



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL
DE ATENCIÓN PERMANENTE DEL CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL

ESPERANZA – INABIF 2023

**Línea de investigación:
Desarrollo Empresarial**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con
mención en Administración de Empresas

Autora

Leturia Cerro, Milagros

Asesor

Blanco Huaman, Gerardo

ORCID: 0000-0002-2094-8806

Jurado

Zevallos De Las Casas, Luisa Ines

Nicolas Balbin, Jorge Luis

Aguero Arias, Tito Armando

Lima - Perú

2025



PROGRAMA DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ATENCIÓN PERMANENTE DEL CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL ESPERANZA – INABIF 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
8	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Argentina John F. Kennedy Trabajo del estudiante	1%
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%

Submitted to Ana G. Méndez University



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE
ATENCIÓN PERMANENTE DEL CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL ESPERANZA
– INABIF 2023

Línea de Investigación:

Desarrollo Empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con mención en
Administración de Empresas

Autora:

Leturia Cerro, Milagros

Asesor:

Blanco Huaman, Gerardo

ORCID: 0000-0002-2094-8806

Jurado:

Zevallos De Las Casas, Luisa Ines

Nicolas Balbin, Jorge Luis

Aguero Arias, Tito Armando

Lima – Perú

2025

ÍNDICE

Resumen.....	6
Abstract.....	7
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Descripción y formulación del problema	11
1.2. Antecedentes	14
1.3. Objetivos	19
1.4. Justificación	20
1.5. Hipótesis	21
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación	23
III. MÉTODO	41
3.1 Tipo de investigación:	41
3.2 Ámbito temporal y espacial:.....	41
3.3 Variables:.....	42
3.4 Población y muestra:.....	42
3.5 Instrumentos:.....	44
3.6 Procedimientos	50
3.7 Análisis de datos	51
3.8 Consideraciones éticas	51
IV. RESULTADOS	53

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
VI. CONCLUSIONES.....	80
VII. RECOMENDACIONES	82
VIII. REFERENCIAS.....	83
IX. ANEXOS.....	88
Anexo A: Matriz de Consistencia.....	88
Anexo B: Operacionalización de las Variables	93
Anexo C: Encuestas.....	96
Anexo D: Confiabilidad de instrumentos de acuerdo a la muestra	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Teoría x y Teoría Y de Mc Gregor.....	38
Tabla 2 Grados de confiabilidad del Alfa de Cronbach.	46
Tabla 3 Ficha Técnica – Motivación.....	47
Tabla 4 Niveles de Motivación.	48
Tabla 5 Ficha Técnica – Desempeño Laboral.....	49
Tabla 6 Niveles de Desempeño Laboral.	50
Tabla 7 Programa de Motivación del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	53
Tabla 8 Motivación extrínseca del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	54
Tabla 9 Motivación intrínseca del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	55
Tabla 10 Desempeño laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	56
Tabla 11 Satisfacción laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	57
Tabla 12 Especialización académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.....	58
Tabla 13 Reconocimiento laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	59
Tabla 14 Adecuación al ambiente de trabajo del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	60
Tabla 15 Establecimiento de objetivos del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.....	61

Tabla 16 Condiciones laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	62
Tabla 17 Sobrecarga laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	63
Tabla 18 Prueba de normalidad del Programa de motivación y desempeño laboral en el Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023. ...	64
Tabla 19 Relación entre Programa de Motivación y el Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.....	65
Tabla 20 Relación entre Programa de Motivación y la Satisfacción Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.....	66
Tabla 21 Relación entre Programa de Motivación y la Especialización Académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023. ...	67
Tabla 22 Relación entre Programa de Motivación y Reconocimiento laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.....	68
Tabla 23 Relación entre Programa de Motivación y la Adecuación al Ambiente de Trabajo del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.....	69
Tabla 24 Relación entre Programa de Motivación y el Establecimiento de Objetivos del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.....	71
Tabla 25 Relación entre Programa de Motivación y las Condiciones Laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.....	72
Tabla 26 Relación entre Programa de Motivación y la Sobrecarga Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.....	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow:	37
Figura 2 Programa de Motivación del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	53
Figura 3 Motivación extrínseca del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	54
Figura 4 Motivación intrínseca del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	55
Figura 5 Desempeño laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	56
Figura 6 Satisfacción laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	57
Figura 7 Especialización académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.....	58
Figura 8 Reconocimiento laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	59
Figura 9 Adecuación al ambiente de trabajo del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	60
Figura 10 Establecimiento de objetivos del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.....	61
Figura 11 Condiciones laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	62
Figura 12 Sobrecarga laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	63

RESUMEN

El estudio denominado “Programa de Motivación y Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial Esperanza - INABIF 2023 “, cuyo objetivo principal es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los individuos de estudio; se desarrolló de acuerdo con el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, básico y descriptivo. Empleándose el software SPSS, se utilizó un cuestionario argumentado por 40 preguntas, subdividida por la variable “Motivación”, constituida por 12 ítems y la segunda variable “Desempeño Laboral”, constituida por 28 ítems. Se obtuvo una muestra de 25 personas de una población constituida por 54 profesionales técnicos en enfermería. Posteriormente de acuerdo a los resultados existe un 64% del personal con niveles medios del programa de motivación, el 72% con niveles medios de motivación extrínseca y el 60% con niveles medios de motivación intrínseca. Con respecto al desempeño laboral se observa un 60% del personal con niveles medios, asimismo, el 68% con niveles medios de satisfacción laboral, el 56% de ellos con niveles medios de especialización académica, el 64% con niveles medios de reconocimiento laboral, el 68% con niveles bajos de adecuación al ambiente de trabajo, el 68% con niveles medios de establecimiento de objetivos, el 64% con niveles medios de condiciones laborales y el 64% con niveles medios de sobrecarga laboral. Posteriormente, se encontró un vínculo de positiva correlación de grado muy alto (Correlación de Pearson =0.996).

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, personal.

ABSTRACT

The study called "Motivation and Job Performance Program for Permanent Care Staff at the Esperanza Residential Shelter Center - INABIF 2023", whose main objective is to "determine the relationship between motivation and job performance of the study individuals"; was developed according to a quantitative approach, with a non-experimental, basic and descriptive design. Using SPSS software, a questionnaire argued by 40 questions was used, subdivided by the variable "Motivation", consisting of 12 items and the second variable "Job Performance", consisting of 28. A sample of 25 people was obtained from a population made up of 54 technical nursing professionals. Subsequently, according to the results, 64% of the staff with medium levels of the motivation program, 72% with medium levels of extrinsic motivation, and 60% with medium levels of intrinsic motivation. Regarding job performance, 60% of the staff had average levels, 68% had average levels of job satisfaction, 56% had average levels of academic specialization, 64% had average levels of job recognition, 68% had low levels of work environment adaptation, 68% had average levels of goal setting, 64% had average levels of working conditions, and 64% had average levels of work overload. A very high degree of positive correlation was subsequently found (Pearson correlation = 0.996).

Keywords: motivation, job performance, staff.

I. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables -MIMP, resulta ser aquel órgano perteneciente al Poder Ejecutivo cuya función es dirigir aquellas políticas nacionales y sectoriales para la mujer, específicamente en protección y promoción de las poblaciones en contextos vulnerables, cuenta con personería jurídica de derecho público y forma parte de un pliego presupuestal ya que recibe una asignación presupuestaria en la Ley Anual de Presupuesto.

Asimismo, el INABIF o denominadamente “Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar”, se conforma como un organismo gubernamental adscrita al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la cual es dependiente del Viceministerio de Poblaciones Vulnerables; su misión principal es cooperar el desarrollo de manera integral de aquellas familias vulnerables y que por ende enfrentan riesgo social, teniendo en cuenta que, se enfatiza en infantes, adolescentes, adultas mayores e individuos que presentan discapacidad.

Conforme al artículo 26 del Manual de Operaciones del INABIF, en donde establece que, la Unidad de Servicio de Protección de Personas con Discapacidad (USPPD), en adelante lo llamaremos la USPPD, es aquella unidad orgánica en la cual se le encarga la promoción, conducción, coordinación, ejecución y supervisión de las acciones preventivas referidas al abandono y a la protección de individuos que presenten discapacidad o presenten situaciones de desprotección, abandono o son pasibles de algún tipo de riesgo social, abarcando en el ámbito nacional.

En ese sentido, la USPPD tiene dos líneas de intervención: i) atención integral, abarcando el acogimiento en las residencias a niñas, niños, para adolescentes y adultos con discapacidad, siempre y cuando cuenten con una medida de protección dada por la autoridad

administrativa cito a la Unidad de Protección Especial (UPE) o con una medida judicial dada por un Juzgado de Familia en el ámbito de sus competencias, en los Centros de Acogida Residencial (CAR) , y otra línea de intervención ii) prevenir el abandono de individuos que presenten discapacidad, fortaleciendo las capacidades familiares para una correcta interacción familiar con el integrante que posee discapacidad mediante los servicios brindados por el Servicios de Atención Integral a Personas con Discapacidad (SAIPD).

Las actividades realizadas por la USPPD se desenvuelven en el marco específico de la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 107, emitida el 26 de febrero del 2015, en la cual se aprueba el Manual de Intervención denominado “Lineamientos metodológicos para la atención integral y la prevención del abandono de las personas con discapacidad” en el cual se regula el actuar de los servicios en el marco de la prevención y el acogimiento residencial antes mencionados; así como los “Lineamientos enfocados en la intervención de la persona, en los servicios de preventivos y de acogimiento residencial dados por la USPPD del INABIF para niñas, niños y adolescentes con discapacidad en estado de desprotección o en riesgo de serlo”, aprobados mediante la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 432, emitida el 19 de diciembre de 2019.

Centro de Acogida Residencial (CAR): Se denomina al lugar físico que permite brindar medidas de refugio y cuidado dictada mediante una serie de procesos en el marco de la desprotección familiar, buscando una semejanza al entorno de lazos familiares, además de desarrollarse un método de Trabajo Individual (PTI), cuyo fin primordial es asegurar el progreso en el aspecto psicosocial y promover la reintegración de los infantes y adolescentes.

Para el Centro de Atención Residencial Esperanza o denominado por sus siglas CAR: que, mediante su creación de acuerdo con la “Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 190, emitido el 27 de febrero- 2014, con dirección en el Jr. Mariscal Ramón Castilla N° 501-509”,

en el distrito de San Miguel, en la provincia y departamento de Lima, cuya labor está dirigida en atención de niñas y niños con edades de cero a ocho años, presentando cuadros neurológicos y con multidiscapacidad en situaciones de abandono, asimismo, altos riesgos de morbimortalidad, teniendo una capacidad instalada de 34 albergados, acreditado como CAR Especializado.

En ese sentido a fin de asegurar el cuidado integral y la protección de los albergados en el CAR Esperanza, es necesario contar con el servicio del Personal de Atención Permanente (PAP), por tratarse de un servicio indispensable que garantice la atención integral de los individuos albergados, se cuenta con un total de 54 profesionales técnicos en enfermería ocupando el puesto de Personal de Atención Permanente (PAP).

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1 Descripción del Problema:

Respecto con esta problemática central existen bajos desempeños en las labores del Personal de Atención Permanente del CAR “Esperanza” – INABIF:” Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar”, que como consecuencia recae en la calidad de atención para los residentes de dicho Centro de Acogida, los cuales pertenecen a una población cuyo perfil corresponde a niños y niñas con problemas neurológicos, multidiscapacidad y alto riesgo de morbimortalidad ,este bajo desempeño se evidencia cuando no se obtiene en la población los avances y evoluciones esperados de acuerdo a los objetivos del equipo multidisciplinario de cada especialidad, citó como ejemplo: avances en el aspecto conductual, estado nutricional, avances en el aparato musculoesquelético, desarrollo psicomotor acorde a su desarrollo neurológico.

Se considera causal del bajo Desempeño Laboral a: La Insatisfacción Laboral, la Falta de Especialización Académica, ausencia en el Reconocimiento Laboral, ausencia en Adecuación al Ambiente de Trabajo, Falta de Establecimiento de Objetivos, las Condiciones Laborales, la Sobrecarga Laboral del colaborador que atiende de manera cotidiana en el “Centro de Acogida Residencial Esperanza – INABIF”, por ende, se originan consecuencias para una deficiente atención a los residentes albergados.

En cuanto al Establecimiento de Objetivos, el Personal de Atención Permanente (PAP) no daría continuidad a las tareas encomendadas por el equipo multidisciplinario en un determinado periodo, al no interiorizar la relevancia del buen cumplimiento de sus funciones los cuales repercuten en el desarrollo de la población asistida teniendo en cuenta la importancia de su rol; por lo cual, no se sienten capaces de desarrollar estrategias las cuales serían de aporte en el cumplimiento de determinada tarea.

En cuanto a las Condiciones Laborales se da por la ausencia del reconocimiento emitido por parte de la empresa u organización hacia sus trabajadores en cuanto a la labor desempeñada, por lo que el personal no se siente reconocido por el trabajo desempeñado, no se siente satisfecho por factores intrínsecos, no se siente reconocido en cuanto a sus conocimientos y aportes.

En cuanto a la Sobrecarga Laboral, se sienten afectados ante la falta de un personal par por falta eventual dentro de su turno laboral; se sienten afectados ante la falta de un personal por un determinado periodo ante la renuncia y/o algún otro factor fortuito; se sienten afectados ante la falta de comunicación con su par en el turno de trabajo; se sienten que no se equilibran las tareas con su par asignado dentro de su turno por un periodo mensual y/o trimestral.

Dando cuenta que el Personal de Atención Permanente, probablemente no dio el estricto cumplimiento a los tratamientos y pautas diseñadas en los planes de intervención de cada uno de los especialistas, por lo cual, repercute sobre la calidad de atención integral del residente.

