradero y seguro (Aguilar-Guerrero et al., 2024). Asimismo, al evaluar el desempeño laboral en una Micro Red ubicada en la región oriental, se identificó un nivel moderado, obteniendo un resultado del 71.7% según su sistema evaluativo (Puitiza et al., 2020). Esta situación evidencia deficiencias en la gestión del recurso humano y la necesidad de fortalecer las condiciones laborales en el sector salud. Siendo el principal factor motivacional la variable tiempo que se relaciona

con un empleo duradero y seguro (Aguilar-Guerrero et al., 2024). Estas cifras reflejan la necesidad de mejorar remuneraciones, incentivos y condiciones laborales para optimizar el rendimiento del personal en los servicios de salud pública.

En diversas regiones del Perú, dentro del ámbito del sector público de salud, la motivación laboral y el desempeño profesional de los servidores sanitarios constituyen componentes estratégicos para asegurar estándares óptimos de atención clínica al paciente. Investigaciones recientes han identificado brechas significativas en la gestión del capital humano en salud, evidenciando una correlación directa entre la motivación y la calidad del trabajo. Esto precisa la importancia de reforzar tanto el apoyo institucional como las condiciones laborales y de seguridad ocupacional del personal sanitario (Mejía-Pinedo et al., 2022).

Esta problemática no solo menoscaba el rendimiento individual, sino que incide de manera directa y negativa en la respuesta de la atención en salud pública, generando retrasos en la cobertura clínica, deficiencias en el cumplimiento de los protocolos asistenciales y una percepción del usuario insatisfecha. Diversas investigaciones indican que condiciones laborales adversas como sobrecarga asistencial, insuficientes recursos materiales, remuneraciones bajas, escaso desarrollo profesional y falta de reconocimiento institucional impactan negativamente en el personal, especialmente en la dimensión psicoemocional, afectando su eficiencia operativa.

Aun cuando existen investigaciones del comportamiento organizacional, la evidencia científica es limitada en el ámbito de la salud pública. Esta limitación pone en la agenda investigativa la necesidad de profundizar investigaciones con alto estándares de rigurosidad para el sector salud. Tales estudios deberían fundamentar el diseño de estrategias efectivas que fortalezcan la capacidad operativa de las unidades prestadoras de salud, mediante la mejora del rendimiento del personal sanitario, promovida a su vez por un incremento sustancial en sus niveles de motivación laboral (Dextre, 2020).

La demanda excesiva de pacientes que acuden al Centro de Salud de Querecotillo, obliga jornadas prolongadas en la asistencia de los servicios de salud, proyectando su labor intra y extra mural. Creando una sobre carga en las obligaciones del personal sanitario, con horarios que sobre pasan las jornadas de 8 horas, incluso los trabajadores llevan tareas a sus domicilios con el propósito de lograr cumplir con los indicadores de desempeño. En este contexto, se hace necesario establecer estrategias que motiven al personal y optimizar su rendimiento dentro del sistema sanitario. Por ello, se recomienda implementar medidas tales como comunicación efectiva, capacitaciones

continuas, equipos de trabajo multidisciplinarios, reconocimiento explícito del rendimiento destacado y estímulos laborales significativos.

Atender las brechas existentes del conocimiento en los niveles de motivación y desempeño del personal, permite abordar un aspecto clave para contribuir en mejores estrategias que orienten no solo la mejora de los servicios sino también la calidad con la que se brindan. En este contexto se planteó la pregunta general, ¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud de Querecotillo, 2025?, y como específicas, ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia del desempeño laboral del personal sanitario?, ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la eficacia del desempeño laboral del personal sanitario?, ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia del desempeño laboral del personal sanitario?, ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la eficacia del desempeño laboral del personal sanitario?.

Se justifica teóricamente por su contribución relevante al análisis de cómo la motivación, en sus dimensiones intrínseca como extrínseca, se relaciona con el desempeño laboral, profundizando el conocimiento teórico proporcionando fundamentos válidos para futuras investigaciones. Para Sampieri Hernández (2018) profundizar los aspectos teóricos requiere de explicar, predecir y enriquecer el conocimiento existente de diversos postulados teóricos; en la investigación se abordó postulados vinculados con la motivación y desempeño en el entorno laboral, con especial énfasis en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg y la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan.

Desde un enfoque práctico, se justifica porque sus hallazgos permitirán contribuir en la adopción de estrategias que mejoren la motivación para alcanzar un mejor desempeño laboral en el Centro de Salud de Querecotillo. Los resultados podrán ser un valioso insumo para los gestores de salud y responsables administrativos, para implementar acciones orientadas a incentivos y fortalecimiento de capacidades del personal, consigo mismo mejorar la gestión operativa del centro de salud y establecer mejores niveles de satisfacción de los usuarios, con un enfoque centrado en la eficiencia institucional y el bienestar de la comunidad usuaria.

Se justifica en forma metodológica, por su aplicación de cuestionarios estructurados, que facilitan la recolección de datos con un alto grado de precisión, consistencia y comparabilidad. Alcanzar estándares ideales de validez y confiabilidad, que requieren para sustentar en forma sólida los hallazgos. La incorporación de escalas tipo Likert facilita la cuantificación precisa de los niveles asociados a cada una de las

variables investigadas, aportando evidencia empírica consistente que respalda el diseño de estrategias orientadas a contribuir con mejores prestaciones en salud.

Tiene justificación social considerando que centra su investigación en factores que se relacionan con la salud individual y colectiva, que tiene un valor público esencial para la vida de toda persona. Derecho que trasciende el ámbito académico, al contribuir de manera directa al fortalecimiento del bienestar de la población usuaria del sistema sanitario, eje central para toda estrategia sanitaria. Además, el fortalecimiento de la motivación laboral asegura la permanencia del personal favoreciendo la continuidad y estabilidad en la atención médica, especialmente en comunidades vulnerables que requieren una respuesta constante y comprometida por parte del sistema de salud.

Se estableció el objetivo general, Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud de Querecotillo, 2025. Así mismo los cuatro objetivos específicos, 1) Identificar la relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia del desempeño laboral del personal sanitario, 2). Identificar la relación entre la motivación intrínseca y la eficacia del desempeño laboral del personal sanitario; 3) Identificar la relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia del desempeño laboral del personal sanitario, 4). Identificar la relación entre la motivación extrínseca y la eficacia del desempeño laboral del personal sanitario.

Se planteó como hipótesis general, la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal sanitario en un centro de salud de Querecotillo, 2025. Como hipótesis específicas se formularon cuatro: 1). La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la eficiencia del desempeño laboral del personal sanitario. 2). La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la eficacia del desempeño laboral del personal sanitario. 3). La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la eficiencia del desempeño laboral del personal sanitario. 4). La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la eficacia del desempeño laboral del personal sanitario.

En relación a los antecedentes internacionales, Mutmainah (2023) en Indonesia, desarrolló una investigación en el Centro de Salud público de Kronjo, para examinar la relación entre motivación y desempeño en el personal sanitario. Mediante un enfoque cuantitativo y diseño transversal, aplicó encuestas analíticas, encontrando que el 38.1 % tenía motivación moderada y el 50.2 % un buen desempeño. Se determinó significancia estadística con un valor p de 0.029, indicando que factores como sobrecarga laboral, la escasez de incentivos y la insuficiente protección institucional se asocian a un bajo

desempeño del personal. Investigación que aporta con evidencia empírica sustantiva que respalda la investigación en el puesto de salud de Querecotillo, reafirmando que la motivación laboral representa un componente esencial para la optimización de la calidad en la prestación de servicios de salud.

Slavković et al. (2023) llevaron a cabo una investigación en servicios públicos de un establecimiento de salud en Serbia, con el objetivo de analizar la asociación entre motivación (intrínseca y extrínseca) y la satisfacción laboral del personal. Se empleó un modelo de trayectoria y el enfoque PLS-SEM, en 218 trabajadores. Los hallazgos mostraron que la motivación extrínseca predice de forma significativa tanto a la motivación intrínseca ($\beta = 0.742$, $p < 0.001$) como a la satisfacción laboral ($\beta = 0.211$, $p < 0.05$), siendo esta última influida de manera mediada por la motivación interna ($\beta = 0.186$, $p < 0.05$). Concluyendo que al establecer acciones que permitan un equilibrio de ambos tipos de motivación mediante estrategias diferenciadas, adaptadas a variables como el género, la edad y el rol profesional; el desempeño laboral mejora. Hallazgos que fortalecen el sustento teórico de la investigación en Querecotillo proporcionó evidencia empírica valiosa para su extrapolación a otros contextos institucionales y culturales

Lira (2022) desarrolló un estudio innovador en el ámbito venezolano, centrado en analizar los indicadores de satisfacción en el trabajo y el rendimiento profesional del personal de enfermería adscrito a la Dirección Estatal de Programas de Salud en Venezuela. La investigación, de enfoque cuantitativo y orientación positivista, adoptó un diseño descriptivo de campo, aplicándose a una población de ocho enfermeras mediante un cuestionario estructurado. Encontrando que el 75 % del personal se sentía motivado, destacando el clima organizacional y la relación con sus superiores como factores determinantes para la satisfacción del personal dentro de su entorno laboral. En cuanto al desempeño, fue alto en funciones administrativas, moderado en las docentes y bajo en las investigativas (25 %). La investigación reveló una conexión significativa entre las variables en estudio, sobre el rendimiento laboral en sus distintas dimensiones, aportando un valioso sustento contextual para investigaciones similares en salud pública. Hallazgos que contribuyen al propósito de la investigación en Querecotillo.

Fotis-Kitsios (2021) exploró los determinantes de la motivación y el desempeño del personal sanitario en un hospital de Grecia, mediante un enfoque cuantitativo. Se recolectaron datos a través de un cuestionario tipo Likert aplicado a 74 trabajadores, de los cuales el 81.08 % eran mujeres, y un 37.84 % se encontraba en el rango etario de 36 a 45 años. El análisis estadístico ANOVA, identificó que el nivel de satisfacción laboral

está asociado de forma significativa con el clima laboral, así como por la manera en que los profesionales percibían sus propios logros. ($\beta = 0.577$; $p < 0.05$), mientras que factores como la remuneración y las características del puesto mostraron una incidencia marginal. El estudio concluye que en la medida que existe condiciones favorables en el entorno laboral y se promueve estímulos al desempeño del personal se constituyen ejes estratégicos para potenciar su rendimiento y, por ende, la eficacia del sistema sanitario. Este estudio aporta a la investigación poniendo especial relevancia alternativas no económica para establecer mejoras en la motivación del personal y alcanzar mejor desempeño.

Villegas et al. (2021) analizaron la dinámica interna del centro de salud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en Portoviejo durante el período 2018-2019, con el objetivo de determinar cómo los valores, prácticas y normas compartidas inciden en el desempeño diario del personal. Los resultados evidenciaron el peso de la cultura organizacional en los logros profesionales. A través de un enfoque descriptivo y el uso de observación y encuestas, identificaron que una cultura institucional sólida promueve el profesionalismo y eleva la calidad del trabajo. El 39 % de los participantes valoró de forma destacada la evaluación de desempeño, el 50 % resaltó la importancia de la valoración del puesto y el 47 % precisó la relevancia de la especialización profesional. En conjunto, los hallazgos demostraron que una cultura organizacional fortalecida impulsa la identidad laboral, mejora el rendimiento y favorece la motivación del personal. El aporte que tiene esta investigación para los argumentos empíricos de lo investigado en Querecotillo potenció nuestro propósito, al investigar las variables motivación y desempeño.

Apex-Apeh et al. (2020) llevaron a cabo un estudio con 200 enfermeras en Enugu, Nigeria, con el objetivo de analizar cómo el entorno laboral y distintos tipos de motivación (intrínseca, extrínseca y desmotivación) afectan su desempeño. Se aplicaron tres instrumentos de medición y se utilizó regresión múltiple para el análisis. Los resultados indicaron que ni el entorno, ni la motivación intrínseca, ni la desmotivación incidieron de forma significativa en el rendimiento laboral. En cambio, la motivación extrínseca como la remuneración, ascensos, beneficios y reconocimiento; presentó un efecto positivo. Este hallazgo destaca la importancia de mejorar los estímulos extrínsecos y reafirma la necesidad de fortalecer políticas institucionales que prioricen incentivos tangibles y mecanismos efectivos de reconocimiento profesional como ejes para optimizar la gestión del recurso humano en salud. Asimismo, esta investigación, aportó

evidencia consistente para comprender profundamente las variables de estudio en la investigación desarrollada en Querecotillo.

En el contexto peruano, Tuya-Ramírez et al. (2025) realizaron una investigación cuantitativa de diseño correlacional, sin manipulación experimental, orientada a examinar la relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público de Huaraz. La muestra fue de 86 trabajadores, a quienes se aplicó una encuesta. Resultados que mostraron evidencia significativa de asociación entre las variables, resaltó una asociación entre una gestión adecuada del personal y la motivación ($r = 0.902$; $p = 0.000$), así como entre esta y el rendimiento laboral ($r = 0.888$; $p = 0.000$). Concluyendo que una administración estratégica del recurso humano, acompañada de un entorno institucional que promueva el reconocimiento y bienestar profesional, tiene un efecto positivo del desenvolvimiento del personal al ejecutar sus labores, fortaleciendo así la calidad de los servicios en salud. Este hallazgo proporcionó un sustento empírico clave para el modelo aplicado en el estudio de Querecotillo.

Espinoza et al. (2023) efectuaron un estudio cuantitativo, prospectivo y relacional en un hospital de Huaraz, Perú, con el propósito de analizar la asociación entre calidad de vida de los servidores y su desempeño laboral, durante la pandemia. Con una muestra de 114 trabajadores evaluados mediante cuestionarios adaptados, se observó que una mejor calidad de vida se relacionaba con mayor rendimiento, destacando que el 27,2 % presentó niveles altos en ambas variables. Los resultados mostraron una asociación significativa de magnitud moderada, precisando la importancia de los factores motivacionales para optimizar el desempeño y mejorar el servicio constantemente. Estos hallazgos fortalecen el estudio en Querecotillo al incorporar dichas variables como componentes empíricos clave.

Mejía (2023) desarrolló un estudio descriptivo-correlacional de corte transversal en un hospital público de Trujillo, región La Libertad, con el objetivo de analizar la relación entre motivación y calidad laboral en profesionales de la salud. La muestra incluyó a 60 trabajadores, evaluados mediante la escala de Steers-Braunstein y el cuestionario CVT-GOHISALO. Los hallazgos evidenciaron correlación significativa ($r = 0.693$; $p = 0.000$) entre la motivación y factores como seguridad, integración, apoyo institucional, bienestar y satisfacción, aunque sin relación con el desarrollo personal. Concluyendo que la motivación se correlaciona con sus múltiples dimensiones de la calidad laboral y respalda empíricamente que una adecuada gestión motivacional contribuye a mejorar el desarrollo del trabajo con calidad en el ámbito sanitario. Los

resultados encontrados en el presente trabajo aportan de forma significativa al estudio en Querecotillo porque profundiza elementos claves que se abordan en la motivación y la respuesta operativa del personal.