1.1.2 Formulación del Problema:

1.1.2.1 Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023?

1.1.2.2 Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Satisfacción Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Especialización Académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Reconocimiento Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Adecuación al Ambiente de Trabajo del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Establecimiento de Objetivos del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y las Condiciones Laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Sobrecarga Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Internacionales

Para Bayser (2022) optó por fin describir una asociación entre motivación con desempeño de las labores del colaborador enfermero de un centro del estado en la capital Autónoma de Buenos Aires. Se basó mediante una ejecución de un estudio descriptivo correlacional empleando el muestreo no probabilístico por conveniencia, dónde estudió a 60 enfermeros de la institución a quienes se les evaluó por dos cuestionarios. Entre sus resultados encontró presencia de relación positivamente moderada entre aquellas variables mencionadas ($p=0.0026<0.05$). De acuerdo a su conclusión final indicó que estas variables se encuentran asociadas, caracterizando que si existe una mejor motivación se obtendrán mejores desempeños del colaborador.

Dolores et al. (2023) Consideraron como fin determinar la presencia relacional del programa de motivación con desempeño laboral para colaboradores en salud de México. Asimismo, se basaron bajo la aplicación de un estudio cuantitativo, con diseño transversal y básico, utilizando el alcance de correlación, empleando el muestreo aleatorio simple. Así también constituyeron una muestra de 30 individuos que conforman el área de atención a quienes se les evaluó de acuerdo a dos cuestionarios argumentados con respecto a la escala de Likert. Entre sus hallazgos encontrados indican que el programa de motivación tiene presencia

de vinculación a la variable desempeño laboral en los colaboradores en estudio ($p=0.35<0.05$). Posteriormente, llegaron a concluir que, si existen aplicaciones para implementar un programa motivacional para colaboradores, se obtendrán mejores resultados de desempeño laboral.

Para Bayad y Anwar (2021) se centraron principalmente en examinar entre dos variables el proceso de relación de motivación con la satisfacción laboral del colaborador del área de salud en Irak. Asimismo, se basaron bajo la aplicación de un estudio cuantitativo, con diseño transversal y básica, utilizando el alcance de correlación, empleando el muestreo por conveniencia. Asimismo, constituyeron una muestra de 128 individuos que conforman el área de atención a quienes se les evaluó de acuerdo a dos cuestionarios argumentados con respecto a la escala de Likert. Entre sus hallazgos encontrados indican que la motivación tiene vinculación de relación con satisfacción del colaborador de estudio (Pearson=0.624 y $p=0.00$). Posteriormente, indicaron que la motivación se vincula con Reconocimiento laboral (Pearson=0.417 y $p=0.00$), así también se relaciona con adecuación al ambiente laboral (Pearson=0.526 y $p=0.000$). Finalmente, llegaron a concluir que si existe motivación existirá una mejor satisfacción laboral del colaborador, por ende, se obtendrán mejores resultados de desempeño laboral.

Baltazar-Gómez et al. (2022) Se plantearon como fin buscar que tan asociadas se encontraban la variable motivación con el desempeño de trabajo en colaboradores del área en salud- México”, dónde se basaron de acuerdo al estudio relacional y cuantitativo, utilizando un diseño no experimental. Como muestra consideraron bajo estudio a 125 individuos del personal de atención, quienes se evaluaron mediante la aplicación de dos cuestionarios validados y confiables. Entre sus hallazgos indicaron que un 98% del personal poseen niveles medios de motivación y un 35% niveles medios de desempeño laboral, asimismo, existe un 94% de ellos que tienen niveles medios respecto a la dimensión reconocimiento laboral, posteriormente se encontró existencia de relación positiva y moderada de variables estudiadas (pearson=0,674).

Finalmente concluyeron que, de acuerdo a la relación de las variables, si existe una mejor motivación mejor será el desempeño laboral del personal.

Guzmán-Narciso et al. (2020) Optaron por propósito analizar la asociación de factores motivacionales con desempeño de labor del personal en cuidado médico de la ciudad de Colombia. Se basó en la ejecución de un estudio descriptivo y correlacional empleando el muestreo no probabilístico aleatorio simple, dónde estudió a 64 participantes de la institución a quienes se les evaluó por dos cuestionarios. Entre sus resultados encontró correlación positiva moderada entre las variables en evaluación (pearson=0.57 y p=0.00), con respecto al factor motivacional con condiciones de trabajo un valor de pearson=0.364 y un p=0.00, para factor motivacional con establecimientos de objetivos un valor de pearson=0.632 y p=0.00 y para factores motivacionales con la dimensión adecuación al ambiente de trabajo un valor de pearson=0.54 y un p=0.00, y finalmente para factor motivacional con especialización académica un valor de pearson=0.823 y un p=0.00) .De acuerdo a su conclusión final indicó que estas variables se encuentran asociadas, caracterizando que si existe una mejor motivación se obtendrán mejores desempeños del colaborador.

1.2.2. Nacionales

Para Velarde y Mamani (2023) se plantearon como fin poder determinar asociación de la variable motivación con desempeño de labor en el personal de atención domiciliaria para una empresa privada “San Isidro”, dónde se basaron en la aplicación de un estudio cuantitativo no experimental de nivel relacional. Como muestra consideraron bajo estudio a 57 individuos del personal de atención, quienes se evaluaron mediante la aplicación de dos cuestionarios validados y confiables. Entre sus hallazgos indicaron que un 22% del personal poseen niveles medios de motivación y un 18% niveles medios de desempeño laboral, asimismo, existe un 38% de ellos que tienen niveles medios para la dimensión condiciones laborales, posteriormente se pudo encontrar la presencia relacional positiva y moderada de las variables

(rho=,547). Finalmente concluyeron que, de acuerdo a la relación de las variables, si existe una mejor motivación, mejores serán los desempeños laborales del personal.

Para Osorio y Santos (2023) se basaron en buscar la relación entre un programa motivacional y desempeño laboral en colaboradores, en Lima 2023. Como enfoque de investigación se centraron en el cuantitativo de nivel relacional-no experimental, bajo el estudio de una muestra conformada por 51 individuos de la empresa a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para el recojo de datos. Entre sus hallazgos detectaron que un 52% de colaboradores constan de niveles regulares en el programa motivacional y el 68% obtuvo niveles buenos para el desempeño laboral, además, se encontró al 49% de colaboradores con niveles altos para la dimensión sobrecarga laboral, posteriormente concluyeron que estas dos variables se encuentran relacionadas y que de acuerdo al coeficiente $Rho=0,758$ la relación fue fuerte positivamente en las variables, asimismo, se encontró relación entre programa motivacional y sobrecarga laboral ($rho=0.692$) indicando relación moderada y positiva de la variable y dimensión.

Para Davis (2021) se basó en buscar asociación entre motivación con la variable desempeño laboral del colaborador de alimentación escolar Qali warma en Tumbes 2021, donde se centró en un estudio cuantitativo- correlacional y transversal, en su estudio consideró a 23 individuos que se evaluaron por la aplicación de dos cuestionarios. Entre sus resultados describió que un 52% de colaboradores constan de nivel alto de motivación y un 57% con nivel medio. Posteriormente llegó a concluir relación positiva de acuerdo al $Rho=0.734$ y una significancia inferior a 0.05 en ambas variables. Asimismo, se pudo determinar una positiva relación de motivación y dimensión reconocimiento laboral ($Rho=0.618$ y $p<0.05$).

Espinoza et al. (2021) Tuvieron como fin encontrar asociación del “Programa motivacional y la variable desempeño de labor de cuidadores del centro de salud Virgen de

Cocharcas de Apurímac-2017”, este estudio fue cuantitativo, transversal y correlacional, además se consideraron a 56 colaboradores del centro a quienes se les evaluaron de acuerdo a dos cuestionarios por cada variable. De acuerdo a sus resultados indicaron que existe un 45% de colaboradores que poseen niveles medios del programa de motivación, posteriormente, el 70% de ellos tienen niveles medios de Motivación intrínseca, el 63% tienen niveles bajos en motivación extrínseca y el 52% niveles bajos en motivación institucional. Con respecto al desempeño laboral se observa un 56% de colaboradores con niveles bajos, asimismo, existe un 42% de colaboradores con niveles bajos de acuerdo a la especialización académica, un 67% de ellos con niveles medios respecto al reconocimiento laboral, de acuerdo con la adecuación al ambiente de trabajo existe un 70% de colaboradores con niveles bajos. Posteriormente, respecto a la relación de variables estas se encuentran relacionadas (Rho Spearman= 0.545 y $p < 0.05$), de acuerdo a programa de motivación y especialización académica (Rho Spearman= 0.443 y $p < 0.05$), motivación con la adecuación al ambiente de trabajo (Rho Spearman= 0.482 y $p < 0.05$) y motivación con reconocimiento laboral (Rho Spearman= 0.299 y $p < 0.05$). Asimismo, concluyeron que ambas variables se encuentran altamente relacionadas en este estudio.

Mejía et al. (2023) Se basaron en encontrar asociación de un programa motivacional con calidad laboral del personal de cuidado, en Trujillo 2022. Como enfoque de investigación optaron por el cuantitativo de nivel relacional-no experimental, bajo el estudio de una muestra conformada por 60 individuos de un centro de salud de cuidado a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para el recojo de datos. Entre sus hallazgos detectaron que un 29% de colaboradores constan de niveles medios en el programa motivacional y el 51% obtuvo niveles buenos para la calidad laboral, posteriormente concluyeron que estas dos variables se encuentran relacionadas y que de acuerdo al coeficiente $Rho = 0,693$, la relación fue moderada positivamente en las variables, asimismo, se encontró relación entre programa motivacional y

satisfacción laboral ($\rho=0.549$) indicando relación moderada y positiva de la variable y dimensión.

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- a) Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Satisfacción Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.
- b) Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Especialización Académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.
- c) Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Reconocimiento Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.
- d) Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Adecuación al Ambiente de Trabajo del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.
- e) Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Establecimiento de Objetivos del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.

- f) Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y las Condiciones Laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.
- g) Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Sobrecarga Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.

1.4. Justificación

Se tendrá en consideración a las siguientes:

1.4.1 Justificación teórica:

Para Chiavenato (1999) hace referencia que evaluar al desempeño es apreciar el desenvolvimiento del personal que trabaja en la organización, es decir su desempeño individual, ya que son ellos quienes ejecutan de manera eficiente la labor encomendada y así desarrollan su potencial con vista hacia su futuro profesional.

Para Robbins (2009) los empleados satisfechos son quienes se fidelizan con la institución, hablando de manera positiva con los compañeros.

Para Chiavenato (2006) existen tres niveles de motivación que cubren sus necesidades internas como las fisiológicas, psicológicas y de autorrealización.

Los empleados que se sienten satisfechos se expresan positivamente de la organización, son empáticos y colaboran con sus pares por iniciativa propia. Además, los empleados satisfechos se sienten reconocidos, aportan positivamente y a su vez buscan el bienestar general. La presente investigación daría a conocer el efecto positivo de un programa de motivación el cual busca mejorarías para el desempeño laboral del Personal dedicada a la

Atención del Centro de Acogida Residencial Esperanza, por lo cual existe una justificación teórica.

1.4.2 Justificación Metodológica:

Metodológicamente los hallazgos de esta investigación servirán de guía para los otros “Centros de Acogida del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF)” a nivel nacional el cual se verán mejorías de calidad en el área de atención de la población albergada y/o el cuidado de individuos que presenten discapacidad que necesiten un modelo para aplicarlo como medida correctiva o complementaria.

1.4.3 Justificación práctica:

El Personal de Atención Permanente se ocupa del cuidado directo de los residentes albergados. Sin embargo, hay aspectos que no permiten su motivación, pudiendo ser causado por agentes internos o externos, que recaen en la insatisfacción laboral, faltas de reconocimiento de trabajo, la falta de especialización académica, entre otras.

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General:

Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y el Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.

1.5.2 Hipótesis Específicas:

- a) Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Satisfacción Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.

- b) Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Especialización Académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023.
- c) Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y el Reconocimiento Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.
- d) Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Adecuación al Ambiente de Trabajo del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.
- e) Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y el Establecimiento de Objetivos del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.
- f) Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y las Condiciones Laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.
- g) Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Sobrecarga Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1 *Desempeño Laboral*

Para conceptualizar al desempeño, se hace referencia que son aquellos comportamientos observados o acciones de participantes que poseen relevancia en los objetivos organizacionales, siendo evaluados de acuerdo con las competencias individuales y el grado de aportación laboral en la empresa (Perez, 2009).

Para Pérez (2009) Un desempeño laboral es conceptualizado como un grupo de actividades ejecutadas por el colaborador que permiten contribuir con el cumplimiento de las metas empresariales, las cuales pueden ser medidas y cuantificables.

En lo referente al desempeño laboral y los procesos administrativos: El capital humano es el factor clave para el éxito de cualquier organización. Una gestión y dirección efectiva del personal impactan directamente en el cumplimiento de los objetivos. Hoy más que nunca, el conocimiento y las habilidades de los colaboradores son una de las principales fuerzas productivas de una empresa (Calderón et al., 2018).

Para Calderón (2018) uno de los pilares de la fuerza productiva, es el aporte humano, y no solo estamos hablando de cuántos trabajadores hay en la empresa sino al conocimiento, habilidades, competencias, cualidades y sobre todo experiencia que tienen cada uno. Por lo tanto, se les debe considerar como un capital por excelencia, siendo imprescindible su adecuada gestión y ser dirigida óptimamente ya que de ello dependerá el futuro empresarial.

La evaluación de desempeño es aquella valoración continua de las tareas desempeñadas, pudiendo mediante esta evaluación poder determinar las aptitudes y la prospección del trabajador evaluado.

Sobre la definición de la Evaluación de Desempeño. Perez (2009) indica “Esta se entiende como aquel procedimiento estructurado que permite evaluar el desempeño del colaborador y su potencial de desarrollo” (p. 2).

Para Pérez (2009) Mediante la evaluación del desempeño, podremos determinar el potencial y su desarrollo frente al futuro.

La Evaluación de Desempeño da una proporción a la empresa de datos útiles para la correcta toma de decisiones relacionadas con la planificación de la fuerza laboral, selección, reclutamiento, entrenamiento, remuneración y posteriores funciones de la Administración del Personal. Por lo expuesto, este proceso permite validar y supervisar todo el sistema de Administración del Personal. Si los hallazgos de la evaluación reflejan un desempeño sobresaliente o adecuado, significa que la gestión de talento humano resulta ser efectiva, en caso contrario, si estos hallazgos resultan ser deficientes, será necesario optimizar y revisar todo el sistema (Castillo, 2007).

Para Castillo (2007) la Evaluación de Desempeño nos brinda datos de valor para que la empresa tome acción sobre la contratación, selección, capacitación y remuneración al colaborador. Entonces si el desempeño del colaborador, resulta ser adecuado o superior a lo esperado, se considera que la gestión del personal ha sido todo un éxito; más, sin embargo, si los resultados obtenidos son insatisfactorios, se deberá revisar todo el sistema para realizar los ajustes y mejoras necesarias.

2.1.1.3 Importancia del Desempeño Laboral. Con respecto al Ambiente Laboral Subjetivo (ALS) es un modelo que conecta el clima y la cultura organizacional, el desgaste profesional y los estilos de afrontamiento. Este modelo busca entender la experiencia subjetiva de los empleados dentro de una organización (Barría et al., 2021).

Para Barría (2021) el trabajar en ambientes agradables es indispensable debido a que se tiene un mejor desarrollo de funciones del colaborador. Considerando que este ambiente laboral es subjetivo tiende a variar entre un empleado a otro, ya que se refiere a la percepción de cada uno y está sujeto a sus experiencias, relaciones interpersonales, emociones, opiniones, valores, normas, creencias, etc. Por lo tanto, manifiesta la imperiosa necesidad de fomentar ambientes agradables para el colaborador, con ello se evidencian cambios positivos en estos, los cuales se entrelazan con los de los directivos, por lo consiguiente se logra un perfeccionamiento y un sentimiento de identidad con la organización.

En lo referente al propósito evaluativo de esta variable: Si bien la evaluación de desempeño solía emplearse únicamente para ajustar sueldos, hoy en día tiene un alcance mucho mayor. Ahora no solo reconoce a los empleados por su buen trabajo, sino que también ofrece valiosas oportunidades de mejora para el resto del personal (Castillo, 2007).

Para Castillo (2007) Antiguamente al realizar la evaluación del Desempeño Laboral este solo se hacía con el único propósito de aumentar los sueldos, sin embargo, el día de hoy se realiza para poder dar reconocimiento al esfuerzo y al empeño que realizan los trabajadores para sobresalir de entre sus compañeros y que esto sea reconocido por sus superiores.

Los factores que se consideraron para el estudio fueron:

a) Adecuación al Ambiente de Trabajo. Es de suma importancia tener comodidad en el entorno laboral debido a que se pueden proporcionar mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo adecuadamente. Esta adecuación del trabajador al puesto de laboral implica

asignar de manera concreta al personal que posee ciertas características en base a conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas en el área para desarrollar con garantía el puesto de trabajo y que además se encuentre motivada e interesada por las características del mismo (Calderón et al., 2018).

Para Calderón (2018) manifiesta la importancia de encontrarse en un ambiente agradable y acogedor, además de considerar que es necesario que el personal a incorporar sea el idóneo para el puesto, de esa manera se garantiza la continuidad y se refuerza el interés y sobre todo la motivación del colaborador en el desarrollo de su vida laboral.

b) Establecimiento de Objetivos. Con respecto a esta técnica resulta sumamente efectiva para motivar al colaborador, ya que incluye la definición de objetivos a alcanzar dentro de un plazo determinado. Al contribuir dicho periodo, el colaborador experimentará sensaciones de satisfacción al haber cumplido con sus desafíos y metas (Calderón et al., 2018).

Para Calderón (2018) establecer metas en un tiempo determinado, es una excelente técnica motivadora, ya que al ser cumplida por el trabajador sentirá una satisfacción personal por haber cumplido con las tareas encomendadas y tendrá la sensación del cumplimiento de sus propios retos personales.

c) Reconocimiento Laboral. Esta técnica resulta ser la más importante, debido a que se debe de reconocer el buen desempeño del trabajador; pero suele haber con frecuencia expresiones de incomodidad debido a que cuando su esfuerzo y buenos resultados productivos no son valorados por sus superiores o jefes, lo que genera una gran desmotivación, incluso en los colaboradores más comprometidos. Por ende, brindar una apreciación positiva por su labor productiva o manifestar satisfacción por su trabajo no implica ningún costo, pero si influye significativamente a que se sientan útiles y valorados en su área de trabajo (Calderón et al., 2018).

Para Calderón (2018) la importancia de hacerle saber al colaborador, que el trabajo realizado es el idóneo, que es necesario dar a notar que se está conforme con el trabajo realizado, esta técnica genera en el empleado o colaborador sienta una alegría inmensa, un orgullo por sí mismo, porque así siente que lo reconocen y que lo valoran.

Facilitar recompensas intrínsecas y extrínsecas son de suma importancia. Las intrínsecas se reflejan en programas diseñados para reconocer el desempeño del colaborador, posteriormente, las recompensas extrínsecas incluyen a los procedimientos de compensación y otras iniciativas de reconocimiento (Robbins, 2009).

Para Robbins (2009) Las recompensas en el trabajo son importantes porque pueden lograr la satisfacción tanto de manera intrínseca como extrínseca las necesidades del empleado, ya sea con programas de reconocimiento el cual lo haría destacar entre los compañeros o tal vez con el sistema de compensación que sería el resultado de un trabajo bien realizado.

Los programas de reconocimiento al colaborador pueden ser fácilmente influenciados por los intereses políticos internos del área administrativa. La aplicación de estos programas en el área de trabajo atrae a indicadores de desempeño claramente medibles, teniendo en consideración a las ventas, es probable que determinados programas sean considerados justos por los colaboradores. No obstante, en la mayoría de estos casos, estos estándares definidos por un buen desempeño resultan ser evidentes por sí mismos, lo que brinda a los gerentes influir en la manipulación del sistema para favorecer a ciertos colaboradores más favoritos. (Robbins, 2009).

Para Robbins (2009) se dan casos en que el reconocimiento se da por favoritismo, no considerando los criterios de un correcto desempeño laboral y esto ocasiona desmotivación en el personal de la organización, sobre todo aquellos que se esforzaron por conseguir un

reconocimiento justo lo que los lleva a una desmoralización e incomodidad entre los compañeros de trabajo y de esa manera se crea un clima tenso entre los mismos.

d) Satisfacción Laboral. Tener colaboradores satisfechos tienden a expresarse de positivamente sobre la organización, son solidarios con sus compañeros para superar aquellas expectativas normales del puesto. Además, su satisfacción los motiva para tener más responsabilidad a hacer algo más a que sólo cumplir con su deber, porque desean ser recíprocos en cuanto a sus experiencias positivas (Robbins, 2009).

Para Robbins (2009) Los empleados que están satisfechos con la organización, son referente para los demás empleados, porque la felicidad se irradia y se comparte sobre todo con tus compañeros de trabajo, con quienes comparten varias horas del día, e inclusive dan el más uno, es decir sobrepasan los niveles esperados por la empresa, además de mostrar iniciativa y proactividad porque se sienten agradecidos con la empresa.

La Satisfacción Laboral resulta ser básicamente un término que engloba principalmente a las actitudes y percepciones de los individuos hacia diversos aspectos de su entorno laboral. En este sentido, al hablar de satisfacción en el trabajo se hace referencia directamente a las actitudes. Asimismo, se describe como un estado de bienestar o sensación positiva, que surge a partir de las experiencias laborales del sujeto. Este concepto abarca distintas facetas específicas como el compañerismo de los colaboradores de trabajo, la compensación económica, los incentivos, las oportunidades para crecer profesionalmente, entre diferentes factores (Chiang, 2010).

Para Chiang (2010) la Satisfacción Laboral permite mantenerse en un estado de confort y positivismo, teniendo en cuenta las actitudes y/o cualidades de cada trabajador contemplando diferentes aspectos como el salario, el entorno, oportunidades de ascenso, la relación entre los compañeros, entre otros.

Para Robbins (2009) la Satisfacción en el Trabajo está relacionada a la personalidad del trabajador, que tan positivo sea, de esa manera se puede determinar que no depende de las condiciones dadas sino de cómo se interpreten.

e) Condiciones Laborales. Entidades Internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras más, han realizado un reconocimiento en base a la importancia del compromiso enfermero en el ámbito de salud y se ha expresado su opinión con respecto a sus responsabilidades y conocimientos eficientes (Tocancipa, 2020).

Para Tocancipa (2020) las entidades más importantes de salud y trabajo como OMS, CIE y OIT reconocen la importancia de la labor del personal de enfermería.

f) Sobrecarga Laboral. Debido a los diversos roles, la sobrecarga de responsabilidades, escasez de colaboradores de atención, deficiencias comunicativas dentro del equipo laboral, asignación de turnos y la carga emocional derivada del contacto cotidiano con dolor y sufrimiento del personal en atención, se generan altos niveles de agotamiento emocional, contribuyendo a su desgaste del personal (Tocancipa, 2020).

Para Tocancipa (2020) son diferentes factores como falta de personal, de comunicación, entre otros, sumado la alta responsabilidad de la atención brindada a pacientes que se encuentran en situación de dolor, angustia y preocupación, conlleva a manifestarse un cansancio emocional y a su vez un desgaste del personal involucrado.

g) Especialización Académica. Sobre la Especialización Académica: Está emergiendo una nueva visión de las profesiones. Esta sostiene que requieren conocimiento especializado, capacitación educativa avanzada, control sobre la naturaleza del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, un espíritu de servicio a la comunidad y altos estándares éticos (Tocancipa, 2020).

Para Tocancipa (2020) a raíz del surgimiento de la necesidad de la especialización en la formación del profesional, se consideran también factores que se asocian a las habilidades blandas como el don de servicio, altruismo, autorregulación y confianza en uno mismo.

Calderón et al. (2018) Sobre la Especialización Académica Sostiene que: Los trabajadores encuentran gran motivación en su desarrollo personal y profesional. Por lo tanto, facilitar la formación no solo mejora su rendimiento, sino que es clave para prevenir riesgos psicosociales.

Para Calderón (2018) Una manera de prevenir los riesgos psicosociales y a su vez incrementar el rendimiento de los trabajadores, es tomar la debida importancia que tiene para la empresa la formación de cada uno de ellos, la misma que a su vez genera motivación y crecimiento profesional y personal.

En lo referente a la Especialización Académica: El desempeño profesional individual está fuertemente moldeado por la formación universitaria y la experiencia laboral. Las dificultades que surgen en la práctica y en la búsqueda de empleo a menudo obligan a los profesionales a aceptar puestos fuera de su campo. Esto subraya la necesidad de aplicar conocimientos científicos y, por ende, de una formación académica adecuada y continua para identificar y responder eficazmente a las exigencias de su profesión (Tocancipa, 2020).

Para Tocancipa (2020) el desempeño de los profesionales es determinado por su formación recibida en pregrado, sumado a las experiencias en la práctica laboral, sin embargo, se dan situaciones que no permiten que puedan ejercer un buen desempeño lamentablemente se dan casos donde no pueden conseguir una empresa donde pueda demostrar todos sus conocimientos adquiridos, por lo cual se emplean en instituciones ajenas a su ámbito, siendo necesario e indispensable aplicar conocimientos científicos y formarse académicamente ante esta necesidad.

2.1.2 Motivación:

La motivación de las personas es un factor que resulta ser muy fundamental para que éstas alcancen sus objetivos en todas las parcelas de su vida. Dentro de la empresa la motivación es básica, ya que el trabajador motivado estará más dispuesto a ayudar a conseguir los objetivos empresariales porque ello lo llevará a alcanzar los suyos propios (Pérez, 2016).

Para Pérez (2016) la motivación en las personas juega un rol muy importante porque de esta manera podrán alcanzar sus metas que se tracen en el transcurso de su vida. Para las empresas la motivación debe ser considerada como uno de los pilares ya que tener a los trabajadores motivados los impulsará a cumplir con los objetivos de la empresa y de ellos mismos.

La motivación se refiere al comportamiento causado por necesidades internas de la persona, el cual se orienta a lograr los objetivos que pueden satisfacer tales necesidades. Los tres niveles o estados de motivación corresponden a las necesidades fisiológicas, psicológicas y de autorrealización (Chiavenato, 2006).

Para Chiavenato (2006) la motivación es originada por propia necesidad de la persona, la cual busca lograr sus objetivos y satisfacerse.

Tener motivación en el área de trabajo hace referencia al conjunto de impulsos energéticos tanto internas como externamente de un sujeto o individuo, impulsándolo para iniciar un comportamiento vinculadas con el trabajo y para definir su orientación, dirección, intensidad y nivel de desempeño (Pinder,2008).

Para Pinder (2008) Dentro de cada trabajador existe una fuerza energética la cual se convierte en motivación, se relaciona con el trabajo y determina su forma, dirección, intensidad y rendimiento.

La motivación se define como los procesos internos que impulsan a una persona a dirigir su esfuerzo hacia un objetivo, influyendo en qué tan intensamente, en qué dirección y por cuánto tiempo (persistencia) lo mantiene. Si bien la intensidad (lo enérgico del intento) es lo más común al hablar de motivación, un gran esfuerzo solo será productivo para la organización si está bien dirigido hacia sus metas. Por último, la persistencia determina cuánto tiempo se mantiene ese esfuerzo (Robbins, 2009).