También Odicio et al. (2023) realizaron una exploración investigativa en la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, situada en la región Loreto, con el objetivo de comprender cómo se vinculan la motivación del personal y su desempeño dentro del entorno laboral. Se adoptó un enfoque cuantitativo de diseño correlacional y corte transversal, empleando encuestas estructuradas para obtener de forma directa percepciones clave del personal. Se aplica el estadístico de Pearson y la prueba de Chi-Cuadrado, permitiendo identificar asociaciones significativas entre las variables examinadas. Se halló que el 54.9 % de los trabajadores presentaban baja motivación, atribuida a bajos ingresos y escasa capacitación, aunque el 67.1 % reportó un desempeño eficiente. Se evidenció que quienes tenían mayor motivación alcanzaban mejores niveles de rendimiento (97.3 %), mientras que la desmotivación se asociaba a un bajo desempeño (57.8 %). Los hallazgos contribuyen considerablemente al enfoque que se aplicó en la investigación realizada en Querecotillo.

Terrones (2022) llevó adelante una investigación en un establecimiento de salud en Huarmaca, Lambayeque, orientada a explorar cómo la motivación influye en el rendimiento laboral del personal de salud. La propuesta metodológica con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y diseño descriptivo y correlacional, permitió analizar con mayor precisión la relación entre los niveles motivacionales y el desempeño cotidiano del equipo asistencial. La muestra, compuesta por 69 trabajadores seleccionados mediante muestreo probabilístico, fue evaluada con un cuestionario validado. El análisis con el coeficiente Rho de Spearman evidenció correlaciones significativas entre motivación y desempeño ($r = 0.747$; $p < 0.01$), así como con componentes intrínsecos ($r = 0.699$) y extrínsecos ($r = 0.678$). Se concluyó que existe una relación positiva entre las variables de estudio, recomendándose estrategias que integren incentivos externos y satisfacción personal. Este estudio refuerza empíricamente los hallazgos en Querecotillo.

Quintana et al. (2020) analizaron el desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Alberto Sabogal (Callao, Perú), considerando formación, motivación y condiciones organizacionales. En un estudio transversal con 208 participantes y muestreo probabilístico, evaluaron el desempeño según criterios del Seguro Social. Identificaron que el 24,5 % presentaba desempeño insuficiente, mientras que el 66,7 % de quienes alcanzaron un buen desempeño tenían al menos seis años de experiencia ($p = 0.02$) y el

96,2 % contaba con una especialidad ($p = 0.01$). La desmotivación, la presión de jefaturas y la falta de horarios flexibles se vincularon a un bajo rendimiento. Se concluyó que mejorar las condiciones laborales es esencial, reafirmando el impacto de la motivación y los factores organizacionales en el desempeño profesional. El aporte de los hallazgos permite profundizar en el análisis de la motivación y de los factores asociados al desempeño dentro de la realizada en Querecotillo.

Vereau (2020) desarrolló una investigación en un establecimiento de salud de Áncash para analizar la influencia de la motivación en el desempeño del personal asistencial. El estudio fue correlacional, de diseño transversal y sin intervención en las variables. La muestra fue de 56 servidores, al analizar los datos obtenidos se aplicó un modelo de regresión lineal bivariados y multivariados, con IC del 95 %. Se determinó que, frente a un aumento en la motivación, esta se asocia con mayor rendimiento laboral, al punto de obtener una mejora de 0,42 puntos por cada punto adicional en motivación (IC: 0.29–0.54; $p < 0.001$). Estos hallazgos demostraron que existe en forma directa y estadísticamente significativa la relación entre las variables de estudio, precisando la necesidad de implementar estrategias para fortalecer el compromiso laboral. Estos aportes respaldan la investigación en Querecotillo.

A nivel local, Calle-Coveñas (2023) investigó sobre la relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud del distrito de Suyo, región Piura. La metodología empleada en la investigación tuvo un enfoque correlacional y sin intervención experimental; la muestra fue de 60 trabajadores, en su mayoría nombrados de 38 y 40 años. Los análisis revelaron correlación significativa y positiva entre ambas variables, con un coeficiente de Spearman de 0.293. Se observó que el 76,7 % presentaba un nivel moderado de compromiso institucional y el 55 % un desempeño similar. Concluyendo que, a medida que se mejora la motivación mejora el rendimiento del personal. Estos hallazgos aportan una base contextual valiosa que respalda la relación entre el vínculo institucional y la productividad, ofreciendo insumos que fortalecen el estudio desarrollado en Querecotillo.

Calle (2023) exploró la relación entre inteligencia emocional (IE) y motivación laboral (ML) en empleados de un establecimiento de salud en Sullana, 2022. El estudio, de tipo aplicado, enfoque cuantitativo de corte transversal y diseño descriptivo-correlacional, incluyó a 92 trabajadores con más de dos meses de servicio. Los resultados encontrados, fue que los niveles medios de IE y ML fueron del 70.7% y 56.5%, respectivamente, encontrándose una correlación positiva significativa entre ambas

variables. Concluyó que IE y ML están estrechamente relacionadas. Este antecedente contribuyó al análisis del componente emocional en la motivación laboral, evidenciando una correlación significativa que respaldó la inclusión de factores psicosociales en el estudio. Esta investigación aportó a la investigación en Querecotillo, en delimitar que existen factores de carácter psicológico y social que están ligados con el compromiso del recurso humano.

Téllez (2022) desarrolló un estudio en una empresa de salud en Piura con el objetivo de analizar el impacto de estrategias motivacionales en la productividad y desempeño organizacional. Con enfoque cuantitativo, se encuestó a 14 trabajadores, aplicando la teoría de Maslow para medir niveles de motivación. Los resultados mostraron que el 85 % consideraba insuficiente su remuneración, el 70 % reportó deficiencias en infraestructura y el 60 % solicitó mayores oportunidades de crecimiento. Tras aplicar mejoras salariales e incentivos, la rotación disminuyó en 30 % y la satisfacción laboral aumentó en 40 %. Concluyendo que la motivación incide directamente en la estabilidad del personal y la calidad del servicio, ofreciendo evidencia útil para fortalecer la gestión del desempeño organizacional. Los aportes de esta investigación reafirman la importancia de abordar las variables de estudio en el Centro de salud de Querecotillo.

Aiquipa (2022) realizó un estudio en el Hospital II de EsSalud-Piura, para analizar desde un enfoque laboral, como se asocia la gestión del recurso humano con su praxis en el trabajo médico y odontológico. Con un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo-correlacional, se trabajó con una muestra de 35 trabajadores, a quienes se aplicaron encuestas estructuradas con escalas tipo Likert, identificando patrones de asociación relevantes entre ambas variables en el contexto institucional. Los resultados mostraron percepciones predominantemente regulares en incorporación (58,6 %), colocación (69 %) y recompensas (62,9 %). El 58 % calificó su desempeño como regular, mientras que la motivación fue regular para el 63 % y baja para el 37 %. Se concluyó que una gestión ineficiente del personal genera desmotivación y bajo rendimiento, lo que resalta la necesidad de estrategias sólidas en recursos humanos y respalda el enfoque aplicado en Querecotillo.

Las bases teóricas en lo concerniente a la variable 1. Motivación laboral, la OMS (2020) la considera como un pilar del rendimiento y producción del personal de cualquier institución. En los establecimientos de salud, la eficiencia tiene efecto directo en la calidad prestacional de los servicios; desde este contexto llegar a comprender que factores

implican mejoras en la motivación, permite garantizar mejor calidad en la atención de salud, además está estrechamente relacionada con el bienestar del personal, llegando inclusive a reducir el agotamiento profesional, disminuir la deserción de los trabajadores y reducir la rotación del recurso humano.

Deci y Ryan, (2000) demostraron que una fuerza laboral de personal motivado tiene relación con resultados ideales, cumplimiento de guías de manejo, clima organizacional adecuado y colaborativo. Sobre lo mismo, Robbins y Judge (2018) que la motivación puede clarificar de qué forma se asocia con el desempeño laboral en el cumplimiento de las metas trazadas. Así mismo describe como se orienta la energía y perseverancia en el cumplimiento de metas valiosas. Son diversas teorías que han abordado este fenómeno complejo para comprender los factores influyentes en la motivación y desempeño.

Una de las teorías más recientes es la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985) sostiene que la motivación se basa en tres aspectos claves: autonomía, relación social y competencia personal. Dentro del trabajo cuando el personal tiene libertad para decidir acciones, reconoces la importancia de sus habilidades, sumado a un entorno adecuado, su compromiso y rendimiento se incrementan. En este sentido resulta clave para el sector salud, esencialmente en entornos donde se propicie el desarrollo del profesional y la satisfacción de laborar.

Otra teoría relevante es la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) la expectativa de éxito del servidor, es un factor clave para incrementar la motivación, sumado con la forma de ver que el esfuerzo termina en recompensas, y el valor que el personal etiqueta en términos de importancia. Implicando que, si perciben que su desempeño es reconocido y recompensado, su motivación y compromiso con la organización se fortalecen.

La Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) establece diferencias entre los factores extrínsecos como mejoras remunerativas y del entorno, de los factores motivacionales (los asociados al reconocimiento y oportunidad). Ante la carencia de los primeros su efecto es insatisfacción del personal, aun cuando su sola presencia no asegura una motivación autentica. Siendo los factores intrínsecos los que promueven el compromiso y mayor rendimiento en los servidores. Para el contexto sanitario, en esta perspectiva, cobra más importancia cuando se promueven de manera simultánea ambos tipos de factores.

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943) pone de relieve que la motivación del personal se circunscribe en forma jerárquica, poniendo como prioridad

asegurar la atención de sus necesidades básicas (seguridad económica, bienestar) antes que aspirar metas como el reconocimiento o la autorrealización. Para el escenario sanitario se requiere asegurar un adecuado entorno laboral que sea seguro y garantice la protección financiera, para centrar mayores esfuerzos en el desempeño y por ende mejor calidad de atención.

La definición conceptual de la motivación laboral, producto de los diferentes aportes científicos desde múltiples enfoques y disciplinas como en el campo laboral y educativo, por su relevancia que tiene para alcanzar las metas organizacionales. A continuación, se exponen algunas definiciones que evidencian la evolución de este concepto.

Farantika et al. (2024) la define como un impulso intrínseco, que se manifiesta de manera consciente o inconsciente, que determina el grado de compromiso para el logro de metas u objetivos de forma específico, vinculado con el cumplimiento laboral de forma colectiva o individual, su fortalecimiento se liga al reconocimiento de logros, su moral, capacidad productiva y dinámica del entorno laboral. En esta misma línea, Susilawati et al. (2024) destacan que en el ámbito hospitalario su nivel está condicionado por factores como la responsabilidad, el reconocimiento, los logros, bienestar de la organización, las relaciones interpersonales y la supervisión, cuya adecuada gestión resulta esencial para optimizar la motivación y elevar la calidad de la atención sanitaria.

Por su parte, Ordanza et al. (2021) refiere al incremento en el grado de entusiasmo que demuestran los colaboradores, en este constructo para Kanfer (1990) en el contexto organizacional, la motivación se concibe como un mecanismo psicológico que orienta, impulsa y mantiene las conductas de los individuos, canalizando sus esfuerzos hacia el logro de metas institucionales; enfatiza que además de los factores internos existen otros que son pieza clave en la motivación del personal para un mejor desempeño, como el deseo de logro y la autodeterminación, sino también de estímulos externos que refuerzan la persistencia en una tarea específica. Esta perspectiva es fundamental en la psicología organizacional, ya que permite comprender cómo el feed-back que existe entre el recurso humano y el entorno laboral influye en el rendimiento y compromiso de los trabajadores.

La motivación laboral, según Manjarrez et al. (2020) constituye un aspecto de gestión compleja al estar estrechamente vinculada con la administración del recurso humano y su trabajo, condicionado por factores higiénicos como las condiciones del entorno laboral, el salario, los beneficios sociales, las políticas organizacionales, la supervisión, las relaciones laborales y las normas internas, los cuales inciden en la

satisfacción psicológica del trabajador con el propósito de fomentar su motivación. Complementariamente, Razak et al. (2018) la motivación se concibe como una habilidad del individuo que lo impulsa a alcanzar sus metas y objetivos, favoreciendo la continuidad de las actividades dentro del contexto laboral, materializando la conducta del empleado y en su grado de responsabilidad.

Marín y Placencia, (2017) la motivación laboral, se entiende como el estado intrínseco de la persona que se manifiesta de forma concreta en la conducta del empleado y cataliza su esfuerzo en el cumplimiento de sus responsabilidades. Para Bautis, (2016) lo concibe como el motor del desempeño de una organización. También Koontz y Weihrich, (2013) lo definen como un proceso que se encuentra ligado por factores socioculturales que, interaccionan con las particularidades del individuo, en forma colectiva o individual frente al cumplimiento de los objetivos. Se caracteriza por deseos e impulsos, que regulan el comportamiento de la persona; son los líderes que pueden incidir en estos aspectos del colectivo para el logro de objetivos institucionales. Asimismo, implica la adopción de acciones destinadas a satisfacer tanto necesidades propias como expectativas externas, buscando una satisfacción integral en el entorno de trabajo (Rodríguez et al., 2009).

Para Soriano (2001) la define como un proceso dinámico que actúa en la conducta humana e impulsa a la persona a realizar acciones para el logro de sus objetivos y responsabilidades. No es un estado fijo, sino que está en constante dinamismo que se ve influenciado por necesidades o aspiraciones (internas) y algunos factores de índole externa (extrínsecas). Este proceso está compuesto por la activación, sostenimiento y direccionamiento del comportamiento en relación con el contexto externo. Entender este proceso es clave para establecer estrategias orientadas al rendimiento y el bienestar en una variedad de contextos; destacando su gran importancia en ambas dimensiones para el desarrollo organizacional.

La motivación laboral se compone de dos dimensiones: intrínseca y extrínseca, cada una con factores que influyen en el desarrollo del trabajo de los recursos humanos, tal como lo sostiene Soriano (2001) la motivación laboral se compone de dos dimensiones fundamentales: intrínseca y extrínseca. La primera se activa de manera autónoma cuando experimenta interés o satisfacción personal en su trabajo, sin depender de estímulos externos. En la motivación extrínseca proviene del entorno y es impulsada por factores externos como reconocimiento, incentivos o condiciones laborales. Las dos

dimensiones se requieren para entender la relación del desempeño y productividad de los recursos humanos.