Para Robbins (2009) Los elementos claves en el proceso de motivación son intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, donde la intensidad se relaciona a la energía de la persona, es decir la pasión, el esfuerzo y las ganas con las que desempeña su labor diaria, sin embargo, una alta intensidad, no nos garantiza un favorable desempeño, ya esté en muchas ocasiones no tiene una buena dirección, es como si solo se cumpliera la labor sin ningún rumbo fijo o alguna meta definida, es indispensable que todo este esfuerzo lo lleve a la dirección correcta que sería conseguir cumplir con los objetivos establecidos por la empresa, ante ello debe de existir un equilibrio de todos los elementos involucrados en la motivación.

Para poder explicar cómo las personas se comportan, se hace necesario el estudio de la motivación humana. Así, uno de los temas fundamentales de la Teoría del comportamiento de la administración es la motivación humana, campo en el cual la teoría administrativa recibió voluminosa contribución. Los autores conductistas verificaron que el administrador necesita conocer las necesidades humanas para comprender mejor la conducta humana y utilizar la motivación como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones Chiavenato (2006).

Para Chiavenato (2006) es necesario que el administrador conozca las necesidades que tienen cada uno de sus colaboradores, ya que esto lo llevaría a conocer su comportamiento, desenvolvimiento y desempeño en la empresa. Y así poder comprender mejor su conducta.

Además, mediante el estudio de la motivación humana, como concepto inherente para la comprensión del personal a su cargo, lo ayudará a generar bienestar dentro de la empresa.

La motivación intrínseca es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece. Es, por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno. La motivación extrínseca, por su lugar de proveniencia, externo, es aquella provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación Soriano (2001).

Para Soriano (2001) existen dos tipos de motivación que serían la interna (intrínseca) y la externa (extrínseca). La motivación intrínseca es la generada por iniciativa propia cuando este lo estima conveniente, o externa llamada extrínseca, es generada por factores externos como personas, ambiente exterior, y esta motivación se dará siempre y cuando exista disposición de los factores intervinientes.

a) Motivación Extrínseca. Soriano (2001) expresa que el estudio respecto a este tipo de motivación se basa de acuerdo a tres conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo. Concebir una “recompensa” resulta ser aquel objeto ambiental atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que aumenta la probabilidad de que esa conducta se vuelva a dar. Un “castigo” resulta ser un objeto ambiental no atractivo realizado al final de una secuencia conductual, además permite disminuir las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar. Un “incentivo” es un objeto ambiental que atrae o repele al individuo a que realice o no realice una secuencia de conducta. La principal diferencia entre recompensas y castigos por una parte e incentivos por otra es el momento en que se dan y la función que tiene el objeto ambiental.

Para Soriano (2001) existen tres teorías importantes para la motivación extrínseca que serían recompensa, castigo e incentivo. Cuando se habla de recompensa sabemos que al final de un esfuerzo por un trabajo realizado te llevará al premio tan anhelado y por el contrario al no realizar las tareas que te corresponden o una mala conducta trae como resultado un castigo. Al hablar de incentivo sería de qué manera hacen o te motivan a realizar una determinada tarea. La diferencia radica en que situaciones de tu vida se darían estos casos, cual es el objetivo de cada una de las tareas realizadas en fin se tendría que analizar la circunstancia.

b) Motivación Intrínseca. Respecto al estudio de la motivación intrínseca se fundamenta en un conjunto reducido de necesidades psicológicas (como la auto-determinación, efectividad, curiosidad) que son las encargadas de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la falta de fuentes extrínsecas de motivación. Las conductas intrínsecamente motivadas, lejos de ser triviales y carentes de importancia (por ejemplo, el juego) animan al individuo a buscar novedades y enfrentarse a retos y, al hacerlo, satisfacer necesidades psicológicas importantes. La motivación intrínseca empuja al individuo a querer superar los retos del entorno y los logros de adquisición de dominio hacen que la persona sea más capaz de adaptarse a los retos y las curiosidades del entorno (Soriano, 2001).

Para Soriano (2001) Un estudio de motivación intrínseca debe tener en cuenta aquellas diferentes necesidades psicológicas que al satisfacerlas por lo general nos ayudan a tener mayor iniciativa, impulso de realizar las tareas encomendadas sin la necesidad que algo o alguien nos motive a realizarlas. Se realizan libremente por el gusto de hacerlas. Más sin embargo si nos encontramos motivados surgen las ganas de aceptar retos que se presenten día a día y querer superarlos.

c) Motivación de Logro. A lo largo del proceso evolutivo y de escolarización del individuo, éste se ve expuesto a una serie de fuerzas o motivaciones que, con un marcado carácter social, van a influir en su deseo de aprender. Esta motivación de logro es aquella que impulsa y guía hacia la obtención exitosa, de manera competitiva de una meta u objetivo reconocido socialmente. Desde la teoría de la motivación de logro, el ser humano se ve sometido a dos fuerzas contrapuestas: por un lado, la motivación o necesidad de triunfar o alcanzar el éxito, y por otro la motivación o necesidad de prevenir el fracaso o hacer el ridículo; estando cada una de ellas compuestas por tres elementos (la fuerza del motivo, la expectativa o probabilidad de y el valor de). La dominancia de una sobre la otra marcará el carácter o disposición más o menos orientada al logro de la persona (Soriano, 2001).

Para Soriano (2001) En el proceso de escolarización y evolutivo, el individuo se ve inmerso a motivaciones y fuerzas marcadas en el ámbito social, las cuales influyen en su deseo de aprendizaje, además resalta que el ser humano atraviesa situaciones adversas, las cuales tendrá que resolver para desarrollarse satisfactoriamente.

En relación a las Teorías de la Motivación. Existe el desarrollo de enfoques específicos en esta variable, a pesar de que en la actualidad resultan ser cuestionadas y debatidas debido a su validez, pero es probable que sean constituidas como aquellas explicaciones mejores conocidas con respecto a la motivación del colaborador. Dado que representan como fundamento teórico en el que se basan las teorías contemporáneas y aún son empleados por profesionales de gestión, así como su terminología (Robbins, 2009).

Para Robbins (2009) indica que las teorías aquí presentadas son muy cuestionadas, sin embargo, son las que nos brindan mayor conocimiento y el más asertivo a lo que motivación del personal de una empresa se refiere.

a) Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow. Propuso como hipótesis de que cada individuo o sujeto posee una jerarquía de cinco necesidades dentro de sí mismo:

- **Fisiológicas:** Comprenden hambre, sed, asistencia, género y otras necesidades físicas.
- **Seguridad:** Hace referencia al cuidado y la protección contra los perjuicios físicos y emocionales.
- **Sociales Afecto:** Sentido de identidad, aceptación y afecto.
- **Estima:** Se incluyen una serie de factores internos de evaluación como el respeto de sí, la autonomía y el logro; y factores externos de estimación, como el status, el reconocimiento y la atención.
- **Autorrealización:** Es el impulso de transformación en lo que un individuo puede ser: esto abarca el crecimiento, el desarrollo del potencial propio y la autorrealización.

Conforme se satisface lo bastante cada una de estas necesidades, la siguiente se vuelve dominante. En términos de la figura 1, el individuo sube los escalones de la jerarquía. Desde el punto de vista de la motivación, la teoría afirma que, si bien ninguna necesidad se satisface por completo, aquella que se cubre en lo sustancial deja de motivar. Así que, de acuerdo con Maslow, si usted desea motivar a alguien, necesita entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y centrarse en satisfacer las necesidades de ese nivel o las superiores (Robbins, 2009).

Figura 1

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow:



Nota. Adaptado de *Jerarquía de las Necesidades según Maslow*, por Robbins (2009)

La teoría se fundamenta en los siguientes aspectos: Las necesidades más elevadas actúan sobre las más bajas, desde que éstas se encuentren satisfechas. Toda necesidad se relaciona con el estado de satisfacción o insatisfacción de otras necesidades. Su efecto sobre el organismo es siempre global en conjunto y nunca aislado. La conducta motivada funciona como un canal a través del cual las necesidades se expresan o satisfacen. La frustración o la posibilidad de frustración de la satisfacción de ciertas necesidades se consideran una amenaza psicológica. Esa amenaza produce las reacciones generales de emergencia en la conducta humana (Chiavenato, 2006).

b) Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor. Mc Gregor compara dos estilos opuestos y antagónicos de un lado, un estilo que se basa en la teoría tradicional, mecanicista y pragmática a la cual la denominó Teoría X y, de otro, un estilo basado en las concepciones modernas en relación con la conducta humana a la cual le dio el nombre de Teoría Y (Chiavenato, 2006).

De acuerdo con la teoría X, los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso forzarlos, a realizarlo. En contraste

con estos puntos de vista negativos sobre la naturaleza de los seres humanos, con la teoría Y los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, e incluso buscar, la responsabilidad (Robbins, 2009).

La Teoría X fuerza a las personas para que hagan exactamente aquello que la organización pretende que ellas hagan, independientemente de sus opiniones u objetivos personales, mientras que en la Teoría Y muestra un estilo de administración abierto, dinámico y democrático, a través del cual administrar se vuelve un proceso para crear oportunidades, liberar potenciales, eliminar obstáculos, motivar el crecimiento individual y proporcionar orientación en cuanto a los objetivos (Chiavenato, 2006).

Tabla 1

Teoría x y Teoría Y de Mc Gregor

PRESUPOSICIONES DE LA TEORIA X	PRESUPOSICIONES DE LA TEORIA Y
Las personas son flojas e indolentes.	Las personas son esforzadas y gustan tener que hacer.
Las personas evitan el trabajo.	El trabajo es una actividad natural como jugar o descansar.
Las personas evitan la responsabilidad con la finalidad de sentirse más seguras.	Las personas buscan y aceptan responsabilidades y desafíos.
Las personas necesitan ser controladas y dirigidas.	Las personas pueden ser automotivadas y autodirigidas.

Las personas son ingenuas y sin
iniciativas.

Las personas son creativas y
competentes.

Nota. Adaptado de *La Teoría X y la Teoría Y como concepciones diferentes sobre la naturaleza humana*, por Chiavenato 2006, Introducción a la Teoría General de la Administración 7ma Edición.

2.2 Definición de Terminos Basicos:

Desempeño Laboral: Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado.

Fuerza Productiva: Es la capacidad de los hombres en el proceso de crear riqueza para la sociedad y asegurar así el desarrollo humano.

Plan de Trabajo Individual (PTI): Se usa para realizar el proceso de atención a niños, niñas y adolescentes, es ahí donde se señalan los objetivos y la metodología que deben aplicarse en cada caso específico, con el fin de resolver la situación de vulnerabilidad familiar en la que se encuentran

Proceso Sistemático: Es aquel que se encuentra regido por un conjunto de pasos, los cuales se dan en un orden determinado de ejecución, organizados de manera lógica, para el logro de un determinado fin.

Reconocimiento Laboral: Es un conjunto de acciones que muestran aprecio a los trabajadores de una empresa por la función que realizan y el rol que desempeñan en la misma

Especialización Académica: Busca capacitar al estudiante o al profesional en temas específicos para poder alcanzar mayor conocimiento, tanto en teoría como en práctica.

Necesidades Fisiológicas: Son aquellas que están relacionadas con la supervivencia individual, desde un punto de vista biológico o corporal, es decir, de aquellas cuya satisfacción nos garantizan seguir viviendo.

Necesidades Psicológicas: Las necesidades psicológicas son aquellas que están íntimamente ligadas al bienestar tanto psicológico como emocional.

Necesidades de Autorrealización: La autorrealización es una de la más importante necesidad humana, ya que todo ser humano necesita, anhela sentirse realizado y progresar en el transcurso de su vida.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación:

Esta investigación es de tipo básico, pues como propósito del investigador es realizar una descripción de acontecimientos y situaciones, es decir, cómo se manifiesta aquel fenómeno en estudio, por ende, se miden y evalúan diferentes aspectos, dimensiones y componentes del o de los fenómenos en estudio (Hernandez, 1997).

Cómo nivel de estudio de investigación se utiliza el correlacional dado que el estudio tiene como meta hacer una medición del grado relacional existente en base a dos conceptos o variables, por ende, como utilidad y propósito primordial en estos estudios radica en conocer un determinado comportamiento y conocer la dirección de aquellas variables asociadas (Hernandez, 1997).

De acuerdo al enfoque de esta investigación se emplea el cuantitativo porque debido a que se estudian cada uno de los fenómenos naturales o conductuales objetivamente, sin pretender sumergirse mucho en la naturaleza profunda y subjetiva del problema el propósito y ventaja de su uso (Sanchez, 2019).

3.2 Ámbito temporal y espacial:

Posteriormente se hace mención a los siguientes ámbitos:

3.2.1 *Ámbito Temporal:*

Teniendo en consideración a este ámbito, este estudio se desarrolló en el segundo semestre del año 2023.

3.2.2 *Ámbito Espacial:*

Cómo ámbito de espacio esta investigación tuvo un desarrolló en el “Centro de Acogida Residencial Esperanza – INABIF (Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar)” domiciliado en Jr. Mariscal Ramón Castilla 501 – 509 – San Miguel – Lima – Perú.

3.3 Variables:

Sobre el concepto de Variable: “Una variable es una propiedad que puede cambiar (adquirir diversos valores) y cuya variación se puede medir” (Hernandez, 1997).

3.3.1 Motivación:

Hace referencia a la conducta que es producida por la necesidad interna del sujeto, permitiendo originar el logro de metas que permiten la satisfacción de las necesidades producidas (Chiavenato, 2006).

3.3.2 Desempeño Laboral:

Es conceptualizada como determinadas comportamientos o acciones que son detectados en los colaboradores que resultan relevantes para el cumplimiento de objetivos organizacionales, además estos pueden evaluarse de acuerdo a la función de competencias individuales y el grado de aporte de cada colaborador en la empresa (Perez, 2009).

3.4 Población y muestra:

Posteriormente se realiza una definición de los siguientes ámbitos:

3.4.1 Población:

Sobre el concepto de Población: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones” (Hernandez, 1997).

Por lo descrito, esta investigación comprende a 54 profesionales técnicos en enfermería ocupando el puesto de Personal de Atención Permanente (PAP).

3.4.2 *Muestra:*

Es conceptualizada como un sub grupo poblacional. Para poder realizar una selección muestral es imprescindible limitar las características de la población.

En lo referente a la Muestra No Probabilística.:

En las muestras no probabilísticas, la elección de los componentes no está basada en la probabilidad, sino de causas vinculadas con las características del investigador o del responsable de elegir la muestra. (Hernandez, 1997).

En lo referente al muestreo intencional o de conveniencia:

Es caracterizado debido a que el investigador busca con dedicación para conseguir muestras representativas cuantitativamente, a través de la inclusión de grupos aparentemente típicos. (Hernandez, 1997).

Teniendo en cuenta lo antes mencionado el tipo de muestreo utilizado es el de conveniencia y la muestra es no probabilística es decir es dirigida y clásica porque esta investigación tiene como propósito poder determinar la relación del Programa de Motivación con el Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023, nuestra población presenta las siguientes características en común:

- Técnicas en Enfermería.
- Experiencia mínima de un año.
- Sexo Femenino.
- Edades entre 20 y 60 años.
- No presentan antecedentes judiciales.
- No presentan antecedentes penales.

Por tal motivo se tomó como muestra de esta investigación al 46.30 % de la población, considerando a 25 Técnicas en Enfermería quienes ocupan el cargo de Personal de Atención Permanente (PAP) en el Centro de Acogida Residencial “Esperanza” – INABIF (Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar).

3.5 Instrumentos:

3.5.1 *Técnicas de Recolección de Datos:*

Para este estudio, se empleó a la encuesta como método de recolección, ya que permitió recoger los datos de estudio del “Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”– INABIF (Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar)” tomando como referencia a las variables de Motivación y Desempeño Laboral).

En lo referente a la Definición de Encuesta:

La Encuesta es conceptualizada como una técnica primaria que permite obtener información basado en un conjunto estructurado, lógico y articulado de preguntas, esto asegura que la información proporcionada de la muestra se analice mediante métodos cuantitativos y los resultados proporcionados sean extrapolables con determinados márgenes de error y confianzas poblacional (Abascal, 2005).

3.5.1.1. Instrumento de Recolección de Datos:

Durante el desarrollo investigativo se utilizó como instrumento para recolectar datos al “Cuestionario” porque permitirá la medición de las variables a estudiar que son “La Motivación y el Desempeño Laboral”.

En lo referente al Cuestionario:

El cuestionario es un conjunto articulado y coherente de preguntas redactadas en un documento para obtener la información necesaria para poder realizar la investigación que la requiera. Desempeña funciones esenciales como:

- ✓ Trasladar el objetivo de la investigación en preguntas concretas que serán respondidas por las personas encuestadas.
- ✓ Homogeneizar la obtención de información, porque todos responden a los mismos ítems, ya que el cuestionario los formula a todos por igual.
- ✓ Si el diseño, estructura, ordenación y aspecto es acertado, el cuestionario contribuye eficazmente a que las personas proporcionen información.
- ✓ Ayudar a que el tratamiento de los datos se haga más rápido, porque facilita las tareas de codificación de datos, pues figuran en el propio cuestionario. (Abascal, 2005).

Para el cuestionario de “Motivación” se utilizará una escala en Likert con valores variados como: 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre y 4 = siempre, además, constará de 12 ítems a evaluar, por ende, estará compuesto por dos dimensiones, donde, la primera dimensión “Motivación extrínseca” estará evaluada del ítem 1 al 6 y la segunda dimensión “Motivación Intrínseca” del ítem 7 al 12.

Con respecto al cuestionario de “Desempeño laboral” se utilizará una escala en Likert con valores variados entre 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre y 4 = siempre, además, constará de 28 ítems a evaluar, por ende, estará compuesto por siete dimensiones, donde, la primera dimensión “Satisfacción laboral” estará evaluada del ítem 1 al 4, la segunda dimensión” Especialización académica” del ítem 5 al 8, la tercera dimensión “Reconocimiento laboral” será evaluada mediante el ítem 9 al 12, la cuarta dimensión” Adecuación al ambiente de trabajo” del ítem 13 al 16, la quinta dimensión “Establecimiento de

objetivos” del 17 al 20, la sexta dimensión “ Condiciones laborales” del 21 al 24 y la sexta dimensión “Sobrecarga Laboral” del ítem 25 al 28.

Asimismo, ambos cuestionarios fueron aplicados a una muestra piloto de 10 Técnicas en Enfermería quienes ocupan el cargo de Personal de Atención Permanente (PAP) para la medición de confiabilidad de los ítems, donde se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.82 para la variable “Motivación” y de 0.83 para la variable” Desempeño Laboral” , de acuerdo a la tabla 2, ambos coeficientes resultaron ser superiores al coeficiente 0.70, indicándonos la existencia de una buena aceptabilidad y consistencia interna para la aplicación de los instrumentos en la muestra total del estudio.

Tabla 2

Grados de confiabilidad del Alfa de Cronbach.

Coeficiente	Magnitud
$\alpha \geq 0.90$	Muy alta
$\alpha \geq 0.80$	Bueno
$\alpha \geq 0.70$	Aceptable
$\alpha \geq 0.60$	Cuestionable
$\alpha \geq 0.50$	Pobre
$\alpha < 0.50$	Inaceptable

Fuente: Ponce et al. (2021)

Nota. La importancia del psicólogo estadounidense Rensis Likert, es que no se limitó únicamente a su análisis de cómo operan las organizaciones empresariales. Sino que también desarrolló un método de evaluación para tener conocimiento de las opiniones y las posturas de

los encuestados. En su memoria este método se denominó con el nombre de escala de Likert (Rensis, 2022).

El instrumento que se utilizó para medir la variable “Motivación” será el cuestionario, que se detalla a continuación:

Tabla 3

Ficha Técnica – Motivación.

Nombre: Cuestionario sobre la Motivación

Autores: Milagros Leturia Cerro

Forma de aplicación: Individual

Informantes: Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”– INABIF (Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar).

Año aplicado: 2023

Duración: 15 minutos

Objetivo: Realizar mediciones de dos dimensiones: Motivación intrínseca y Motivación extrínseca.

Fuente: Lozano y Maguiña (2020)

Descripción del Cuestionario:

En la primera parte, se consideraron datos que están relacionados con el género, edad, duración de servicio y cargo de labor.

En la segunda sección, se expuso el cuestionario para motivación laboral, la cual fue estructurada en 12 ítems y dividida en dos dimensiones:

- ✓ Motivación intrínseca: preguntas del 1 al 6
- ✓ Motivación extrínseca: preguntas del 7 al 12

Criterios de Evaluación:

Cada ítem fue evaluado mediante una escala numérica del 0 al 4, cuyo patrón de respuesta es el siguiente: 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre y 4 = siempre.

La puntuación oscila entre 0 a 48 puntos y se subdivide en tres niveles

Tabla 4

Niveles de Motivación.

Nivel	Puntuación Total
Bajo	Puntuación Total entre 0 a 16 puntos
Medio	Puntuación Total entre 17 a 32 puntos
Alto	Puntuación Total entre 33 a 48 puntos

Fuente: Lozano y Maguiña (2020)

Como Instrumento de medición aplicado para la variable “Desempeño Laboral” se empleó el cuestionario, detallado a continuación:

Tabla 5

Ficha Técnica – Desempeño Laboral.

Nombre: Cuestionario sobre el Desempeño Laboral

Autores: Milagros Leturia Cerro

Forma de aplicación: Individual

Informantes: Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial

“Esperanza”– INABIF (Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar)

Año aplicado: 2023

Duración: 15 minutos

Objetivo: Hacer una medición de siete dimensiones: Satisfacción Laboral, Especialización Académica, Reconocimiento laboral, Adecuación al Ambiente de Trabajo, establecimiento de objetivos, condiciones laborales y sobrecarga laboral.

Fuente: Lozano y Maguiña (2020)

Descripción del Cuestionario:

En la primera parte, se consideraron datos referentes a datos respecto al género, edad, tiempo de trabajo y cargo laboral.

En la segunda parte, se presentó el cuestionario sobre el Desempeño Laboral, la cual fue estructurada en 28 ítems y dividida en tres dimensiones:

- ✓ Satisfacción Laboral: preguntas del 1 al 4

- ✓ Especialización Académica: preguntas del 5 al 8
- ✓ Reconocimiento Laboral: preguntas del 9 al 12
- ✓ Adecuación al Ambiente de Trabajo: preguntas del 13 al 16
- ✓ Establecimiento de Objetivos: preguntas del 17 al 20
- ✓ Condiciones Laborales: preguntas del 21 al 24
- ✓ Sobrecarga Laboral: preguntas del 25 al 28

Criterios de Evaluación:

Cada ítem fue evaluado mediante una escala numérica del 0 al 4, cuyo patrón de respuesta es el siguiente: 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre y 4 = siempre.

La puntuación oscila entre 0 a 48 puntos y se subdivide en tres niveles:

Tabla 6

Niveles de Desempeño Laboral.

Nivel	Puntuación Total
Bajo	Puntuación Total entre 0 a 16 puntos
Medio	Puntuación Total entre 17 a 32 puntos
Alto	Puntuación Total entre 33 a 48 puntos

Fuente: Lozano y Maguiña (2020)

Nota. Elaboración propia.

3.6 Procedimientos

De acuerdo al procedimiento del estudio se realizó por el método deductivo ya que esta parte de la elaboración de una o varias hipótesis a partir de teorías o principios existentes, tras lo cual trata de poner a prueba dichas hipótesis. Este método es un proceso que nos permite

adquirir conocimiento que consiste en desarrollar aplicaciones o resultados concretos a partir de principios generales.

El procedimiento se inició por la recopilación de información para poder identificar el problema asemejado en estudio, posteriormente se realizó la recolección de los datos para lo cual se utilizaron cuestionarios que fueron desarrollados con el fin de reunir los datos de manera precisa y confiable los cuales se elaborarán mediante las dimensiones e indicadores de cada variable que formarán parte de este estudio.

3.7 Análisis de datos

Para este punto respectivo de análisis de datos llevado a cabo para este estudio se empleó el programa Excel, para poder ordenar y tabular cada uno de los resultados que se dieron gracias a la aplicación de los instrumentos, agrupando las tablas y figuras por dimensiones y variables del estudio.

Los datos fueron analizados y revisados a través del método deductivo, que permitió verificar y corroborar las teorías y los aspectos individuales de cada uno de los datos, para llegar a particularidades a través de las teorías generales y se usará la estadística descriptiva.

En lo referente a la Estadística Descriptiva. Rendon, et. al señala:

La estadística descriptiva es la rama de la estadística que formula recomendaciones de cómo resumir, de forma clara y sencilla, los datos de una investigación en cuadros, tablas, figuras o gráficos. Antes de realizar un análisis descriptivo es primordial retomar el o los objetivos de la investigación. (Rendon, 2016)

3.8 Consideraciones éticas

- ✓ **Propiedad Intelectual:** Para la elaboración de cada una de las partes de la investigación se aseguraron valores de respeto a la autoridad intelectual de los escritores referenciados.
- ✓ **Confidencialidad:** Proporcionar el anonimato, asegurando la confidencialidad de los datos obtenidos de la muestra analizada. Toda la información recopilada será confidencial y se utilizará únicamente para propósitos académicos.
- ✓ **Participación Voluntaria:** Los trabajadores participaron de manera individual y voluntaria, pero antes de completar la información se realizó una pequeña explicación con los detalles necesarios del desarrollo de la investigación.
- ✓ **Observación Participante:** En todo momento, durante el proceso de aplicación de los instrumentos para recolectar los datos, la investigadora estuvo presente para participar ante cualquier duda del encuestado para evitar cualquier situación que pudiera afectar a la muestra estudiada.

IV. RESULTADOS

Posteriormente se realizan los resultados descriptivos e inferenciales de los datos recolectados teniendo en consideración a cada uno de los objetivos trazados durante el proceso de investigación.

4.1. Resultados descriptivos

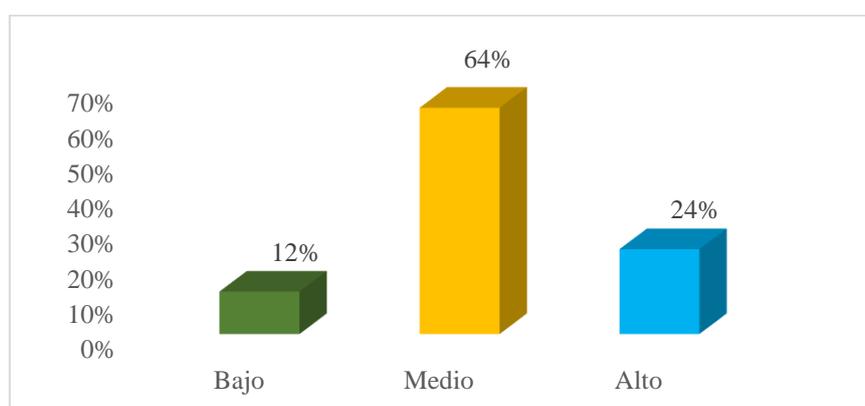
Tabla 7

Programa de Motivación del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.