En relación a la variable 2. El desempeño laboral en salud, se configura como un factor principal para asegurar la eficiencia y calidad en la asistencia médica en los servicios de salud. Desde el plano teórico, Borman y Motowidlo (1993) plantean el Modelo de Conducta Organizacional, hace diferencia entre lo técnico y operativo en la ejecución de las acciones de la persona, el desempeño se gestiona a través de conductas voluntarias que se orientan a mejorar el ambiente organizacional, a través del trabajo colaborativo y con iniciativas variadas que responde al compromiso institucional y capacidad de respuestas dentro del rendimiento laboral.

Campbell (1990) formuló la Teoría del Desempeño, sostiene que el desempeño laboral es producto de la interacción de las habilidades, esfuerzo personal y condiciones del entorno que influyen en la productividad. Dejando en claro que, no es una condición fija de la persona, más bien es una representación de todas las acciones de carácter observable que propician los logros en las metas institucionales. En el contexto sanitario esta teoría faculta examinar en qué medida la formación continua, las acciones comunicativas efectivas y los códigos disciplinarios se asocian con la calidad del servicio, la confianza del usuario y como contribuyen al sistema sanitario en términos de eficacia y eficiencia.

Conceptualizar el desempeño laboral en la gestión organizacional es importante; ya que se entiende como un proceso a través del cual el servidor sanitario desarrolla y evalúa su trabajo a través de indicadores específicos que permiten determinar su nivel de eficiencia y eficacia. Por otro lado, Quispe (2022) precisa el desempeño se mide en función de los indicadores laborales, que permiten identificar fortalezas y debilidades del personal, con el propósito de optimizar sus habilidades y orientar esfuerzos en términos de eficiencia. En el sector salud, adquiere especial relevancia, al influir en la satisfacción de los trabajadores, en la mejora continua del servicio y la efectividad de los servicios de salud.

Chiavenato (2011) lo define como el conjunto de resultados y comportamiento individual o colectivo dentro del contexto del trabajo, en sinergia con los objetivos y metas de la organización; es relativo a una construcción multifacética que enfatiza la efectividad y la eficiencia. Estas dimensiones son fundamentales para evaluar qué tan bien se ejecutan las tareas en un contexto organizacional; el desempeño laboral no se

circunscribe solo en la productividad individual, sino que también se mide a partir de su contribución al logro de metas estratégicas de la empresa.

En esta misma línea de investigación Dyckhoff, y Souren, (2020) definen el desempeño laboral como a la habilidad del servidor para alcanzar los objetivos organizacionales haciendo un uso responsable de los recursos disponibles. Se evalúa a través de efectividad, que mide el logro de metas, y eficiencia, que busca maximizar resultados minimizando desperdicios de tiempo y esfuerzo. Ambas dimensiones permiten evaluar la calidad del trabajo y mejorar la productividad organizacional.

Rodríguez y Lechuga (2019) añaden que el desempeño laboral puede analizarse en relación con alcanzar las metas institucionales y alcanzar los ideales de los servidores, destacando que elementos como la compensación, la satisfacción laboral y la formación continua están interconectados y son determinantes en los niveles de productividad. Finalmente, Atiquipa y Jaime (2017) definen el desempeño como el logro alcanzado en el cumplimiento de tareas dentro de un período determinado, resaltando que se trata de un proceso medible y cuantificable, lo que permite al trabajador evaluar su propio rendimiento y adoptar estrategias para su mejora continua. Para Robbins y Judge (2009) se entiende como la calidad con la que un empleado ejecuta sus funciones dentro de una organización.

En relación a las dimensiones del desempeño laboral, Chiavenato (2006) plantea que, se requieren dos dimensiones fundamentales para evaluar el desempeño, que corresponde a la eficacia, relacionada a la capacidad de lograr las metas organizacionales en forma exitosa; esto implica que una entidad es eficaz en la medida que logra sus metas institucionales; un servidor de salud es eficaz cuando cumple con los objetivos del puesto donde se desempeña, independientemente de los recursos utilizados. La eficiencia está ligada con la optimización del gasto de los recursos para lograr sus metas (costo/beneficio). Un servidor público es eficiente, cuando realiza sus tareas con el mínimo desperdicio de tiempo, esfuerzo y materiales. En el ámbito organizacional, se centra en la maximización de la productividad basado en el uso racional de los recursos.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Se adoptó para la investigación el enfoque cuantitativo, orientado a la obtención de datos numéricos para su análisis. Para su efecto se utilizó información cuantificable y pruebas estadísticas que permitieron establecer las relaciones entre las variables y dimensiones de estudio, (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación es de tipo básica, considerando que estuvo orientada a ampliar el conocimiento teórico de las variables con sus dimensiones y como se relacionan, de un establecimiento de salud del sector público. Para la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE], 2018, resalta que se caracteriza en generar la comprensión sobre los fenómenos observables, sin pretender resolver problemas asociados.

2.2. Diseño de investigación

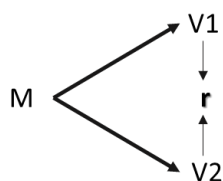
El diseño de investigación fue no experimental, porque solo se basó en la observación y análisis de las variables en su estado natural, sin manipulación directa, lo que permitió examinar los fenómenos en su contexto natural. Según la OCDE (2018), se caracteriza por recopilar sistemática de información para analizar en su forma natural el comportamiento de las variables, sin la intromisión del investigador.

Fue de diseño descriptivo-correlacional, se centró en determinar si existe o no relación significativa entre las variables de estudio. Según Hernández y Mendoza (2018), los estudios correlacionales permiten establecer vínculos entre variables sin manipular la variable independiente, por lo que no es posible confirmar la causalidad de manera concluyente.

Por su naturaleza, de corte transversal, ya que las variables de interés se observaron y analizaron en un preciso momento y por única vez revelando la realidad observada de su comportamiento (Hernández y Mendoza, 2018).

Se empleó el método deductivo, partiendo de los fundamentos teóricos generales sobre el objeto de estudio para contrastarlos con los hallazgos encontrados en el centro de salud de Querecotillo. Según Hernández y Mendoza (2018) el método deductivo permite proponer hipótesis que posteriormente se someten a comprobación haciendo uso de los análisis estadísticos rigurosos, según los requerimientos de la investigación.

Esquema del diseño:



Descripción:

M: Muestra.

V1: Motivación laboral.

V2: Desempeño laboral.

r: Correlación

2.3. Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por personal sanitario que correspondió un total de 95 servidores públicos del Centro de Salud de Querecotillo, conformada por 25 administrativos y 70 asistenciales. Partiendo que la investigación tuvo como propósito determinar cómo se relacionan las variables de estudio de la investigación, se incluyó la totalidad de la población.

Se trató de una muestra censal, lo que implicó la participación del 100 % de los integrantes. Según López y Fachelli (2020), la muestra censal asegura obtener conocimientos con precisión, asegurando obtener la validez de los hallazgos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para recolectar información. Esta técnica facilitó una aproximación objetiva al fenómeno investigado, respetando las condiciones reales del entorno laboral. Según Babbie (2020), la encuesta es una técnica eficaz e ideal para las investigaciones cuantitativas, permite la recolección de datos de un segmento poblacional representativo, facilita la identificación de patrones, relaciones y tendencias dentro de la población de estudio. Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) precisan que su aplicación recoge percepciones, actitudes y comportamientos, aportando precisión para el análisis estadístico.

Para analizar la variable 1. (motivación laboral), se aplicó un cuestionario que fue elaborado por la investigadora, que delimita por cada variable de estudio con sus respectivas dimensiones (intrínseca y extrínseca) un conjunto de preguntas que recogen los datos requeridos para medir cada variable. Estuvo conformado por 36 preguntas tipo escala de Likert de 1 a 5 (Anexo 2). Para el caso de la variable 2. (desempeño laboral), en sus dimensiones (eficacia y eficiencia), estuvo conformado por 48 preguntas, aplicando

la misma escala de la variable 1, con el mismo formato utilizado en el instrumento anterior.

Se garantiza que los cuestionarios sean instrumentos validados a través del juicio de tres expertos en la materia, quienes evaluaron los requisitos de coherencia, precisión y claridad de las preguntas, entre otros criterios esenciales de validación. Procedimiento que aseguró la fiabilidad y pertinencia de los cuestionarios. Obteniéndose una calificación como muy buenos, con puntuaciones entre 90 y 100, y la valoración de los ítems osciló entre excelente y buena, según la apreciación de los tres evaluadores.

Los cuestionarios fueron sometidos a la prueba de consistencia para determinar la confiabilidad, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, para su efecto, se aplicó la prueba piloto con 20 participantes, determinando su consistencia interna de los cuestionarios, para el caso del cuestionario 1. $\alpha = 0.931$, cuestionario 2. $\alpha = 0.956$, es decir una buena consistencia interna para ambos instrumentos.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Se procedió en solicitar la autorización para la ejecución de la investigación ante la jefatura del establecimiento de salud elegido para el desarrollo del estudio. Al contar con la autorización, se aplicaron los cuestionarios para la recolección de datos, asegurando previamente que cada participante recibiera y firmara el consentimiento informado. El proceso se desarrolló en estricto cumplimiento de los principios éticos de la investigación y de la confidencialidad de los participantes, garantizando la transparencia e integridad en todo el estudio.

La información obtenida se procesó previa revisión de los datos en una base en Excel de Office 2019. Durante este proceso se efectuó la limpieza correspondiente para evitar sesgos, garantizando su integridad y calidad. Posteriormente, las variables fueron codificadas conforme a las pautas establecidas en los instrumentos. Una vez estructurados, para su análisis se utilizó el software SPSS versión 25, aplicando procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales.

Se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov (muestras ≥ 50), considerando el tamaño de la muestra fue 90 recursos humanos, los resultados no cumplieron con una distribución normal, se eligió la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Prueba estadística que permitió determinar la significancia y correlación; se realizaron análisis inferenciales mediante pruebas estadísticas orientadas a contrastar hipótesis y cumplir los objetivos planteados. Los resultados fueron organizados y presentados en tablas, facilitando su interpretación y análisis.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Este estudio cumplió estrictamente con los principios éticos de Helsinki y la Ley General de Salud del Perú (N.º 26842) y el código de ética institucional aprobado con Resolución Rectoral N° 014-2021/UCT-R, resguardando la autonomía, dignidad y bienestar de los participantes, así como la gestión transparente de la información, conforme a los lineamientos de la investigación responsable.

Sin distinción alguna anticipadamente se informó a todos los participantes del propósito de la investigación, procediendo al consentimiento informado que se obtuvo de manera ética y rigurosa, garantizando que cada participante comprendiera plenamente los objetivos del estudio, asegurando así una participación voluntaria, reflexiva y basada en una decisión libre e informada. Se garantizó la confidencialidad y privacidad de los datos, empleándolos solo para el propósito de la investigación, garantizando el anonimato de los encuestados. En todo el proceso de la investigación se evitó todo tipo de coacción o perjuicio, asegurando una selección equitativa y justa de los sujetos. Al finalizar el estudio, la información fue resguardada de manera estricta para garantizar su uso ético y responsable en el ámbito académico y científico.

III. RESULTADOS

En relación al objetivo general, se efectuó un análisis exhaustivo basado en los datos obtenidos. expresados en la Tabla 1.

Tabla 1

Niveles de la las variables motivación y el desempeño laboral del personal sanitario.

Nivel de Percepción del personal sanitario		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Regular		Alto			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Motivación	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	1.1%	1	1.1%
	Regular	0	0.0%	3	3.2%	40	42.1%	43	45.3%
	Alto	0	0.0%	1	1.1%	50	52.6%	51	53.7%
Total		0	0.0%	4	4.2%	91	95.8%	95	100.0%

La Tabla 1 indicó claramente que ningún trabajador se ubicó en la categoría de desempeño laboral bajo. Este hallazgo por sí mismo reveló un panorama laboral altamente favorable y destacable. Del total de 95 profesionales sanitarios estudiados, una gran mayoría, equivalente al 95.8%, mostró un alto desempeño laboral, mientras que un reducido porcentaje, del 4.2%, presentó desempeño laboral regular.

En relación con la variable motivación, el (53.7 %) presentó alta motivación general (considerando factores intrínsecos y extrínsecos), mientras que el 45.3 % mostró motivación regular y solo el 1,1 % evidenció baja motivación laboral. Entre los trabajadores con alta motivación (51 personas), el 52,6 % alcanzó un alto desempeño laboral y el 1.1 % presentó desempeño regular. En el grupo con motivación regular (43 personas), predominó también el alto desempeño (42.1 %), con un 3.2 % de desempeño regular. De forma particular, en la reducida fracción con baja motivación (1 persona), se registró un desempeño altamente eficaz (1.1 %), sin casos de desempeño regular.

Respecto objetivo específico 1, los resultados evidenciaron una distribución significativa que pone de manifiesto tendencias relevantes en dicha interacción.

Tabla 2

Niveles de las variables entre la motivación intrínseca y la eficiencia del desempeño laboral del personal sanitario.

Nivel de Percepción del personal sanitario		Eficiencia del desempeño laboral						Total	
		Bajo desempeño		Regular desempeño		Alto desempeño			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Motivación Intrínseca	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	0	0.0%	5	5.3%	23	24.2%	28	29.5%
	Alto	0	0.0%	1	1.1%	66	69.5%	67	70.5%
Total		0	0.0%	6	6.3%	89	93.7%	95	100.0%

Según la Tabla 2, se observa que ningún trabajador se ubicó en el nivel bajo de motivación intrínseca ni presentó bajo desempeño laboral. De un total de 95 individuos evaluados, se registró que un 70.5% presentó un alto nivel de motivación intrínseca, mientras que el 29.5% restante manifestó motivación intrínseca regular.

El análisis de la eficiencia en el desempeño laboral evidenció que la gran mayoría del personal (93.7 %) alcanzó un nivel altamente eficiente, mientras que solo el 6.3 % registró un desempeño regular y ninguno mostró niveles bajos. Este patrón refleja una marcada concentración en niveles elevados tanto de motivación intrínseca como de eficiencia. En particular, entre los trabajadores con alta motivación intrínseca (n = 67), el 69.5 % reportó alta eficiencia y únicamente el 1.1 % evidenció eficiencia regular; en contraste, entre quienes presentaron motivación intrínseca regular (n = 28), el 24.2 % alcanzó eficiencia alta y el 5.3 % eficiencia regular. Estos resultados confirman la relación positiva entre motivación intrínseca y rendimiento laboral, especialmente en lo concerniente a la eficiencia y al compromiso con las tareas, sugiriendo que cuando los trabajadores encuentran sentido y satisfacción en sus funciones, desarrollan un desempeño más eficaz y sostenido.

En cuanto al objetivo específico 2, se efectuó un análisis minucioso apoyado en la información expuesta en la Tabla 3.

Tabla 3

Niveles de las variables entre la motivación intrínseca y la eficacia del desempeño laboral del personal sanitario.