Nivel	n	%
Bajo	3	12
Medio	16	64
Alto	6	24
Total	25	100

Figura 2

Programa de Motivación del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.



Respecto a los resultados, esta tabla y figura permite describir que existe un 64% del personal de atención del Centro de Acogida Residencial Esperanza que poseen un nivel medio para el programa de motivación, asimismo existen niveles altos del 24% y solo el 12% bajos. Posteriormente, se recalca que más del 50% del personal de atención del Centro de Acogida Residencial Esperanza poseen niveles medio en la variable 1.

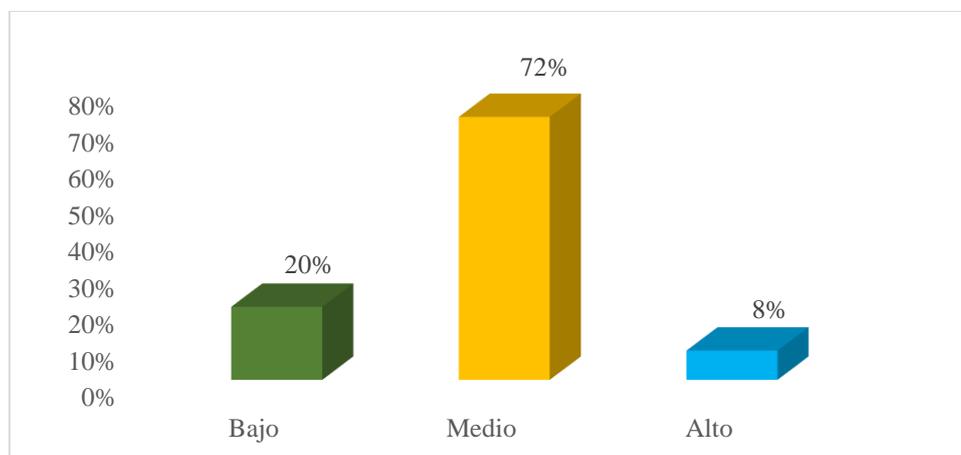
Tabla 8

Motivación extrínseca del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.

Nivel	n	%
Bajo	5	20
Medio	18	72
Alto	2	8
Total	25	100

Figura 3

Motivación extrínseca del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.



De acuerdo a los datos obtenidos de la primera dimensión de programa de motivación, se indica que el 72% del personal del Centro de Acogida Residencial Esperanza tienen nivel medio de motivación extrínseca, el 20% nivel medio y el 8% alto. Cabe indicar que, la gran mayoría del personal en mención posee niveles medios de motivación extrínseca.

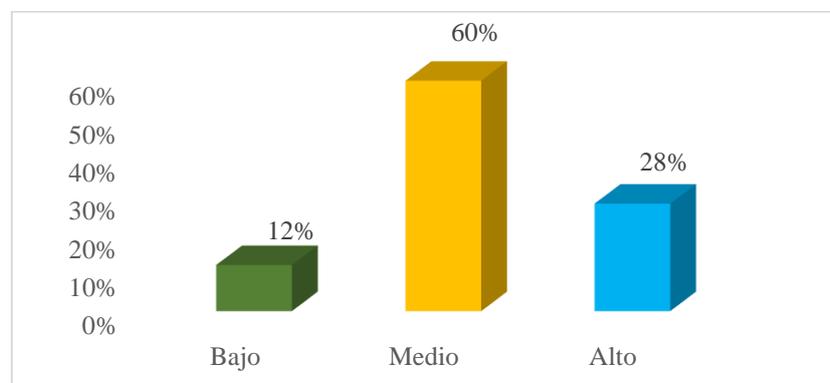
Tabla 9

Motivación intrínseca del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.

Nivel	n	%
Bajo	3	12
Medio	15	60
Alto	7	28
Total	25	100

Figura 4

Motivación intrínseca del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.



Para la descripción en base a la segunda dimensión de programa de motivación, se observa un 72% del personal del Centro de Acogida Residencial Esperanza con niveles medios de motivación intrínseca, el 28% nivel alto y el 12% bajo. Se resalta que, la gran mayoría del personal en mención posee niveles medio de motivación intrínseca.

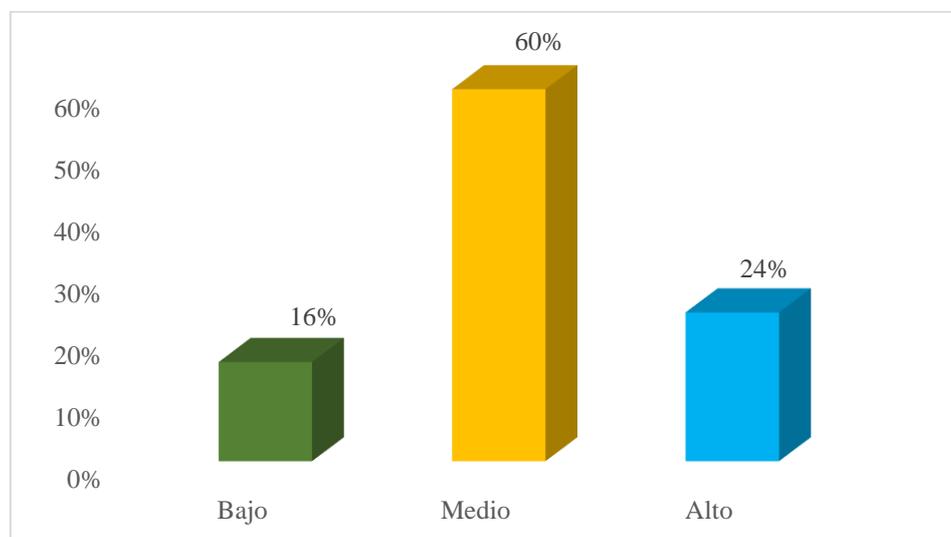
Tabla 10

Desempeño laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

Nivel	n	%
Bajo	4	16
Medio	15	60
Alto	6	24
Total	25	100

Figura 5

Desempeño laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.



Según los datos obtenidos, se indica que con respecto a la variable 2, existe un 60% del “Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial Esperanza” con nivel medio de desempeño laboral, el 24% consta de nivel alto y sólo el 16% nivel bajo. Se hace referencia que la gran mayoría del personal de atención del centro “Esperanza” de INABIF poseen niveles medios con respecto al desempeño laboral.

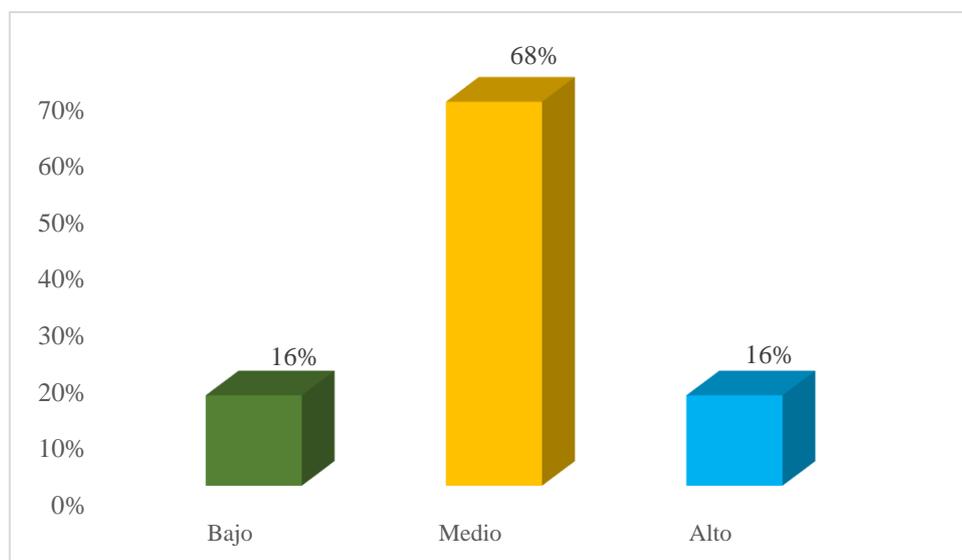
Tabla 11

Satisfacción laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.

Nivel	n	%
Bajo	4	16
Medio	17	68
Alto	4	16
Total	25	100

Figura 6

Satisfacción laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023



Respecto a la descripción de la tabla 11 y figura 6 de la primera dimensión (satisfacción laboral) de desempeño laboral, se aprecia al 68% del personal del Centro de Acogida Residencial Esperanza con niveles medios de satisfacción laboral, el 16% consta de nivel alto y el 16% bajo. Asimismo, se observa que la gran mayoría del personal en mención posee niveles medios de satisfacción laboral.

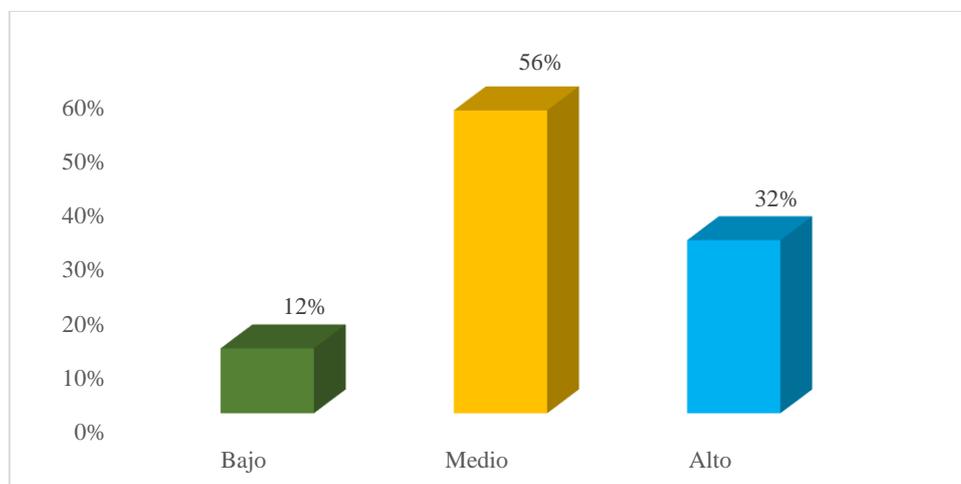
Tabla 12

Especialización académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.

Nivel	n	%
Bajo	3	12
Medio	14	56
Alto	8	32
Total	25	100

Figura 7

Especialización académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023



En la descripción de la segunda dimensión (especialización académica) de desempeño laboral, existe un 56% del personal del Centro de Acogida Residencial Esperanza con niveles medios en la especialización académica, el 32% consta de nivel alto y el 12% bajo. Asimismo, se observa que la gran mayoría del personal en mención posee niveles medios en especialización académica.

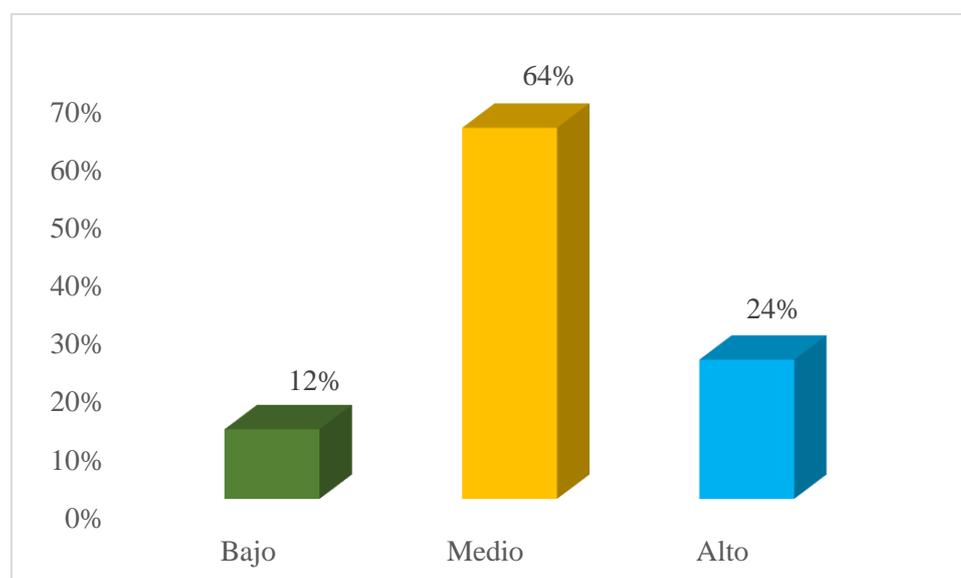
Tabla 13

Reconocimiento laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.

Nivel	n	%
Bajo	3	12
Medio	16	64
Alto	6	24
Total	25	100

Figura 8

Reconocimiento laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023



Con respecto a los datos correspondientes a la tercera dimensión (reconocimiento laboral) de desempeño laboral, existe un 64% del personal del Centro de Acogida Residencial Esperanza con niveles medios en reconocimiento laboral, el 24% consta de nivel alto y el 12% bajo. Asimismo, se observa que la gran mayoría del personal en mención posee niveles medios en la dimensión reconocimiento laboral.

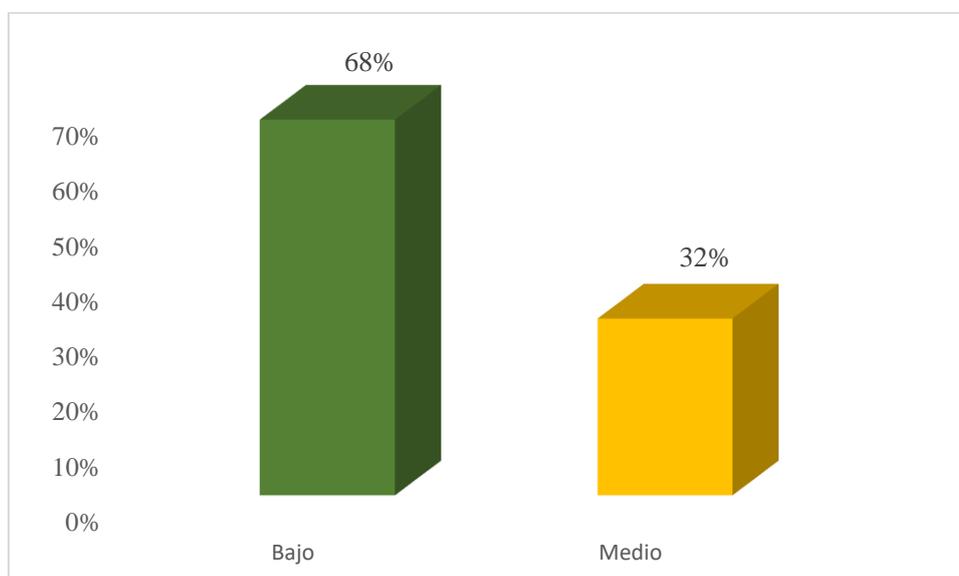
Tabla 14

Adecuación al ambiente de trabajo del “Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza - INABIF 2023”.

Nivel	n	%
Bajo	17	68
Medio	8	32
Total	25	100

Figura 9

Adecuación al ambiente de trabajo del “Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial Esperanza - INABIF 2023”.



Como descripción de la tabla y figura de la cuarta dimensión (adecuación al ambiente de trabajo) de desempeño laboral, existe un 68% del personal del Centro de Acogida Residencial Esperanza con niveles bajos en adecuación al ambiente de trabajo y solo el 32% consta de nivel medio. Cabe recalcar que la gran mayoría del personal en mención posee niveles bajos de adecuación al ambiente de trabajo.

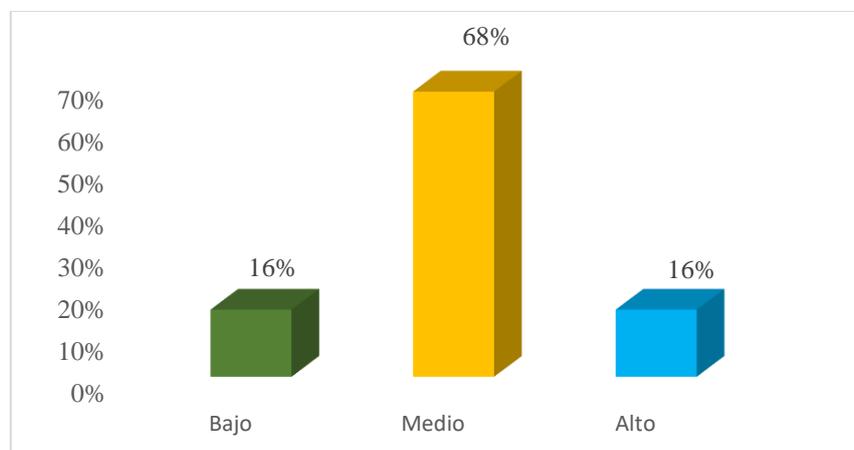
Tabla 15

Establecimiento de objetivos del “Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial Esperanza - INABIF 2023”.

Nivel	n	%
Bajo	4	16
Medio	17	68
Alto	4	16
Total	25	100

Figura 10

Establecimiento de objetivos del “Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial Esperanza - INABIF 2023”.



Como descripción de la tabla y figura de la quinta dimensión (establecimientos de objetivos) de desempeño laboral, existe un 68% del personal del Centro de Acogida Residencial Esperanza con niveles medios para el establecimiento de objetivos, el 16% consta de nivel alto y el 16% bajo. Asimismo, se observa que la gran mayoría del personal en mención posee niveles medios en esta dimensión.

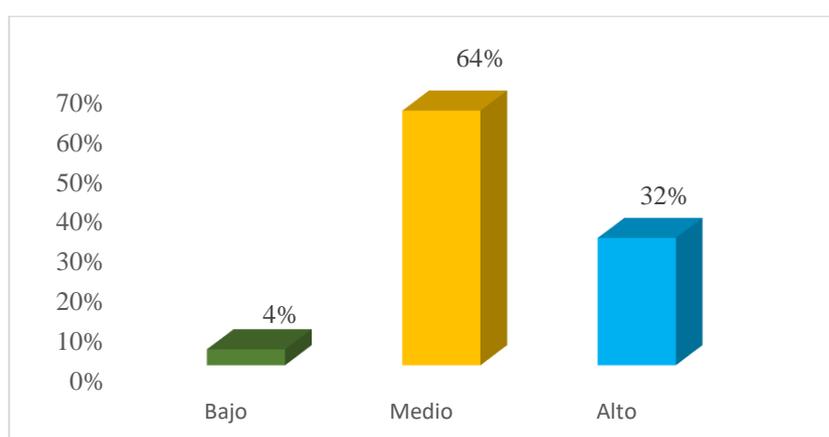
Tabla 16

Condiciones laborales del “Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial Esperanza - INABIF 2023”.

Nivel	n	%
Bajo	1	4
Medio	16	64
Alto	8	32
Total	25	100

Figura 11

Condiciones laborales del “Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023”.



De acuerdo con la tabla y figura de la sexta dimensión (condiciones laborales) de desempeño laboral, existe un 64% del personal del Centro de Acogida Residencial Esperanza con niveles medios de condiciones laborales, el 32% consta de nivel alto y el 4% bajo. Asimismo, se observa que la gran mayoría del personal en mención posee niveles medios en la sexta dimensión.

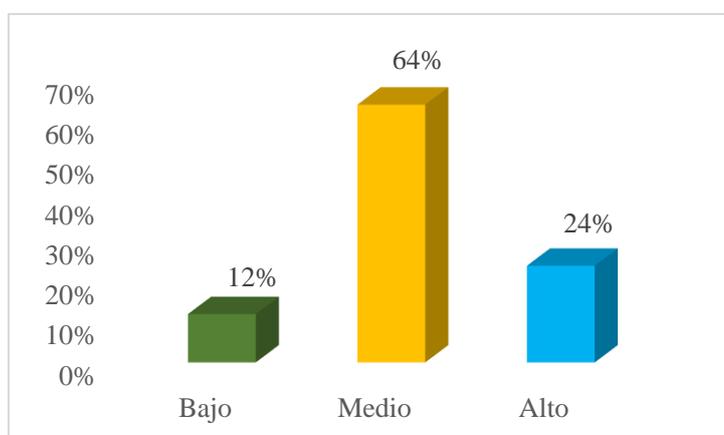
Tabla 17

Sobrecarga laboral del “Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023”.

Nivel	n	%
Bajo	3	12
Medio	16	64
Alto	6	24
Total	25	100

Figura 12

Sobrecarga laboral del” Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023”.



Con respecto a la tabla y figura de la séptima dimensión (sobrecarga laboral) de desempeño laboral, existe un 64% del personal del Centro de Acogida Residencial Esperanza con niveles medios en esta dimensión, el 24% consta de nivel alto y el 12% bajo. Asimismo, se observa que la gran mayoría del personal en mención posee niveles medios de sobrecarga laboral.

Tabla 18

Prueba de normalidad del “Programa de motivación y desempeño laboral en el Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial Esperanza - INABIF 2023”.

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Programa de motivación	0.973	25	0.721
Desempeño laboral	0.979	25	0.864

Con respecto a la evaluación de la prueba de normalidad de los datos en estudio se evaluó mediante la prueba de Shapiro Wilk debido a que la muestra es inferior a los 50 datos. Por lo expuesto, para la variable Motivación se obtuvo una significancia de 0.721 y para la variable desempeño laboral una significancia de 0.854, estos valores resultaron ser mayores a 0.05, por ende, se permite inferir que ambas variables se comportan de manera normal, debido a esto se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para contrastar las hipótesis planteadas.

4.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y el Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023

H₁: Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y el Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023

Tabla 19

Relación entre “Programa de Motivación y el Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial Esperanza - INABIF 2023”.

		Desempeño laboral
Programa de motivación	Correlación de Pearson	,996**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

Con respecto a esta tabla se muestra que mediante la aplicación de la prueba de Pearson se determinó un valor significativo de 0.000 inferior a 0.05, debido a esto se induce al rechazo de H₀ de no relación; posteriormente se encontró un coeficiente de correlación de 0.996, indicando que la relación es de grado muy alto. Bajo este aspecto, el programa de motivación se encuentra relacionado con el desempeño laboral de manera positiva y con grado muy alto, esto permite indicar que si se ejecutan más programas de

motivación se obtendrá un mejor desempeño laboral en el Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Satisfacción Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

H₁: Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Satisfacción Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

Tabla 20

Relación entre “Programa de Motivación y la Satisfacción Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023”.

		Satisfacción laboral
	Correlación de	,900**
Programa de	Pearson	
motivación	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

De acuerdo con esta tabla se muestra que mediante la aplicación de la prueba de Pearson se determinó un valor significativo de 0.000 inferior a 0.05, debido a esto se induce al rechazo de H₀ de no relación; posteriormente se encontró un coeficiente de correlación de 0.900, lo que permite indicar que la relación es de grado muy alto. Bajo este aspecto, el programa de motivación se relaciona con satisfacción laboral de manera

positiva y de grado muy alto, esto permite indicar que si se ejecutan más programas de motivación se obtendrá una mejor satisfacción laboral en el Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Especialización Académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023

H₁: Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Especialización Académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023

Tabla 21

Relación entre “Programa de Motivación y la Especialización Académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial Esperanza - INABIF 2023”.

		Especialización académica
Programa de motivación	Correlación de Pearson	,895**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

En esta tabla se muestra que mediante la aplicación de la prueba de Pearson se determinó un valor significativo de 0.000 inferior a 0.05, debido a esto se induce al rechazo de H₀ de no relación; posteriormente se encontró un coeficiente de correlación

de 0.895, lo que permite indicar que la relación es de grado muy alto. Bajo este aspecto, el programa de motivación se relaciona con especialización académica de manera positiva y de grado muy alto, esto permite indicar que si se ejecutan más programas de motivación se obtendrá una mejor especialización académica en el Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023.

Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y el Reconocimiento Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

H1: Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y el Reconocimiento Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

Tabla 22

Relación entre “Programa de Motivación y Reconocimiento laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023”.

		Reconocimiento laboral
Correlación de Pearson		,907**
Programa de motivación	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

De acuerdo con esta tabla se muestra que mediante la aplicación de la prueba de Pearson se determinó un valor significativo de 0.000 inferior a 0.05, debido a esto se

induce al rechazo de H_0 de no relación; posteriormente se encontró un coeficiente de correlación de 0.907, lo que permite indicar que la relación es de grado muy alto. Bajo este aspecto, el programa de motivación se relaciona con reconocimiento laboral de manera positiva y de grado muy alto, esto permite indicar que si se ejecutan programas de motivación se obtendrá un mejor reconocimiento laboral para el Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023.

Hipótesis específica 4

H0: No existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Adecuación al Ambiente de Trabajo del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

H1: Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Adecuación al Ambiente de Trabajo del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

Tabla 23

Relación entre “Programa de Motivación y la Adecuación al Ambiente de Trabajo del

Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial Esperanza-INABIF 2023”.

		Adecuación al ambiente de trabajo
Correlación de Pearson		,810**
Programa de motivación	Sig. (bilateral)	0.000
N		25

Con respecto a esta tabla se muestra que mediante la aplicación de la prueba de Pearson se determinó un valor significativo de 0.000 inferior a 0.05, debido a esto se induce al rechazo de H₀ de no relación; posteriormente se encontró un coeficiente de correlación de 0.810, lo que permite indicar que la relación es de grado alto. Bajo este aspecto, el programa de motivación se relaciona con reconocimiento laboral de manera positiva y de grado alto, esto permite indicar que si se ejecutan programas de motivación se obtendrá una mejor adecuación al ambiente de trabajo en el Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y el Establecimiento de Objetivos del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

H₁: Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y el Establecimiento de Objetivos del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

Tabla 24

Relación entre “Programa de Motivación y el Establecimiento de Objetivos del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF 2023”.

		Establecimiento de objetivos
Correlación de Pearson		,900**
Programa de motivación	Sig. (bilateral)	0.000
N		25

De acuerdo con la tabla se indica que mediante la aplicación de la prueba de Pearson se determinó un valor significativo de 0.000 inferior a 0.05, debido a esto se induce al rechazo de H₀ de no relación; posteriormente se encontró un coeficiente de correlación de 0.900, lo que permite indicar que la relación es de grado muy alto. Bajo este aspecto, el programa de motivación se relaciona con establecimiento de objetivos de manera positiva y de grado muy alto, esto permite indicar que si se ejecutan programas de motivación se obtendrán mejores establecimientos de objetivos en el Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023.

Hipótesis específica 6

H₀: No existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y las Condiciones Laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

H1: Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y las Condiciones Laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

Tabla 25

Relación entre “Programa de Motivación y las Condiciones Laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial Esperanza- INABIF 2023”.

		Condiciones laborales
	Correlación de Pearson	,907**
Programa de motivación	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

Para la tabla se indica que mediante la aplicación de la prueba de Pearson se determinó un valor significativo de 0.000 inferior a 0.05, debido a esto se induce al rechazo de H0 de no relación; posteriormente se encontró un coeficiente de correlación de 0.907, lo que permite indicar que la relación es de grado muy alto. Bajo este aspecto, el programa de motivación se relaciona con condiciones laborales de manera positiva y de grado muy alto, esto permite indicar que si se ejecutan programas de motivación se obtendrán mejores condiciones laborales en el Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023.

Hipótesis específica 7

H0: No existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Sobrecarga Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

H1: Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Sobrecarga Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

Tabla 26

Relación entre “Programa de Motivación y la Sobrecarga Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial Esperanza- INABIF 2023”.