Nivel de Percepción del personal sanitario		Eficacia del desempeño laboral						Total	
		Bajo desempeño		Regular desempeño		Alto desempeño			
		f	%	f	%	f	%	f	%
		Motivación Intrínseca	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	0	0.0%	4	4.2%	24	25.3%	28	29.5%
	Alto	0	0.0%	1	1.1%	66	69.5%	67	70.5%
	Total	0	0.0%	5	5.3%	90	94.7%	95	100.0%

En la Tabla 3, se mostró claramente que ningún trabajador presentó desempeño bajo en eficacia, lo cual indica un nivel general satisfactorio en este aspecto. Del total de 95 trabajadores evaluados, el 94.7% manifestó un alto nivel de eficacia laboral, mientras que apenas el 5.3% presentó eficacia regular.

Al examinar específicamente la motivación intrínseca, se observó que, del total evaluado, el 70.5% evidenció un nivel alto de esta variable, mientras que un 29.5% mostró un nivel regular. Dentro del grupo de trabajadores con una alta motivación intrínseca (67 individuos), la gran mayoría (69.5%) tuvo un desempeño laboral altamente eficaz, siendo mínimo (1.1%) el porcentaje con eficacia regular.

En contraste, dentro del grupo de motivación intrínseca regular (28 individuos), el 25.3% alcanzó una alta eficacia laboral y un 4.2% eficacia regular. Este hallazgo evidencia una marcada tendencia positiva en la que niveles elevados de motivación intrínseca se relacionan con un desempeño laboral más eficaz.

Para el objetivo específico 3, los resultados se analizaron detalladamente a través de la Tabla 4.

Tabla 4

Niveles de las variables entre la motivación extrínseca y la eficiencia del desempeño laboral.

Nivel de Percepción del personal sanitario		Eficiencia del desempeño laboral						Total	
		Bajo desempeño		Regular desempeño		Alto desempeño			
		f	%	f	%	f	%	f	%
		Motivación Extrínseca	Bajo	0	0.0%	1	1.1%	12	12.6%
	Regular	0	0.0%	4	4.2%	46	48.4%	50	52.6%
	Alto	0	0.0%	1	1.1%	31	32.6%	32	33.7%
	Total	0	0.0%	6	6.3%	89	93.7%	95	100.0%

En la Tabla 4 se evidenció la ausencia total de trabajadores con desempeño bajo en términos de eficiencia, lo que revela un panorama general altamente favorable para la institución estudiada. Del total de 95 trabajadores, la gran mayoría (93.7%) demostró alta eficiencia laboral, mientras que el 6.3% restante se ubicó en desempeño regular.

Al observar específicamente la motivación extrínseca, se encontró que el grupo más numeroso (52.6%) manifestó un nivel regular de motivación extrínseca, mientras que el 33.7% presentó alta motivación y el 13.7% manifestó baja motivación extrínseca. Dentro del grupo de alta motivación extrínseca (32 trabajadores), se evidenció que la mayoría absoluta (32.6%) mostró alta eficiencia, contrastando con un mínimo (1.1%) en eficiencia regular.

De modo similar, en el grupo de motivación extrínseca regular (50 trabajadores), una significativa proporción (48.4%) presentó un desempeño laboral eficiente alto, con un escaso 4.2% que mostró eficiencia regular. Por último, en trabajadores con motivación extrínseca baja (13 individuos), el 12.6% alcanzó una alta eficiencia y solamente el 1.1% eficiencia regular.

Respecto al cuarto objetivo específico, se analizaron cuidadosamente los datos de la tabla correspondiente.

Tabla 5

Niveles de la las variables entre la motivación extrínseca y la eficacia del desempeño laboral del personal sanitario.

Nivel de Percepción del personal sanitario		Eficacia del desempeño laboral						Total	
		Bajo desempeño		Regular desempeño		Alto desempeño			
		f	%	f	%	f	%	f	%
		Motivación Extrínseca	Bajo	0	0.0%	1	1.1%	12	12.6%
	Regular	0	0.0%	3	3.2%	47	49.5%	50	52.6%
	Alto	0	0.0%	1	1.1%	31	32.6%	32	33.7%
	Total	0	0.0%	5	5.3%	90	94.7%	95	100.0%

Según la Tabla 5, nuevamente se observó una ausencia total de trabajadores con desempeño laboral bajo en cuanto a eficacia. Este resultado inicial evidencia un excelente nivel general en la eficacia de las tareas realizadas por el personal sanitario evaluado. Del conjunto total de trabajadores (95), se detectó que una inmensa mayoría, correspondiente al 94.7%, alcanzó una eficacia laboral alta, mientras que únicamente el 5.3% mostró una eficacia regular.

En el análisis se encontró que, el grupo más amplio de trabajadores presentó una motivación extrínseca regular, representando un 52.6% del total. Un porcentaje considerable (33.7%) manifestó una alta motivación extrínseca, en tanto que un 13.7% evidenció motivación extrínseca baja.

Además, se identificó que, de los trabajadores con alta motivación extrínseca (32 trabajadores), una amplia mayoría (32.6%) mostró una eficacia laboral alta, con solo un porcentaje mínimo (1.1%) manifestando eficacia regular. Por su parte, en el grupo con motivación extrínseca regular (50 trabajadores), un alto porcentaje (49.5%) alcanzó también una eficacia alta, con un escaso 3.2% mostrando eficacia regular. Finalmente, en el grupo con motivación extrínseca baja (13 trabajadores), se observó un nivel alto de eficacia en 12.6% de casos, y regular eficacia en apenas 1.1%.

En síntesis, y dando respuesta al cuarto objetivo específico, se determinó que existe una relación positiva entre las variables de estudio, pero no significativa del personal sanitario en el contexto estudiado. Sin embargo, esta relación presenta características particulares que sugieren la necesidad de equilibrar cuidadosamente las estrategias motivacionales extrínsecas con otras internas para maximizar los resultados deseables en la eficacia laboral.

Prueba de Normalidad

Tabla 6

Pruebas de normalidad.

Variables de estudio	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	0.081	95	0.144
Desempeño Laboral	0.084	95	0.096

a. Corrección de significación de Lilliefors

El análisis de la Tabla 6 evidenció que las variables de estudio mostraron discrepancias en las pruebas de normalidad considerando que la condición estadística requiere que ambas variables cumplan con una distribución normal, ya que la prueba de Kolmogórov-Smirnov reveló ausencia de normalidad ($p < 0.05$). Considerando esta desviación significativa y que las variables son categóricas ordinales, se determinó como método estadístico adecuado el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (prueba no paramétrica) para muestras bivariados, técnica apropiada al no exigir normalidad en los datos analizados.

Prueba de Hipótesis

En respuesta a los resultados entre las variables investigadas que no cumplen con distribución normal, se empleó la prueba de Rho de Spearman como método estadístico principal para la prueba de hipótesis. Esta prueba se consideró idónea debido a la naturaleza no paramétrica de la muestra involucrada. Se estableció un criterio estadístico riguroso, fijando un nivel de significación del 5%, que corresponde a un margen de error aceptable, y, por ende, otorgando una confianza del 95%. Así, valores p inferiores a 0.05 señalarán relaciones significativas, para aceptar o rechazar la hipótesis alterna o nula.

Prueba de Hipótesis general

Tabla 7

Relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal sanitario.

			Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Nivel de Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.117
		Sig. (bilateral)		0.260
		N	95	95
	Nivel de Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.117	1.000
		Sig. (bilateral)	0.260	
		N	95	95

Fuente: Datos de la encuesta aplicada al personal sanitario.

Tabla 7, el Rho fue de 0.117, aun cuando la relación es positiva, esta es muy débil entre las variables de estudio. Sin embargo, el p valor fue de 0.260, es decir, mayor a $\alpha = 0.05$, indicando que no existe significancia estadística. Por lo tanto, se acepta parcialmente la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna.

Prueba de Hipótesis específica 1.

Tabla 8

Relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia del desempeño laboral en el personal sanitario.

			Motivación Intrínseca	Eficiencia en el Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	,307**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	95	95
	Eficiencia en el Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,307**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	95	95

Fuente: Datos de la encuesta aplicada al personal sanitario

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

Tabla 8, el Rho fue de 0.307, aun cuando la relación es positiva, esta es débil entre las variables de estudio. Sin embargo, el p valor fue de 0.003, es decir, menor a $\alpha = 0.05$, indicando que no existe significancia estadística. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de Hipótesis especifica 2.

Tabla 9

Relación entre la motivación intrínseca y la eficacia del desempeño laboral en el personal sanitario.

			Motivación Intrínseca	Eficiencia en el Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	,261*
		Sig. (bilateral)		0.011
		N	95	95
	Eficacia en el Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,261*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.011	
		N	95	95

Fuente: Datos de la encuesta aplicada a los clientes.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 9, la relación específica entre la motivación intrínseca y la eficacia del desempeño laboral fue evaluada mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman. El coeficiente obtenido fue de 0,261, indicando una correlación positiva de magnitud baja, pero estadísticamente significativa entre ambas variables. El valor p reportado (0.011) es inferior al nivel de significancia estándar de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

Prueba de Hipótesis específica 3.

Tabla 10

Relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia del desempeño laboral en el personal sanitario.

			Motivación Extrínseca	Eficiencia en el Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 95	0.083 0.423 95
	Eficiencia en el Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.083 0.423 95	1.000 95

Fuente: Datos de la encuesta aplicada a los clientes.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 10, la correlación entre la motivación extrínseca y la eficiencia del desempeño laboral del personal sanitario fue analizada mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. El valor del coeficiente fue de 0.083, indicando una relación positiva, aunque extremadamente débil entre estas dos variables. Además, el valor p obtenido fue 0.423, siendo superior al nivel de significancia estándar establecido en 0.05. Dado que $p > 0.05$, se rechazó la hipótesis alternativa y se aceptó la hipótesis nula, concluyendo que no existió relación significativa entre ambas variables.

Prueba de Hipótesis específica 4.

Tabla 11

Relación entre la motivación extrínseca y la eficacia del desempeño laboral en el personal sanitario.

			Motivación Extrínseca	Eficacia en el Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.072
		N	95	95
	Eficacia en el Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.072	1.000
		N	95	95

Fuente: Datos de la encuesta aplicada a los clientes.

Los resultados mostrados en la tabla 11 corresponden al análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, orientado a determinar la relación entre la motivación extrínseca y la eficacia del desempeño laboral del personal sanitario del Centro de Salud de Querecotillo, 2025. El valor obtenido para el coeficiente de correlación fue de 0.072, indicando una correlación positiva pero muy débil entre estas variables. Además, el valor p fue de 0.486, notablemente superior al nivel de significancia estándar de 0.05. Se aceptó la hipótesis nula, al no encontrarse evidencia estadísticamente significativa ($p > 0.05$) que respalde una relación entre la motivación extrínseca y la eficacia del desempeño laboral del personal sanitario. Los valores de ajuste y parámetros reforzaron la conclusión de que dicha variable no fue un predictor relevante en el modelo.

IV. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general, el análisis estadístico (Tabla 1) mostró que el 53.7 % del personal con alta motivación alcanzó un alto desempeño laboral, seguido del 45.3 % con motivación regular, mientras que la baja motivación correspondió únicamente al 1,1 % del total. Aunque el Rho de Spearman (Tabla 7) no evidenció significancia estadística ($p = 0.457 > 0.05$), los patrones descriptivos sugieren una relación parcial positiva entre ambas variables, se aceptó la hipótesis nula.

Resultados que en forma parcial se alinea con los de Tuya-Ramírez et al. (2025), quienes, en un hospital de Huaraz, identificaron correlaciones significativas entre motivación y desempeño ($p = 0.000$), evidenciando la relación directa de la motivación en la mejora del rendimiento. De manera similar, Terrones (2022) reportó correlaciones elevadas entre motivación y desempeño ($r = 0.747$; $p < 0.01$), así como asociaciones relevantes con la motivación intrínseca ($r = 0.699$) y extrínseca ($r = 0.678$), resaltando la importancia de ambas dimensiones en el ámbito sanitario. Asimismo, el estudio de Vereau (2020) indicó que, por cada punto de incremento en motivación, el desempeño aumentaba en 0.42 puntos ($p < 0.001$). En la misma línea, Mejía (2023) determina que existe relación directa en las variables de estudio, hallazgo coherente con la tendencia observada en Querecotillo.

En contraste, Apex-Apeh et al. (2020) en un estudio con 200 enfermeras en Nigeria, concluyeron que ni la motivación intrínseca ni la desmotivación influyeron significativamente en el rendimiento, siendo únicamente la motivación extrínseca (incentivos, remuneración y reconocimiento) la que mostró efectos positivos. Esta diferencia podría explicarse por las particularidades culturales e institucionales del entorno laboral, así como por el enfoque estadístico utilizado. Mientras que la investigación utilizó Rho Spearman, otros emplearon modelos estructurales más complejos como el PLS-SEM (Slavković et al., 2023), donde se encontró que la motivación extrínseca predice significativamente la motivación intrínseca ($\beta = 0.742$, $p < 0.001$) y la satisfacción laboral ($\beta = 0.211$, $p < 0.05$), destacando su carácter mediador.

Desde una perspectiva teórica, los resultados se respaldan en la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985) que sostiene que la satisfacción de necesidades psicológicas básicas, como autonomía, competencia y relación social; es fundamental para fortalecer la motivación y el rendimiento. De igual forma, Herzberg (1959) mediante su teoría bifactorial, plantea que factores que posibilitan el reconocimiento y progreso

profesional inciden directamente en el compromiso, reflejándose en un desempeño superior en quienes presentan mayor motivación.

Las diferencias en los niveles de significancia podrían atribuirse a ciertas limitaciones metodológicas. Una de ellas es el tamaño de la muestra ($n = 95$), que, si bien resulta adecuado para una regresión ordinal, podría no ser suficiente para identificar asociaciones más sutiles o efectos moderadores. Asimismo, el diseño transversal impide establecer relaciones causales entre las variables de estudio, limitando la comprensión de su direccionalidad. Del mismo modo, el uso de cuestionarios de autoinforme puede introducir sesgos de deseabilidad social, especialmente en entornos institucionales donde los trabajadores podrían considerar que sus respuestas influyen en evaluaciones internas.

No obstante, la investigación presenta fortalezas notables. En primer lugar, incorpora un enfoque metodológico importante que combina análisis descriptivos e inferenciales, aportando una visión integral del fenómeno. En segundo lugar, se sustenta en un marco teórico consistente y en evidencia empírica reciente tanto a nivel nacional como internacional, lo que permitió un contraste crítico de los hallazgos. Finalmente, aborda una problemática de alta relevancia en el contexto de la salud pública rural, donde el recurso humano constituye un eje estratégico para asegurar la mejora continua en la calidad de los servicios.

En esta perspectiva, se propone extender el análisis a otros niveles del sistema de salud, tanto hospitalario como regional, integrando diversas especialidades del personal sanitario. Este abordaje permitirá construir modelos predictivos más rigurosos y favorecer la formulación de políticas institucionales orientadas a consolidar la motivación laboral como estrategia fundamental para optimizar el desempeño y garantizar una atención sanitaria de mayor calidad.

Para el objetivo específico 1, los resultados respaldan la hipótesis de una significativa relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia del trabajo. El valor encontrado fue de $Rho = 0.307$, indicando relación positiva débil, pero, con significancia estadística ($p = 0.003$).

De igual forma, la Tabla 2 confirma esta relación: el 69.5 % del personal con niveles altos de motivación intrínseca presenta un desempeño eficiente elevado, mientras que ninguno de los trabajadores con baja motivación alcanza tal desempeño, demostrando la asociación directa entre ambas variables.

Al comparar los hallazgos de la investigación con trabajo previos, se observa coincidencia con Terrones (2022), quien halló relación significativa entre motivación

intrínseca y desempeño ($r = 0.699$; $p < 0.01$) en el Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca, Lambayeque. De igual modo, Mejía (2023), en Trujillo, encontró una relación positiva ($r = 0.693$; $p = 0.000$) entre motivación laboral y calidad del trabajo, reforzando la relevancia de la motivación intrínseca como variable predictiva del rendimiento sanitario. A nivel local, Calle-Coveñas (2023) también identificó una relación entre compromiso organizacional y desempeño, lo cual puede entenderse como un derivado de la motivación intrínseca en entornos de salud comunitaria.

Los hallazgos coinciden con los reportados por Fotis-Kitsios (2021) quien concluyó que factores no económicos, como las relaciones interpersonales y el reconocimiento profesional, son más influyentes que el salario en el desempeño del personal sanitario en Grecia. Igualmente, el estudio de Slavković et al. (2023) en Serbia identificó que la motivación extrínseca predice la intrínseca ($\beta = 0.742$; $p < 0.001$) y que ambas influyen positivamente en la satisfacción laboral, lo que valida la importancia de analizar estas variables de manera integrada. Asimismo, Lira (2022) destacó el peso del entorno organizacional y las relaciones con superiores en el desempeño de los servidores en Venezuela, elementos que se alinean con los factores que nutren la motivación intrínseca, según Deci y Ryan (1985).

Sin embargo, algunos estudios reportan resultados contrastantes. Apex-Apeh et al. (2020), en Nigeria, identificaron que la motivación intrínseca no tuvo un impacto significativo en el desempeño, posiblemente debido a condiciones laborales precarias y la falta de incentivos no materiales institucionalizados. En contraste, el contexto sociolaboral del Centro de Salud de Querecotillo, más estructurado, habría favorecido la presencia de motivadores internos vinculados con la autonomía, la competencia y el sentido de pertenencia, en concordancia con la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985). Desde la perspectiva de Herzberg (1959) se resalta que el reconocimiento y la generación de condiciones que favorezcan oportunidades de desarrollo para los trabajadores se vinculan directamente con un mayor compromiso y con la ejecución eficiente de sus funciones.

El estudio destaca como fortaleza metodológica la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, técnica no paramétrica adecuada para analizar relaciones monotónicas entre variables ordinales o no normales, sin requerir supuestos de linealidad. Aunque robusta para medir correlaciones y su significancia, no permite inferir causalidad ni aportar indicadores propios de regresión; además, el diseño transversal limita la generalización y la direccionalidad causal.

En este marco, se plantean dos líneas futuras de investigación: primero, la realización de estudios longitudinales que analicen la evolución de la motivación intrínseca y su impacto sostenido en la eficiencia; y segundo, el empleo de modelos mixtos (cuantitativos y cualitativos) que permitan explorar cómo los factores culturales, el liderazgo y el clima institucional influyen en la motivación intrínseca del personal sanitario en contextos rurales.

En conjunto, los resultados no solo respaldan la hipótesis específica 1, sino que también se alinean con evidencias nacionales e internacionales, reafirmando que la motivación intrínseca constituye un factor decisivo para la eficiencia del desempeño sanitario, especialmente en escenarios donde el reconocimiento, la autonomía y la interacción interpersonal pueden ser promovidos como recursos organizacionales estratégicos.

En relación al objetivo específico 2, los hallazgos evidencian una asociación significativa entre la motivación intrínseca y la eficacia en el desempeño laboral. Los análisis estadísticos respaldan esta conclusión: el coeficiente obtenido fue de 0.261, lo que indica una correlación positiva de magnitud baja, pero estadísticamente significativa entre ambas variables ($p = 0,011$) reflejando un ajuste relevante. Los resultados obtenidos respaldan la aceptación de la hipótesis alterna al evidenciar una relación significativa entre las variables de estudio, posicionando a la motivación intrínseca como un elemento clave para el diseño de estrategias organizacionales orientadas a fortalecer el sistema sanitario en contextos comunitarios como Querecotillo.

La relación identificada en este estudio encuentra respaldo en la evidencia internacional. Mutmainah (2023) en Indonesia, reportó una asociación significativa entre motivación y desempeño ($p = 0.029$), señalando que la sobrecarga laboral y el escaso reconocimiento inciden negativamente en el rendimiento, en coincidencia con los hallazgos aquí obtenidos, pues ambos enfatizan la necesidad de optimizar el entorno de trabajo para fortalecer el compromiso del personal. De igual manera, Fotis-Kitsios (2021) en Grecia, evidenció que la satisfacción laboral se asocia principalmente con factores no económicos, como las relaciones interpersonales y los logros profesionales ($\beta = 0.577$; $p < 0.05$), lo cual subraya la relevancia de los componentes intrínsecos en el desempeño, en concordancia con los postulados de la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985).

Lira (2022) identificó que tanto el clima organizacional como la calidad de la relación con los superiores inciden de manera directa en la motivación y el desempeño

laboral, hallazgo que guarda correspondencia con los resultados obtenidos en Querecotillo, donde estas variables se reconocen como determinantes en el fortalecimiento del compromiso y la productividad del personal. Terrones (2022) reportó una correlación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral ($r = 0.699$; $p < 0.01$) confirmando que condiciones internas como el sentido de logro y el interés por el trabajo son determinantes para alcanzar una mayor eficacia. En esta línea de ideas, Calle-Coveñas (2023) evidenció que el nivel de compromiso organizacional tiene relación directa con el la labor de los servidores, destacando que variables psicosociales como la identificación institucional y el sentido de pertenencia están estrechamente vinculadas a la motivación intrínseca.

No obstante, algunos estudios presentan divergencias. Apex-Apeh et al. (2020) en Nigeria, concluyeron que la motivación intrínseca no influyó significativamente en el rendimiento del personal de salud, a diferencia de la motivación extrínseca. Esta discrepancia puede explicarse por el contexto sociolaboral desfavorable reportado en ese entorno (escasez de recursos, políticas institucionales débiles), condiciones que posiblemente inhiben la manifestación efectiva de la motivación interna. En contraste, el Centro de Salud de Querecotillo opera en un entorno más estructurado y con relativa estabilidad institucional, lo que podría haber favorecido la manifestación de elementos motivacionales intrínsecos.

Desde el enfoque teórico, la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985) sostiene que el compromiso laboral se fortalece cuando en el entorno organizacional se satisfacen tres dimensiones esenciales: la autonomía en el desempeño de funciones, el sentido de competencia profesional y la calidad de los vínculos sociales dentro del espacio de trabajo. La atención a estas necesidades favorece una mayor identificación del trabajador con sus responsabilidades y con los objetivos institucionales, aspecto verificado en este estudio. De igual forma, la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) diferencia entre factores motivacionales y factores higiénicos, destacando que solo los primeros inciden directamente en la eficacia, hecho corroborado por el presente análisis. Asimismo, la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) sostiene que el esfuerzo del trabajador tiende a incrementarse cuando su desempeño es reconocido, lo cual coincide con los hallazgos obtenidos en el estudio realizado en Querecotillo.

El uso del coeficiente Rho de Spearman constituyó una fortaleza metodológica al permitir analizar rigurosamente la relación entre motivación intrínseca y eficacia laboral en ausencia de normalidad o linealidad. Sin embargo, al ser un análisis bivariado, no

posibilita establecer causalidad; además, el diseño transversal limita inferir direccionalidad temporal y generalizar los hallazgos a otros contextos.

En el caso del objetivo específico 3, el análisis arrojó un coeficiente Rho de Spearman de 0.083, lo que refleja una relación positiva, aunque extremadamente débil, acompañado de un valor $p = 0.423$, superior al umbral de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Estos resultados evidencian que no existe una relación estadísticamente relevante entre la motivación extrínseca y la eficiencia en el desempeño laboral del personal de salud en Querecotillo.

A nivel nacional, Tuya-Ramírez et al. (2025) encuentran asociación significativa entre desempeño y motivación ($p = 0.000$), con coeficientes altos (0.902 y 0.888). Terrones (2022) muestra ajustes significativos tanto para el desempeño intrínseco ($r = 0.699$) como extrínseco ($r = 0.678$), a favor de los elementos que responden a las dimensiones. Sin embargo, estos investigadores utilizan diseños correlacionales que se refieren a relaciones lineales no mediadas con modelos de regresión multivariada, no realizando comparabilidad con el presente hacia los estimados de los coeficientes de Rho de Spearman.

A nivel local, Odicio et al. (2023) confirman que los obreros con alta motivación dan el 97.3 % de desempeño, pero que desmotivación se relaciona con bajo desempeño (57.8 %). Conforme a los resultados coinciden su línea teórica de relación, aunque su metodología transversal simple y sin control multivariado puede explicar la diferencia en los hallazgos.

Desde la perspectiva teórica, la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) plantea que la motivación extrínseca es determinada por la valoración individual de las recompensas, la percepción de la relación entre esfuerzo y desempeño, y la expectativa de logro. En el contexto de Querecotillo, la posible falta de reconocimiento institucional podría limitar el impacto motivacional de estos factores. De acuerdo con Herzberg (1959), los elementos extrínsecos solo previenen la insatisfacción, pero no inducen una motivación sostenible, lo que concuerda con los bajos niveles explicativos observados en el modelo. Asimismo, la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985) destaca el predominio de los factores intrínsecos en el compromiso laboral, un aspecto analizado en mayor detalle en los otros objetivos del estudio.

Una de las principales ventajas del método utilizado en este estudio es el empleo de una prueba no paramétrica bivariada, que ayuda a calcular la probabilidad de lograr diferentes niveles de eficiencia según los tipos de motivación externa. Esta herramienta

permite un análisis más preciso porque considera que las variables tienen un orden, lo que mejora la solidez del estudio. Sin embargo, un posible problema es que el diseño es transversal, lo que no permite concluir que haya una causa y efecto entre las variables analizadas y, por eso, los resultados no pueden aplicarse fácilmente a otros entornos institucionales.

En vista de estos resultados, se propone desarrollar estudios longitudinales que permitan evaluar los efectos acumulativos de la motivación extrínseca sobre el desempeño sanitario a lo largo del tiempo y realizar investigaciones cualitativas que profundicen en las percepciones del personal de salud sobre las recompensas externas y su impacto emocional y profesional.

Respecto al objetivo específico 4, se obtuvo que Rho de Spearman no reveló una asociación significativa entre ambas variables, ya que el valor fue de 0.072, indicando una correlación positiva pero muy débil entre estas variables. Además, el valor p fue de 0.486, notablemente superior al nivel de significancia estándar de 0.05.

Estos resultados contrastan con diversos antecedentes internacionales. Para Mutmainah (2023) en Indonesia, halló una relación significativa entre motivación y desempeño ($p = 0.029$), destacando el impacto de incentivos, protección institucional y carga laboral. Asimismo, Slavković et al. (2023) en Serbia, identificaron que la motivación extrínseca predice significativamente tanto la motivación intrínseca ($\beta = 0.742, p < 0.001$) como la satisfacción laboral ($\beta = 0.211, p < 0.05$) lo que evidencia una mediación relevante entre ambas dimensiones. En el contexto latinoamericano, Lira (2022) en Venezuela y Fotis-Kitsios (2021) en Grecia también concluyeron que el clima organizacional y el reconocimiento profesional son elementos extrínsecos decisivos para lograr una eficacia sostenida.

En el ámbito nacional, estudios como el de Tuya-Ramírez et al. (2025) demostraron una fuerte correlación entre motivación y desempeño ($r = 0.888, p = 0.000$) al igual que Terrones (2022), quien encontró relaciones significativas tanto con la motivación extrínseca ($r = 0.678$) como intrínseca ($r = 0.699$). A nivel local, investigaciones como las de Odicio et al. (2023) y Mejía (2023) también validan el impacto positivo de la motivación sobre el rendimiento del personal sanitario. Estas diferencias pueden explicarse por el tipo de análisis estadístico utilizado. Mientras varios de los estudios citados aplicaron métodos correlacionales simples, el presente estudio emplea un modelo multivariado más riguroso, que permite controlar simultáneamente diferentes niveles de motivación.

Además, el contexto laboral del Centro de Salud de Querecotillo se caracteriza por limitadas condiciones institucionales, escasos incentivos económicos y un sistema de reconocimiento poco consolidado, lo cual puede haber reducido la percepción y el impacto de la motivación extrínseca sobre la eficacia laboral. Desde el enfoque de Herzberg (1959) estos factores corresponden a los elementos higiénicos que, si bien previenen la insatisfacción, no garantizan un aumento en la motivación. Así también, la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) sugiere que la percepción de escasas recompensas puede debilitar el vínculo entre esfuerzo y resultados esperados, disminuyendo la eficacia. En línea con la Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985) la falta de reconocimiento o desarrollo profesional podría afectar la necesidad de competencia y autonomía, socavando el compromiso laboral.

Una característica destacable de este estudio fue la aplicación de una prueba no paramétrica robusta, lo que permitió un análisis preciso de los datos en contraste con los modelos correlativos empleados en investigaciones previas. Sin embargo, una de sus principales limitaciones radica en el diseño transversal, que restringe la posibilidad de establecer relaciones causales entre las variables y de evaluar la evolución de la motivación a lo largo del tiempo.

V. CONCLUSIONES

1. La motivación mostró una relación parcial y positiva con el desempeño laboral del personal sanitario, aunque dicha asociación no alcanzó significación estadística ($Rho = 0.117$; $p = 0.260$). En consecuencia, la hipótesis general solo se valida de manera parcial. No obstante, los resultados permiten inferir que los factores de naturaleza interna, como la autodeterminación y la satisfacción personal, ejercen una influencia más marcada sobre la eficiencia y la eficacia en el trabajo que los estímulos externos.
2. La motivación intrínseca mostró una correlación positiva y estadísticamente significativa con la eficiencia en el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0.307 ; $p = 0.003$). Aunque la magnitud de esta relación es baja, los resultados permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, evidenciando que aspectos como el interés personal, el compromiso profesional y el sentido de logro influyen de manera decisiva en el uso eficiente de los recursos y en la puntualidad en el cumplimiento de las tareas.
3. Se identificó una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y la eficacia en el desempeño laboral ($Rho = 0.261$; $p = 0.011$). Aunque la magnitud de la correlación es baja, los resultados permiten aceptar la hipótesis alterna, lo que sugiere que un mayor nivel de motivación interna incrementa la capacidad del personal para cumplir de manera más efectiva las metas organizacionales.
4. La motivación extrínseca no evidenció una relación estadísticamente significativa con la eficiencia en el desempeño laboral ($Rho = 0.083$; $p = 0.423$). Si bien la correlación fue positiva, su magnitud resultó sumamente débil, lo que impide rechazar la hipótesis nula. Este hallazgo indica que los incentivos externos, tales como beneficios materiales o recompensas económicas, no ejercen un impacto relevante en la eficiencia del personal sanitario.
5. La motivación extrínseca no mostró una relación estadísticamente significativa con la eficacia en el desempeño laboral ($Rho = 0.072$; $p = 0.486$), reflejando una correlación positiva, aunque de magnitud muy débil. Este resultado sugiere que el cumplimiento de las metas institucionales no se sustenta principalmente en incentivos externos, sino en factores de índole organizacional más profundos.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Dirección Regional de Salud de Piura implementar políticas que fortalezcan de manera prioritaria la motivación intrínseca del personal, incorporando como ejes centrales la autonomía en las funciones, el sentido de logro, el compromiso profesional, el disfrute del trabajo y el reconocimiento no monetario. Estos factores promueven un involucramiento genuino y un desempeño laboral óptimo, respaldando la evidencia que demuestra la influencia decisiva de la motivación interna en la satisfacción y productividad del recurso humano.
2. De igual manera, se recomienda a la Red de Salud Luciano Castillo Colonna fomentar la implementación de modelos de liderazgo transformacional en los servicios de salud, orientados a inspirar, empoderar y reconocer de forma equitativa tanto el esfuerzo individual como el colectivo del personal. Este enfoque resulta esencial, ya que las relaciones interpersonales positivas y la participación activa en los procesos institucionales constituyen factores determinantes para fortalecer la motivación intrínseca y, en consecuencia, optimizar el desempeño laboral.
3. En relación con la motivación extrínseca, aunque los resultados no mostraron una relación estadísticamente significativa con la eficacia ni con la eficiencia laboral, ello no implica que carezca de relevancia. La literatura evidencia que factores externos, como la remuneración y las condiciones físicas del entorno de trabajo, son determinantes para prevenir la desmotivación y garantizar la estabilidad del personal. Por ello, se recomienda que las estrategias institucionales de motivación se complementen con mejoras sostenidas en las condiciones contractuales y organizacionales.
4. Para la comunidad académica y el ámbito investigador, se plantea la necesidad de desarrollar estudios longitudinales y comparativos entre centros urbanos y rurales, con el fin de identificar patrones diferenciados en los determinantes de la motivación laboral. Dado que la presente investigación se llevó a cabo en el contexto específico de Querecotillo, resulta pertinente ampliar el alcance mediante muestras más representativas y la aplicación de diseños metodológicos mixtos, lo que permitiría profundizar en las percepciones, significados y experiencias del personal sanitario en torno a su motivación y desempeño profesional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Guerrero, J.F., Fernández-Giusti, A., & González Sánchez, J.E. (2024). Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco 2022. *Horizonte Médico (Lima)*, 24(2), e2438. Epub 27 de junio de 2024. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n2.03>
- Aiquipa Aiquipa O. (2022). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de los servicios de medicina y odontología del hospital II Jorge Reategui Delgado – Essalud.Piura 2020. [Tesis de Maestría, Universidad nacional de Piura]. Archivo digital. <https://repositorio.unp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ed7d5f3d-efd5-4553-a3f9-93f9ab5ce144/content>
- Apex, C. O. (2020). Motivation and Work environment as predictors of job performance among nurses. *Nigerian Journal of psychological research*. https://www.researchgate.net/publication/344942412_Motivation_and_work_environment_as_predictors_of_job_performance_among_nurses.
- Babbie, E. (2020). *The Practice of Social Research* (15th ed.). Cengage Learning. <https://www.cengage.com/c/the-practice-of-social-research-15e-babbie/9780357360767/>
- Blas, A. (2019). Motivación y desempeño laboral del personal en el Centro de Salud San Vicente, Cañete, 2018. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho Perú] Archivo digital. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5505/Augusto%20Gerardo%20Blas%20Solorzano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Calderón, K. (2023). Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca. Tesis de posgrado. Maestría. Universidad César vallejo. Chiclayo Perú. Disponible: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106884/Calder%c3%b3n_VKY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Calle Coveñas J. A., (2023). Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Suyo I-3, año 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Piura]. Archivo digital. <https://repositorio.unp.edu.pe/items/0d604dba-6748-48fc-bddc-e317f8f487b9>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro Vásquez, P.M. (2016). El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis de Potosi]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>
- Chiavenato. (2006). Administración de recursos humanos. Mexico: McGrawHill., (7). https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato. (2011). Administración de recursos humanos. Mexico: McGrawHill., (9). https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/biblioteca/c98fb265ff71c61de5d252312f64f1fc-administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Agreda, J.M. (2020). Motivación y desempeño laboral en colaboradores asistenciales de la Clínica San Pablo - Trujillo 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo del Perú]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62867/Dextre_AJ_M-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm_source=chatgpt.com
- Dyckhoff, H., Souren, R. (2020). Principales categorías de desempeño: efectividad y eficiencia. En: Evaluación del desempeño. Fundamentos y desafíos (pp.1-18). SpringerBriefs in Business. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-38732-7_1
- Espejo A. (2022). Informal employment in Latin America Methodological proposal for its identification at the subnational level. Economic Commission for Latin America and the Caribbean (CEPAL). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b5e5aa09-8dd9-4ddf-84af-c9412db19f20/content>

- Meza Espinoza, E. M., Fretel Quiroz, N. M., Lema Rivera, F. F., Castro Galarza, C. R., Canchari Fierro, Y. E., & Velasquez Bernal, L. R. (2023). Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Revista Vive*, 6(16), 129–141. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>
- Farantika, ED, Maulida, DN, Lestari, TW, Azzahra, EY, Ghifari, IM, Widya, AN, Qurratul'ain, S. y Sunarti, S. (2024). Dampak Motivasi Terhadap Penilaian Kerja Dalam Organisasi 1 (4), 108-119. <https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v1i4.241>
- Fotis Kitsios, M.K. (2021) Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers, *Heliyon*, 7(4) e06857. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021009609>
- Harún, Abd. A., Gaffar, G., Djakaria, DV y Dunggio, S. (2024). The influence of motivation on work effectiveness in Tolinggula sub-district office, North Gorontalo Regency. *Proveedor Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3 (2), 103–116. <https://doi.org/10.59713/projip.v3i2.1083>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. https://campusvirtual.icap.ac.cr/pluginfile.php/236322/mod_resource/content/1/Metodologi%CC%81a%20de%20la%20Investigacio%CC%81n.pdf
- International Labour Organization [ILO], (2020). Thematic Overview of Labour: Present and future of social protection in Latin America and the Caribbean. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_633654.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Journal Handbook of industrial and organizational psychology* 1 (2). https://www.researchgate.net/publication/232564768_Motivation_Theory_and_Industrial_and_Organizational_Psychology/citations#fullTextFileContent
- Lira, C. M. (2022). Level of satisfaction and job performance of nursing staff. *Más Vida*, 4(4), 206–2016. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
- Louffat E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Cengage Learning, (4). https://www.academia.edu/33102353/Fundamentos_del_Proceso_Administrativo_Fundamentos_del_ADMINISTRACION_Enrique_Louffat
- Manjarrez, N. et al (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Disponible:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

- Mansyur, E., Salim, M., Abdillah, W., & Praningrum. (2024). Motivation as a key factor for performance improvement among health promotion staff in Jalan Gedang health center, Bengkulu city. *International Journal of Economics, Finance and Sustainable Development*, 6 (11), 267-273. <https://doi.org/10.31149/ijefsd.v6i11.5326>
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)* 7(4): 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez, L. (2023). Motivación y desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023. Tesis de posgrado. Maestría. Universidad César vallejo. Lima Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122776/Martinez_DLCLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mauricio R. (2021). Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual. OIT Serie Panorama Laboral de América Latina y el Caribe, 2021. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Mejía Pinedo, D. A., Mori Díaz, S. L., Deza Rodríguez, L. M., Alguiar Bernaola, L. R. & García López, J. W. (2023). Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Trujillo, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4 (5), 1066 – 1084. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1378>
- Mendoza Huilla, J. S., & Arriola Tuní, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Mutmainah, M., Vanchapo, AR, Lewar, ESB, Tusi, JS, Wang, Y., y Zou, G. (2023). Relationship between work motivation and performance of health workers in the Health Center Kronjo. *Journal of World Future Medicine, Health and Nursing* , 1 (2), 102–113. <https://doi.org/10.55849/health.v1i2.450>
- Odicio Manrique, G. D., Aguilar Saldaña, C. M., Ruiz Correa, S., Olivas Salazar, H., Torres Manrique, J. I., Enríquez Calderón, R. A., & Rojas Rivera, A. E. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional

- Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790-6808. https://doi.org/10.37811/cl_rem.v5i5.798
- Ordanza, G. A., Sese, M. D., Reyes, G. P., Ava, M. H., Ting, A. M., Caramancion, K. L., Sharief, A., Ung, E. J., & Tipay, J. (2021). Emotional Labor as a Mediator between the Relationship of Public Service Motivation and Job Performance of Registered Medical Technologists. *Open Access Library Journal*, 8(11), 1–22. <https://doi.org/10.4236/OALIB.1108066>
- Quintana D. A.; Tarqui-Maman C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med (Manizales)* 20(1):123-2. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Quispe, S. (2022). Relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales que laboran en un centro de salud, Lima 2022. [Tesis de Grado, Universidad Privada Norbert Wiener. Lima Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9efbaa7c-1744-4516-9954-80adda63a767/content>
- Razak, A., Sarpan, S., y Ramlan, R (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67-71. <https://www.proquest.com/docview/2129405772?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., y Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 87, 79-101.Colombia. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452>
- Rojas, M., Jaimes, L. & Valencia, M. (2017). Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks. *Revista Espacios*, 39 (6), 11. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Shpileva, V., Kosiuk, O., & Bilyk, V. (2022). Management system of improving the qualifications of the management staff of the organization. *Bulletin of Khmelnytskyi National University*, 310(5(1)), 229–234. [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5\(1\)-37](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-37)
- Slavković, M., Erić, D., Mirić, M. y Simonović, M. (2023). Leveraging motivation synergy to achieve job satisfaction among healthcare professionals in public blood

- bank units: a cross-sectional study. *Journal of Multidisciplinary Healthcare* , 16, 3203-3214. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S433813>
- Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales*, (9), 163-184. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932>
- Susilawati Yuliana, Rachmawaty M. Noer y Mira Agusthia. (2024). Factor – Factor Yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap Rsud Kota Tanjungpinang. *Jurnal Siti Rufaidah* , 2 (3), 40–48. <https://doi.org/10.57214/jasira.v2i3.93>.
- Téllez Maldonado, L.E. (2022). Implementación de estrategias de motivación para los trabajadores de una empresa del sector salud-Piura, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad Particular de Piura]. Archivo digital. <https://gestionrepo.udep.edu.pe/items/5b9fe223-8ce9-45a9-81b2-d2e0d73ebbb1>
- Terrones Cevallos, S. (2022). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78291/Terrones_C_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tuya-Ramírez, D., Chumpitaz-Caycho, H. E., Espinoza-Gamboa, E. N., & Espinoza-Cruz, M. A. (2025). Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. *Impulso, Revista De Administración*, 5(9), 312-327. <https://doi.org/10.59659/impulso.v5i9.86>
- Vallejo-Rosero, C. A., Quesada-Paz, M. M., Londoño-Puentes, J. C., & López-Contreras, J. del R. (2024). Factors affecting job performance in health personnel in a first-level IPS in the municipality of Candelaria Valle del Cauca: an analysis for the first half of 2023. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 114–139. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/97>
- Vasuta, B., & Radchenko, A. (2024). Using modern theories of motivation in the practice of personnel management. *Galician Economics* , 86 (1), 134-140. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.01.134
- Vereau Neciosup, D.J. (2020). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69397/Vereau_ND
J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69397/Vereau_ND_J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villegas-Cedeño, A., & Bello-Sabando, B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del Conocimiento*, 6(5), 752-768.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2697/5668>

World Health Organization [WHO]. (2023). Guide to health labour market análisis.
[https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/374423/9789240083950-
spa.pdf?sequence=1](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/374423/9789240083950-spa.pdf?sequence=1)

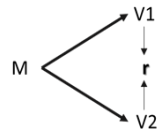
World Health Organization [WHO]. (7 November 2022). Occupational health: health workers.
[https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-
health--health-workers?utm_source=chatgpt.com](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers?utm_source=chatgpt.com)

Zamora Romero, J., Del Campo Albendea, L., Camacho Montaña, L., Ramos Mateos, L.A. (2025). Current situation and estimated need for nurses in Spain 2024. Ministry of Health of Spain.
[https://www.sanidad.gob.es/areas/cuidadosEnSalud/investigacionDatos/docs/Ne
cesidades_Profesionales_de_Enfermeria_2024.pdf](https://www.sanidad.gob.es/areas/cuidadosEnSalud/investigacionDatos/docs/Necesidades_Profesionales_de_Enfermeria_2024.pdf).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un centro de salud de Querecotillo, 2025

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable: Dimensiones e Indicadores				Metodología
Problema General (PG)	Objetivo General (OG)	Hipótesis General (HG)	Variable 1: Motivación laboral				
PG. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025?	OG. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el centro de salud de Querecotillo en el año 2025.	HG. La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el centro de salud de Querecotillo en el año 2025.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles e Intervalos	Tipo: Básico. Enfoque: Cuantitativo - No experimental Diseño: Descriptivo, Correlacional Alcance: Transversal, Esquema correlacional 
			Motivación intrínseca	1. Autonomía en el trabajo 2. Satisfacción personal con el trabajo 3. Compromiso con la profesión 4. Sentido de propósito 5. Oportunidades de desarrollo profesional 6. Interés y pasión por la profesión	Ítems 1-18	Nivel de Motivación laboral Alta motivación [133 - 180] Regular motivación [85 - 132] Baja motivación [36 - 84]	
Motivación extrínseca	5. Remuneración y beneficios económicos 6. Condiciones laborales. 7. Reconocimiento laboral. 8. Estabilidad y seguridad laboral. 9. Políticas organizacionales 10. Supervisión y liderazgo	Ítems 19-36					
			Variable 2: Desempeño laboral				Población : La conforma el total de servidores públicos del establecimiento

Problemas específicos (PE)	Objetivos específicos (OE)	Hipótesis específicas (HE)	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores Niveles e Intervalos	
PE1. ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia del desempeño laboral en el Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025?	OE1. Identificar la relación entre la motivación intrínseca y la eficiencia del desempeño laboral en el Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025.	HE1. La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la eficiencia del desempeño laboral en el Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025.	Eficiencia en el desempeño	11. Gestión del tiempo 12. Productividad laboral 13. Manejo de recursos 14. Capacidad de respuesta 15. Trabajo bajo presión 16. Autonomía en la ejecución de tareas. 17. Calidad del trabajo 18. Satisfacción del paciente 19. Resolución de problemas 20. Trabajo en equipo 21. Compromiso laboral 22. Cumplimiento de normativas y protocolos	Ítems 37-61	Nivel de Desempeño laboral Buen desempeño [177 - 240] Regular desempeño [113 - 176] Bajo desempeño [48- 112]	seleccionado que son 95, para nuestro objeto de investigación, se ha la muestra será censal es decir igual a la población, un total de 95 servidores públicos . La Muestra: En concordancia con lo precisado por López y Fachelli (2020) se trata de una muestra censal por conveniencia, es decir, se tomó a todos los miembros de la población. Muestreo: Se considerará a todos los servidores públicos, esto implica que no se realizará muestreo . Técnicas e instrumentos Se aplicará la Técnica de Encuesta, como instrumento el Cuestionario Politémico con preguntas estructuradas, cuyas alternativas serán tipo Likert, con 5 alternativas
PE2. ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la eficacia del desempeño laboral en el Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025?	OE2. Identificar la relación entre la motivación intrínseca y la eficacia del desempeño laboral en el Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025.	HE2. La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la eficacia del desempeño laboral en el Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025.					
PE3. ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia del desempeño	OE3. Identificar la relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia del	HE3. La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la eficiencia	Eficacia en el desempeño		Ítems 62-84		

laboral en el Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025?	desempeño laboral en el Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025.	del desempeño laboral en el Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025.				con una valoración de 1 a 5 (escala ordinal).
PE4. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la eficacia del desempeño laboral en el Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025?	OE4. Identificar la relación entre la motivación extrínseca y la eficacia del desempeño laboral en el Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025.	HE4. La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la eficacia del desempeño laboral en el Centro de Salud de Querecotillo en el año 2025.				La metodología estadística , que se empleará según los objetivos y la prueba de hipótesis será Estadística descriptiva (frecuencias, medidas de tendencia central) y estadística inferencial (Pruebas de correlación: coeficiente de correlación de Rho de Spearman)

Anexo 2: Cuadro de operacionalización/categorización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición	Niveles y Rangos
Variable independiente Motivación laboral	La motivación laboral según, Soriano (2001) es un proceso dinámico que regula la conducta humana, impulsándola hacia el logro de objetivos. No es un estado fijo, sino un fenómeno en constante evolución, influenciado por necesidades internas (intrínsecas) y factores externos (extrínsecas). Este proceso implica la activación, mantenimiento y dirección del comportamiento, permitiendo adaptaciones al entorno. Su comprensión es clave para desarrollar estrategias que fomenten el rendimiento y bienestar en distintos contextos. Así mismo el autor valora su alta relevancia que tienen estas dos dimensiones de la motivación laboral en el desarrollo de las organizaciones.	La variable motivación laboral de los trabajadores de salud se mide a través del nivel de motivación laboral, para su efecto se utilizará un cuestionario estructurado politómico, con preguntas estructuradas para cada dimensión según los indicadores (03 preguntas por indicador), las alternativas serán en escala de 1 a 5, tipo Likert; para dar mayor profundidad al análisis de los datos.	Motivación intrínseca	1.Autonomía en el trabajo 2.Satisfacción personal con el trabajo 3.Compromiso con la profesión 4.Sentido de propósito 5.Oportunidades de desarrollo profesional 6.Interés y pasión por la profesión	Ítems 1-18	Cuestionario	Ordinal	Nivel de Motivación laboral Alta motivación [133 - 180] Regular motivación [85 - 132] Baja motivación [36 - 84]
			Motivación extrínseca	1.Remuneración y beneficios económicos 2.Condiciones laborales. 3. Reconocimiento laboral. 4. Estabilidad y seguridad laboral. 5. Políticas organizacionales 6.Supervisión y liderazgo	Ítems 19-36			

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición	Niveles y Rangos
Variable dependiente: Desempeño laboral	Chiavenato (2011) lo define como el conjunto de comportamientos y resultados esperados de un individuo en su puesto de trabajo, en función de los objetivos organizacionales establecidos; es una construcción multifacética que enfatiza tanto la efectividad como la eficiencia. Estas dimensiones son fundamentales para evaluar qué tan bien se ejecutan las tareas en un contexto organizacional; el desempeño laboral no se limita únicamente a la productividad individual, sino que también se mide a partir de su contribución al logro de metas estratégicas de la empresa.	La variable desempeño laboral de los trabajadores de salud se mide a través del nivel de desempeño laboral, para su efecto se utilizará un cuestionario estructurado politómico, con preguntas estructuradas para cada dimensión según los indicadores (04 preguntas por indicador), las alternativas serán en escala de 1 a 5, tipo Likert; para dar mayor profundidad al análisis de los datos.	Eficiencia en el desempeño	11.Gestión del tiempo 12.Productividad laboral 13. Manejo de recursos 14.Capacidad de respuesta 15. Trabajo bajo presión 16. Autonomía en la ejecución de tareas	Ítems 37-61	Cuestionario	Ordinal	Nivel de Desempeño laboral Buen desempeño [177 - 240] Regular desempeño [113 - 176] Bajo desempeño [48- 112]
			Eficacia en el desempeño	17.Calidad del trabajo 18.Satisfacción del paciente 19.Resolución de problemas 20.Trabajo en equipo 21.Compromiso laboral 22.Cumplimiento de normativas y protocolos	Ítems 62-84			

Anexo 3: Instrumento de recolección de la información.

Los siguientes cuestionarios, son herramientas útiles para conocer la motivación y desempeño laboral del personal sanitario que laboran en un Centro de Salud de Querecotillo I-4, con la finalidad de investigar su comportamiento de estas variables.

Es totalmente anónimo y confidencial, está diseñado estrictamente bajo los criterios éticos, cuya finalidad es de carácter científico.

Marcar de acuerdo a su criterio.

Instrucciones

- 1°. Complete todas las preguntas del cuestionario.
- 2°. El tiempo estimado para responder es de aproximadamente 15 minutos.
- 3°. Seleccione la opción de respuesta según las escalas de las alternativas, ubicada correspondiente en la parte derecha del cuestionario.

CUESTIONARIO

A. MOTIVACIÓN LABORAL

Variable 1. Motivación Laboral	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutro (3)	En acuerdo (4)	Totalmente en acuerdo (5)
Motivación Intrínseca					
Autonomía en el trabajo					
1. Tengo libertad para decidir cómo organizar mis actividades laborales.					
2. Puedo tomar decisiones sobre mi trabajo sin depender completamente de otros.					
3. Mi opinión es tomada en cuenta al planificar las actividades en mi área.					
Satisfacción personal con el trabajo					
4. Me siento satisfecho con la labor que realizo en este establecimiento de salud.					
5. Disfruto mi trabajo, independientemente de la remuneración que reciba.					
6. Mi trabajo me brinda una sensación de logro y satisfacción.					
Compromiso con la profesión					
7. Me siento identificado con mi profesión y la considero parte esencial de mi vida.					
8. Aun si tuviera la opción de cambiar de profesión, seguiría eligiendo trabajar en salud.					
9. Me esfuerzo en mi trabajo porque realmente me importa el bienestar de mis pacientes.					
Sentido de propósito					
10. Mi trabajo tiene un impacto positivo en la vida de las personas.					
11. Mi trabajo contribuye significativamente a la comunidad.					
12. Me motiva saber que mi esfuerzo mejora la calidad de vida de mis pacientes.					
Oportunidades de desarrollo profesional					
13. Tengo acceso a oportunidades de capacitación y actualización en mi campo.					
14. Siento que mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades y conocimientos.					

15. Mi institución fomenta el crecimiento profesional de sus trabajadores.					
Interés y pasión por la profesión					
16. Me siento motivado a mejorar cada día en mi trabajo.					
17. La satisfacción de ayudar a los demás es una de mis principales motivaciones.					
18. Disfruto los desafíos que mi profesión me presenta diariamente.					
Motivación Extrínseca	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutro (3)	En acuerdo (4)	Totalmente en acuerdo (5)
Remuneración y beneficios económicos					
19. Mi salario es adecuado en relación con mis responsabilidades laborales.					
20. Recibo incentivos o beneficios que refuerzan mi motivación para trabajar.					
21. Mi remuneración es justa en comparación con otros trabajadores en el sector salud.					
Condiciones laborales					
22. Cuento con los recursos necesarios para desempeñar mis funciones de manera eficiente.					
23. El ambiente físico de mi lugar de trabajo es adecuado para cumplir mis tareas.					
24. Las condiciones laborales en mi institución favorecen mi desempeño.					
Reconocimiento laboral					
25. Mi trabajo es valorado y reconocido por mis superiores.					
26. Recibo retroalimentación positiva cuando realiza bien mis funciones.					
27. Me siento apreciado por mis compañeros y superiores en mi entorno laboral.					
Estabilidad y seguridad laboral					
28. Siento que mi empleo es estable y no corro riesgo de perderlo injustificadamente.					
29. Mi contrato y condiciones laborales me brindan seguridad en mi puesto de trabajo.					
30. Hay posibilidades de crecimiento y estabilidad dentro de la institución.					
Políticas organizacionales					
31. Las normas y políticas institucionales son claras y justas para todos los trabajadores.					
32. La distribución de cargas laborales es equitativa y bien organizada.					
33. Las decisiones organizacionales son tomadas con transparencia y equidad.					
Supervisión y liderazgo					
34. Mis superiores brindan apoyo y orientación cuando la necesito.					
35. Existe una buena comunicación entre los trabajadores y los directivos de la institución.					
36. El liderazgo en mi institución fomenta un ambiente laboral positivo y motivador.					

B. DESEMPEÑO LABORAL

Variable 2. Desempeño Laboral	Totalment e en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutr o (3)	En acuerdo (4)	Totalmen te en acuerdo (5)
Eficiencia en el desempeño					
Gestión del tiempo					
37. Organizo mis tareas de manera que siempre cumpla con los plazos establecidos.					
38. Planifico mi jornada laboral para evitar retrasos en la atención a los pacientes.					
39. Distribuyo adecuadamente mi tiempo entre consultas, procedimientos y actividades administrativas.					
40. Priorizo mis tareas de acuerdo con la urgencia y necesidad del paciente.					
Productividad laboral					
41. Atiendo un número adecuado de pacientes o procedimientos dentro de mi jornada laboral.					
42. Cumpro con la cantidad de tareas diarias asignadas sin afectar la calidad del servicio.					
43. Mantengo un ritmo de trabajo constante y sin interrupciones innecesarias.					
44. Me esfuerzo en mantener mi productividad sin comprometer la calidad de la atención.					
Manejo de recursos					
45. Utilizo los insumos y equipos de manera responsable para evitar desperdicios.					
46. Procuero optimizar los recursos disponibles sin afectar la calidad del servicio.					
47. Reporto inmediatamente la falta de insumos o equipos necesarios para la atención.					
48. Me adapto a las limitaciones de recursos sin afectar el desempeño de mis funciones.					
Capacidad de respuesta					
49. Respondo con rapidez ante situaciones de emergencia o alta demanda.					
50. Puedo resolver problemas cotidianos en mi trabajo sin depender constantemente de otros.					
51. Me mantengo enfocado y resolutivo en momentos de presión laboral.					
52. Actúo con eficiencia en situaciones que requieren decisiones rápidas.					
Trabajo bajo presión					
53. Mantengo la calma y desempeño mis funciones correctamente bajo estrés.					
54. Mi rendimiento no se ve afectado por la carga de trabajo intenso.					
55. Me adapto fácilmente a situaciones de alta demanda en mi área laboral.					
56. Puedo manejar varias tareas al mismo tiempo sin comprometer mi desempeño.					
Autonomía en la ejecución de tareas.					
57. Realizo mis funciones sin necesidad de supervisión constante.					
58. Tomo decisiones en mi trabajo dentro del margen de mis competencias.					
59. Me siento confiado al desempeñar mis funciones sin asistencia directa.					
60. Puedo resolver problemas sin necesidad de consultar frecuentemente a mis superiores.					

Eficacia en el Desempeño	Totalment e en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutr o (3)	En acuerdo (4)	Totalmen te en acuerdo (5)
Calidad del trabajo					
61. Cumpló con los protocolos establecidos en cada una de mis funciones.					
62. Verifique que cada procedimiento realizado cumpla con los estándares de calidad.					
63. Presto atención a los detalles para evitar errores en mi trabajo.					
64. Me esfuerzo por mejorar continuamente la calidad de mi desempeño.					
Satisfacción del paciente					
65. Mis pacientes expresan satisfacción con la atención que reciben.					
66. Procuró brindar un trato empático y cordial a cada paciente.					
67. Explique claramente los procedimientos o tratamientos a los pacientes.					
68. Atiendo las inquietudes de los pacientes con paciencia y profesionalismo.					
Resolución de problemas					
69. Encuentro soluciones efectivas ante dificultades en mi trabajo.					
70. Cuando surgen imprevistos, actúa con rapidez y eficacia.					
71. Propongo mejoras en la resolución de problemas en mi área laboral.					
72. Soy capaz de adaptarme a nuevas situaciones sin comprometer mi desempeño.					
Trabajo en equipo					
73. Colaboro activamente con mis compañeros en las tareas del día a día.					
74. Mantengo una comunicación efectiva con mi equipo de trabajo.					
75. Escucho y respeto las opiniones de mis colegas en el ámbito laboral.					
76. Apoyo a mis compañeros cuando requieran ayuda en situaciones de alta carga laboral.					
Compromiso laboral					
77. Me esfuerzo en cumplir con mis funciones con responsabilidad.					
78. Mantengo un alto nivel de compromiso con los valores de la institución.					
79. Mi dedicación al trabajo no se ve afectada por factores externos.					
80. Me involucro en la mejora continua de los procesos en mi área laboral.					
Cumplimiento de normativas y protocolos					
81. Respeto y sigo las normativas establecidas en mi institución de salud.					
82. Aplico correctamente los protocolos en cada una de mis actividades laborales.					
83. Conozco las regulaciones y normativas necesarias para mi desempeño.					
84. Me actualizo constantemente en los procedimientos y normativas vigentes.					

Anexo 4: Ficha técnica

Ficha técnica del Instrumento: A. Motivación laboral

Nombre original del instrumento	Cuestionario de sobre la Percepción de la motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud de Querecotillo.
Autor y año	Br. Hernández Hernández María Isabel
Objetivo del instrumento	Evaluar la Percepción de la motivación laboral en el personal sanitario de un Centro de Salud de Querecotillo.
Unidad de análisis	Personal sanitario
Forma de aplicación	Grupal
Dimensiones	V1 Motivación Laboral: D1. Motivación intrínseca D2. Motivación extrínseca
Validez por Expertos	La validez se obtuvo por el juicio de 03 expertos para su valoración respectiva
Confiabilidad	0.955

Ficha técnica del Instrumento: B. Desempeño laboral en el Personal Sanitario

Nombre original del instrumento	Cuestionario sobre la Percepción del desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud de Querecotillo.
Autor y año	Br. Hernández Hernández María Isabel
Objetivo del instrumento	Evaluar la Percepción de su desempeño laboral del personal sanitario en los servidores públicos de un Centro de Salud de Querecotillo.
Unidad de análisis	Personal sanitario
Forma de aplicación	Grupal
Dimensiones	V2: Desempeño laboral: D1. Eficacia D2. Eficiencia
Validez por Expertos	La validez se obtuvo por el juicio de 03 expertos para su valoración respectiva
Confiabilidad	0.958

Anexo 5: Validación del instrumento



Trujillo , 14 de febrero de 2025

Dr. Amasifuén Reategui Manuel

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por María Isabel Hernández Hernández, egresado del Programa de maestría en Auditoría y gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo 2025.

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación de los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.
Atentamente,

Dr. Amasifuén Reategui Manuel
Recibido

María Isabel Hernández Hernández
DNI N° 21516810

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Amasifuén Reategui Manuel
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Peruana Unión
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre la percepción de la motivación laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo, 2025.
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Hernández Hernández Maria Isabel
- 1.5 Título de la Investigación: Motivación Y Desempeño Laboral del Personal Sanitario en Un Centro De Salud Querecotillo, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																						100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																						95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																						95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																						100
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																						95
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						100
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																						100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

..... MUY BUENA, PAA SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98 Lugar y Fecha: Piura, 14 de febrero del 2025.


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 23729634 Teléfono 968701577

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06		X				
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11		X				
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16		X				
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23		X				
24	X					
25	X					
26		X				
27		X				
28	X					
29	X					
30		X				
31	X					
32		X				

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
33	X					
34	X					
35	X					
36	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: AMASIFUEN REATEGUI MANUEL
 COLEGIATURA: 19-0811
 DNI: 45295390



Firma

Fecha: 14/02/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Amasifuén Reategui Manuel
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Peruana Unión
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre la percepción del desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo.
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Hernández Hernández María Isabel
- 1.5 Título de la Investigación: Motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un Centro De Salud Querecotillo 2025

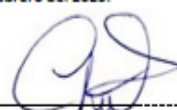
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	5	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																						100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					95	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																						95
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																						100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																						95
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																						100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....

.....MUY BUENA, PAA SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98 Lugar y Fecha: Piura, 14 de febrero del 2025.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 25729654 Teléfono 968701977

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
37	X					
38	X					
39	X					
40	X					
41	X					
42	X					
43	X					
44	X					
45		X				
46	X					
47	X					
48	X					
49	X					
50	X					
51	X					
52		X				
53	X					
54	X					
55	X					
56	X					
57	X					
58	X					
59	X					
60	X					
61	X					
62	X					
63	X					
64	X					
65	X					
66	X					
67	X					

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
68	X					
69	X					
70	X					
71	X					
72	X					
73	X					
74	X					
75	X					
76	X					
77	X					
78	X					
79	X					
80		X				
81	X					
82	X					
83	X					
84	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: AMASIFUEN REATEGUI MANUEL
COLEGIATURA: 19-0811
DNI: 45295390



Firma

Fecha: 14/02/2025

Trujillo, 14 de febrero de 2025

Mg. Villafuerte de la Cruz Avelino Sebastián

Presente. -

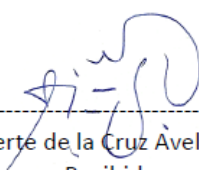
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por María Isabel Hernández Hernández, egresado del Programa de maestría en Auditoría y gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo 2025.

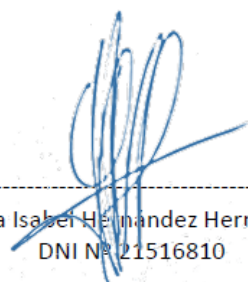
En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación de los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Villafuerte de la Cruz Avelino Sebastián
Recibido



María Isabel Hernández Hernández
DNI N° 21516810

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES


- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Villafuerte De La Cruz Avelino Sebastián
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Peruana Unión
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de sobre la Percepción de la motivación laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo.
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Hernández Hernández María Isabel
- 1.5 Título de la Investigación: Motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo 2025 II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																						100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					95	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					95	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																						100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					95	100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																						100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....

.....MUY BUENA, PAA SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98 Lugar y Fecha: Piura, 14 de febrero del 2025.



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 25729634 Teléfono 968701977

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06		X				
07	X					
08	X					
09	X					
10		X				
11		X				
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16		X				
17	X					
18	X					
19		X				
20	X					
21	X					
22	X					
23		X				
24	X					
25	X					
26		X				
27		X				
28	X					
29	X					
30		X				

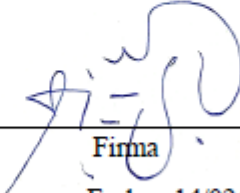
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
31	X					
32		X				
33	X					
34	X					
35	X					
36	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: VILLAFUERTE DE LA CRUZ AVELINO SEBASTIAN
COLEGIATURA: 10-0476
DNI: 25729654



 Firma
 Fecha: 14/02/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Villafuerte De La Cruz Avelino Sebastián
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Peruana Unión
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre la percepción del desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Hernández Hernández María Isabel
- 1.5 Título de la Investigación: Motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		3	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			95	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			95	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			95	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			95	100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....MUY BUENA, PAA SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98 Lugar y Fecha: Piura, 14 de febrero del 2025.



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 25729634 Teléfono 968701977

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
37		X				
38	X					
39	X					
40	X					
41	X					
42	X					
43	X					
44	X					
45		X				
46	X					
47	X					
48	X					
49	X					
50	X					
51	X					
52	X					
53	X					
54	X					
55	X					
56	X					
57	X					
58	X					
59	X					
60	X					
61	X					
62	X					
63	X					
64	X					
65	X					
66	X					
67	X					
68	X					

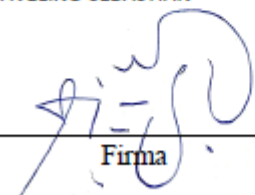
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
69	X					
70	X					
71	X					
72	X					
73	X					
74	X					
75	X					
76	X					
77	X					
78	X					
79	X					
80	X					
81	X					
82	X					
83	X					
84	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: VILLAFUERTE DE LA CRUZ AVELINO SEBASTIAN
 COLEGIATURA: 10-0476
 DNI:25729654



 Firma
 Fecha: 14/02/2025

Trujillo, 15 de febrero de 2025

Mg. Herrera Oblea Milton Fredy

Presente. -


De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por María Isabel Hernández Hernández, egresado del Programa de maestría en Auditoría y gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo 2024.

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación de los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

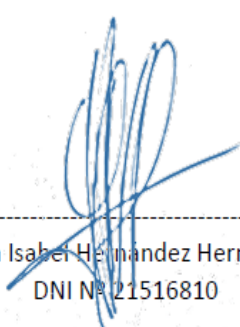
Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



C.P.C. Milton F. Herrera Oblea
MATRICULA 07-2200

Mg. Herrera Oblea Milton Fredy
Recibido



María Isabel Hernández Hernández
DNI Nº 21516810

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Herrera Oblea Milton Fredy
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Tecnológica del Perú -UTP
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de sobre la percepción de la motivación del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo.
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Hernández Hernández María Isabel.
- 1.5 Título de la Investigación: Motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					90	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					90	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					90	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					95	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					95	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					95	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93,50 Lugar y Fecha: Piura, 15 de Febrero de 2025



C.P.C. Milton F. Herrera Oblea
MATRICULA 07-0200

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 03670495 Teléfono 945267924

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06		X				
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11		X				
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16		X				
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23		X				
24	X					
25	X					
26		X				
27		X				
28	X					
29	X					
30		X				
31	X					

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
32		X				
33	X					
34	X					
35	X					
36	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: **HERRERA OBLI**
 COLEGIATURA: 07-02200
 DNI: 03670495



C.P.C. Milton F. Herrera Oblica
 MATRICULA 07-2200

Fecha: 15/02/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: Herrera Oblea Milton Fredy
- 1.7 Institución donde labora: Universidad Tecnológica del Perú -UTP
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre la percepción del desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo.
- 1.9 Autor del instrumento: Br. Hernández Hernández María Isabel
- 1.10 Título de la Investigación: Motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo 2025.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					90	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					90	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					90	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					95	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					95	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					95	

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Aplicable**

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **93,50**

Lugar y Fecha: **Piura, 15/02/2025**



C.P.C. Milton F. Herrera Oblea
MATRICULA 07-2200

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 03670495 Teléfono 943267924

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
37	X					
38	X					
39	X					
40	X					
41	X					
42	X					
43	X					
44	X					
45		X				
46	X					
47	X					
48	X					
49	X					
50	X					
51	X					
52		X				
53	X					
54	X					
55	X					
56	X					
57	X					
58	X					
59	X					
60	X					
61	X					
62	X					
63	X					
64	X					
65	X					
66	X					

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
67	X					
68	X					
69	X					
70	X					
71	X					
72	X					
73	X					
74	X					
75	X					
76	X					
77	X					
78	X					
79	X					
80		X				
81	X					
82	X					
83	X					
84	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: HERRERA OBLEA MILTON FREDY
COLEGIATURA: 07-02200
DNI: 03670495



C.P.C. Milton F. Herrera Oblea
 MATRICULA 07-02200

Fecha: 15/02/2025

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Cuestionario sobre la percepción de la motivación laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo.																																					
Items																																					
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	SUMA
E1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	2	5	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	124
E2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	103	
E3	2	4	1	4	4	2	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	127	
E4	2	4	1	4	4	2	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	128	
E5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	147	
E6	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	138	
E7	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	110	
E8	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	4	4	5	4	153	
E9	2	2	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4	1	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	1	1	83	
E10	5	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	2	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	4	3	2	3	3	1	110	
E11	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	135	
E12	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	165	
E13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172	
E14	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	139	
E15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	
E16	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	153	
E17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	163
E18	5	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	118	
E19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	164
E20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	119	
VARIANZA	1.16	0.85	1.25	0.51	0.71	1.06	0.34	0.45	0.25	0.25	0.25	0.24	1.51	0.89	1.63	0.80	0.49	0.53	1.25	1.65	1.39	1.66	2.06	2.01	1.44	1.59	0.63	1.09	1.11	1.29	1.09	1.54	1.44	1.13	1.44	1.65	
SUMATORIA DE VARIANZAS	38.5925																																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	537.83																																				

Alfa de Cronbach
 α = Coeficiente de confiabilidad del **0.955**
 K = Número de ítems del instrumento 36.00
 $\sum_i^k S_i^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems 38.5925
 S_i^2 = Varianza total del instrumento 537.83

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

Cuestionario sobre la percepción del desempeño laboral del personal sanitario en un Centro de Salud Querecotillo.

		Items																																																		
ENCUESTADOS	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	SUMA			
E1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	210	
E2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	183		
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	239		
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	226		
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	212	
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	221	
E7	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190		
E8	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	222	
E9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	180		
E10	3	5	3	4	4	4	1	1	4	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	215	
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	200	
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	240	
E13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	214	
E14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191	
E15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	206	
E16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	205
E17	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	228	
E18	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	218
E19	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	214
E20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192	
VARIANZA	0.51	0.35	0.35	0.25	0.34	0.41	0.99	0.79	0.43	0.21	0.34	0.33	0.44	0.41	0.39	0.23	0.33	0.46	0.31	0.31	0.25	0.61	0.34	0.61	0.25	0.35	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.33	0.25	0.25	0.31	0.53	0.23	0.24	0.51	0.25	0.54	0.33	0.34	0.25	0.25	0.23	0.24					
SUMATORIA DE VARIANZAS																																																	17.1250			
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS																																																	278.21			

Alfa de Cronbach

α = Coeficiente de confiabilidad del **0.958**

K = Número de ítems del instrumento 48.00

$\sum_{i=1}^k S_i^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems 17.1250

S_i^2 = Varianza total del instrumento 278.21

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

Anexo 7. Declaración jurada



DECLARACIÓN JURADA

La abajo firmante, autora del trabajo de investigación titulado: Motivación y desempeño laboral del personal sanitario en un centro de salud de Querecotillo - 2025, egresada del programa de estudios de la Maestría en auditoría y gestión pública de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaro bajo juramento lo siguiente:

Que, conforme a los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad, y en cumplimiento de las disposiciones establecidas para la presentación de trabajos de investigación, manifiesto que en el presente estudio no se consigna en el título el nombre específico de la institución, empresa u organización en la que se ha desarrollado el estudio de caso o recojo de información.

Por tal motivo, no resulta necesario adjuntar el modelo de consentimiento informado porque el hacerlo público o el presentarlo con los nombres y datos de los participantes delataría la institución/empresa donde se realizó la investigación. Sin embargo, declaro que se contó con el consentimiento de todos los y las participantes, y de esta manera respeto así el principio de confidencialidad y anonimato de las instituciones o participantes involucrados indirectamente.

Nos comprometemos a mantener la reserva de la información obtenida, utilizándola únicamente con fines académicos y de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica establecidos por la UCT.

En constancia de lo declarado, firmo la presente en la ciudad de Trujillo, a los 05 del mes de Setiembre del 2025.

Hernández Hernández, María Isabel

DNI N.º 21516810

Firma: 

Anexo 8. Reporte del turnitin

María Isabel Hernández Hernández HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, MARÍA ISABEL

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:546992652

Fecha de entrega

17 ene 2026, 12:05 GMT-5

Fecha de descarga

17 ene 2026, 12:48 GMT-5

Nombre del archivo

HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, MARÍA ISABEL.docx

Tamaño del archivo

2.1 MB

97 páginas

19.130 palabras

114.850 caracteres




15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales


Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
	hdl.handle.net	3%
2	Trabajos del estudiante	
	POSGRADO on 2025-09-10	1%
3	Trabajos del estudiante	
	POSGRADO on 2025-09-11	1%
4	Internet	
	repositorio.ucv.edu.pe	1%
5	Internet	
	repositorio.uct.edu.pe	<1%
6	Trabajos del estudiante	
	Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco on 2026-01-15	<1%
7	Trabajos del estudiante	
	POSGRADO on 2025-08-31	<1%

Anexo 9: Reporte de escritura de Inteligencia Artificial

María Isabel Hernández Hernández

HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, MARÍA ISABEL

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:546992652

Fecha de entrega

17 ene 2026, 12:05 GMT-5

Fecha de descarga

17 ene 2026, 12:49 GMT-5

Nombre del archivo

HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, MARÍA ISABEL.docx

Tamaño del archivo

2.1 MB

97 páginas

19.130 palabras

114.850 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