		Sobrecarga laboral
	Correlación de Pearson	,908**
Programa de motivación	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

De acuerdo a la tabla se indica que mediante la aplicación de la prueba de Pearson se determinó un valor significativo de 0.000 inferior a 0.05, debido a esto se induce al rechazo de H0 de no relación; posteriormente se encontró un coeficiente de correlación de 0.908, lo que permite indicar que la relación es de grado muy alto. Bajo este aspecto, el programa de motivación se relaciona con sobrecarga laboral de manera positiva y de grado muy alto, esto permite indicar que si se ejecutan programas de motivación se obtendrán sobrecargas laborales en el Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta sección se realiza la discusión, teniendo en consideración que esta investigación es correlacional, por lo cual, se discutirá de acuerdo con los antecedentes recolectados, los resultados de la investigación y las hipótesis planteadas.

En base al objetivo principal planteado “ Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023”, en la tabla 13 se determinó de acuerdo a la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, un valor de 0.996 indicando la existencia de una correlación muy alta y positiva, entre Programa de Motivación y Desempeño Laboral del personal en mención, resultando ser significativa por tener un $p < 0.05$. Por ende, se llega a indicar el rechazo de H_0 y la aceptación de H_1 que expresa relación. Asimismo, con respecto a la investigación realizada por Dolores et al. (2023) determinó que un Programa de Motivación se encuentra relacionado positivamente con el Desempeño Laboral en colaboradores dedicados al cuidado, pues, obtuvieron un coeficiente de 0.35 con una $sig < 0.05$, por ende, este indica que, si se realiza un programa de motivación, existirá un mejor desempeño laboral. Por lo indicado, los hallazgos encontrados tienen una coincidencia con los resultados obtenidos en la investigación, pues, un Programa de Motivación guarda una relación significativa y positiva con el Desempeño Laboral.

De acuerdo al objetivo 1 específico “ Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Satisfacción Laboral del personal de atención permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023”, según la tabla 14 se determinó que, de acuerdo a la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se encontró un valor de 0.900 indicando la existencia de una correlación muy alta y positiva, entre Programa de Motivación y Satisfacción Laboral del personal en mención, resultando

ser significativa por tener un $p < 0.05$. Por ende, se llega a indicar el rechazo de H_0 y la aceptación de H_1 que expresa relación. En comparación, con la investigación realizada por Bayad y Anwar (2021), quienes examinaron la existencia de relación de motivación con la satisfacción laboral en colaboradores de salud en Irak, de acuerdo a sus resultados dieron a conocer un coeficiente de 0.634 con una $sig < 0.05$, estos autores indican que, si se realiza un programa de motivación, existirá un mejor Satisfacción laboral en la muestra de estudio. Por lo expuesto, se hace mención que con respecto a los hallazgos encontrados en comparación con los resultados que se obtuvieron en este estudio, un Programa de Motivación se encuentra relacionado de forma significativa y positiva con la Satisfacción Laboral del personal en estudio.

Con respecto al objetivo 2 específico, “Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Especialización Académica del personal de atención permanente del centro de acogida residencial “Esperanza”-INABIF 2023”, de acuerdo a la tabla 15 mediante la utilización del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo un valor de 0.895 indicando la existencia de una correlación alta y positiva, entre Programa de Motivación y Especialización Académica del personal en mención, resultando ser significativa por tener un $p < 0.05$. Por lo expuesto, se llega a indicar el rechazo de H_0 y la aceptación de H_1 que expresa relación. Asimismo, este resultado es concordante con el estudio de Guzmán-Narciso et al. (2020) Quienes se encargaron de determinar la existencia de relación de Motivación con la Especialización Académica en colaboradores de salud en Colombia, de acuerdo a sus resultados dieron a conocer un coeficiente de 0.364 con una $sig < 0.05$, dónde, estos autores indican que, si se realiza un programa de motivación, existirá mejor Especialización Académica. Bajo este aspecto, se tiene conocimiento que los hallazgos encontrados en comparación con los resultados que se

obtuvieron en este estudio, un Programa de Motivación se encuentra relacionado de forma significativa y positiva con la Especialización Académica del personal en estudio.

Para el objetivo 3 específico, “ Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Reconocimiento Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023” de acuerdo con la tabla 16 mediante la utilización del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo un valor de 0.907 indicando la existencia de una correlación muy alta y positiva, entre Programa de Motivación y Reconocimiento Laboral del personal en mención, resultando ser significativa por tener un $p < 0.05$. Por lo expuesto, se llega a indicar el rechazo de H_0 y la aceptación de H_1 que expresa relación entre Variable y dimensión. De manera similar, Davis (2021) Se enfocó en determinar asociación de motivación con reconocimiento laboral en colaboradores de salud de Tumbes, de acuerdo a sus resultados dieron a conocer un coeficiente de 0.618 con una $sig < 0.05$, dónde, el autor indica que, si se realiza un programa de motivación, existirá mejor reconocimiento laboral en la muestra de estudio. Bajo este aspecto, se tiene conocimiento que los hallazgos encontrados en comparación con los resultados que se obtuvieron en este estudio, un Programa de Motivación se encuentra relacionado de forma significativa y positiva con Reconocimiento Laboral del personal en estudio.

Teniendo en consideración al objetivo 4 específico, “Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Adecuación al Ambiente de Trabajo del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023”, se determinó mediante Pearson un valor de 0.810 que induce correlación alta y positiva de Programa de Motivación y Adecuación al Ambiente de trabajo del personal en estudio, asimismo, un p inferior a 0.05. Por lo expuesto, se llega a indicar el rechazo de H_0 y la aceptación de H_1 que expresa relación. Estos hallazgos concuerdan

con los de Espinoza et al. (2021) Quienes tuvieron como fin determinar la existencia de relación de un programa de motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de salud en Apurímac, de acuerdo a sus resultados dieron a conocer un coeficiente de 0.443 con una $\text{sig} < 0.05$, dónde, estos autores indican que, si se realiza un programa de motivación, existirá mejor adecuación al ambiente de trabajo. Bajo este aspecto, se tiene conocimiento que los hallazgos encontrados en comparación con los resultados que se obtuvieron en este estudio, un Programa de Motivación se encuentra relacionado de forma significativa y positiva con la adecuación al ambiente de trabajo del personal en estudio.

Respecto al objetivo 5 específico, “Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Establecimiento de Objetivos del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023” se llegó a determinar mediante la correlación de Pearson un valor de 0.900 que permite indicar correlación muy alta y positiva de Programa de motivación y Establecimiento de objetivos del personal en estudio, asimismo, un p inferior a 0.05. Por lo expuesto, se llega a indicar el rechazo de H_0 y la aceptación de H_1 que expresa relación. Estos hallazgos concuerdan con los de Baltazar-Gómez et al. (2022), estos autores se plantearon como fin determinar la existencia de relación de un programa de motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de salud en México, de acuerdo a sus resultados dieron a conocer un coeficiente de 0.443 con una $\text{sig} < 0.05$, dónde, estos autores indican que, si se realiza un programa de motivación, existirán mejores establecimientos de objetivos en la muestra de estudio. Bajo este aspecto, se tiene conocimiento que los hallazgos encontrados en comparación con los resultados que se obtuvieron en este estudio, un Programa de Motivación se encuentra relacionado de forma significativa y positiva con el establecimiento de objetivos del personal.

Respecto al objetivo específico 6, “Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y las Condiciones Laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023” se determinó mediante la correlación de Pearson obteniendo un valor de 0.907 indicando la existencia de una correlación muy alta y positiva de Programa de motivación y Condiciones laborales del personal en estudio, asimismo, un p inferior a 0.05. Por lo expuesto, se llega a indicar el rechazo de H_0 y la aceptación de H_1 que expresa relación entre Variable y dimensión. Estos hallazgos concuerdan con los de Velarde y Mamani (2023) quienes se centraron en “determinar relación de motivación con desempeño laboral del personal de atención en salud en San Isidro” en base a sus resultados dieron a conocer un coeficiente de 0.547 con una $\text{sig} < 0.05$, dónde, estos autores indican que, si se realiza un programa de motivación, existirán mejores condiciones laborales en la muestra de estudio. Bajo este aspecto, se tiene conocimiento que los hallazgos encontrados en comparación con los resultados que se obtuvieron en este estudio, un Programa de Motivación se encuentra relacionado de forma significativa y positiva con las condiciones laborales del personal en estudio.

De acuerdo con el Objetivo específico 7, “ Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Sobrecarga Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza”-INABIF 2023” se determinó mediante la correlación de Pearson un valor de 0.908 indicando la existencia de una correlación muy alta y positiva de Programa de motivación y Sobrecarga laboral del personal en estudio, asimismo, un p inferior a 0.05. Por lo expuesto, se llega a indicar el rechazo de H_0 y la aceptación de H_1 que expresa relación entre Variable y dimensión. Estos hallazgos concuerdan con los de Osorio y Santos (2023), quienes se plantearon buscar la relación de un programa de motivación con el desempeño laboral del personal

de una empresa de Lima, de acuerdo a sus resultados dieron a conocer un coeficiente de 0.692 con una $\text{sig} < 0.05$, dónde, estos autores indican que, si se realiza un programa de motivación de forma adecuada, existirán mejoras para optimizar la sobrecarga laboral en la muestra de estudio. Bajo este aspecto, se tiene conocimiento que los hallazgos encontrados en comparación con los resultados que se obtuvieron en este estudio, un Programa de Motivación se encuentra relacionado de forma significativa y positiva con sobrecarga laboral del personal en estudio.

VI. CONCLUSIONES

- ❖ Con respecto al planteamiento del Objetivo General, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado muy alto (Correlación de Pearson =0.996) para la variable Motivación con desempeño laboral del personal de atención. Por ende, se induce que un programa de motivación tiene asociación directa con el desempeño laboral del personal dedicado a la atención permanente de dicha institución en estudio.
- ❖ De acuerdo al planteamiento del O.E.1, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado muy alto (Correlación de Pearson =0.900) para la variable Motivación con satisfacción laboral del personal de atención. Por lo expuesto, se induce que un programa de motivación tiene asociación directa con satisfacción laboral del personal en mención de la institución en estudio.
- ❖ Para el planteamiento del O.E.2, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado muy alto (Correlación de Pearson =0.895) para la variable Motivación con especialización académica del personal de atención. De acuerdo a esto, se induce que un programa de motivación tiene asociación directa con especialización académica del personal en mención de la institución en estudio.
- ❖ Para el planteamiento del O.E.3, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado muy alto (Correlación de Pearson =0.907) para la variable Motivación con reconocimiento laboral del personal de atención. De acuerdo a esto, se induce que un programa de motivación tiene asociación directa con reconocimiento laboral del personal en mención de la institución en estudio.
- ❖ Respecto al planteamiento del O.E.4, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado alto (Correlación de Pearson =0.810) para la variable Motivación

con adecuación al ambiente de trabajo del personal de atención. De acuerdo a esto, se induce que un programa de motivación tiene asociación directa con adecuación al ambiente de trabajo del personal en mención de la institución en estudio.

❖ De acuerdo al planteamiento del O.E.5, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado muy alto (Correlación de Pearson =0.900) para la variable Motivación con establecimiento de objetivos del personal de atención. De acuerdo a esto, se induce que un programa de motivación tiene asociación directa con establecimiento de objetivos del personal en mención de la institución en estudio.

❖ Respecto al planteamiento del O.E.6, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado muy alto (Correlación de Pearson =0.907) para la variable Motivación con condiciones laborales del personal de atención. De acuerdo a esto, se induce que un programa de motivación tiene asociación directa con condiciones laborales del personal en mención de la institución en estudio.

❖ Respecto al planteamiento del O.E.7, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado muy alto (Correlación de Pearson =0.908) para la variable Motivación con sobrecarga laboral del personal de atención. De acuerdo a esto, se induce que un programa de motivación tiene asociación directa con sobrecarga laboral del personal en mención de la institución en estudio.

VII. RECOMENDACIONES

- ❖ Considerar de suma importancia la implementación y aplicación de propuestas de programas que apoyen con el mejoramiento del desempeño laboral del personal en estudio, ya que se ha comprobado de acuerdo a los resultados de esta investigación que un programa de motivación se encuentra relacionado con el desempeño laboral.
- ❖ Sugerir al encargado administrativo seguir motivando al colaborador que asiste en el Centro de Acogida Residencial en base a la compensación adecuada, la comunicación, los beneficios laborales así como la empatía laboral para que exista una mejor satisfacción del colaborador en estudio.
- ❖ Se debe motivar continuamente a la capacitación adecuada del personal de cuidado o atención con el propósito de mejorar su perfil académico, por ende, permitira su desarrollo profesional.
- ❖ Evaluar de manera efectiva las distintas oportunidades de ascenso laboral en base al reconocimiento del personal en estudio para que se propicie una mejor motivación.
- ❖ Recomendar al personal en estudio comprometerse con la motivación dentro del área de trabajo, valorando su experiencia y funciones desempeñadas, de esa manera se estima obtener un mejor desempeño laboral.
- ❖ Motivar al personal en estudio para cumplir con los objetivos a corto y mediano plazo trazados por el Centro de Acogida Residencial Esperanza.
- ❖ Recomendar el fortalecimiento de talleres de capacitación para mejorar las competencias de los trabajadores que asisten a la población en beneficio del personal en estudio atendido.
- ❖ Analizar la sobrecarga laboral del personal para evitar una cultura de trabajo bajo presión, la excesiva responsabilidad debido a la falta de personal de atención para incluir un entorno de trabajo favorable .

VIII. REFERENCIAS

Abascal, E. (2005). Em análisis de encuesta. En *Análisis de Encuesta* (pp. 14-15).

Editorial ESIC.

Baltazar, D., Rosas, E., García, I., Ibarra, J., & Pirez, M. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7(18), 1-14.

<https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>

Bayad, A., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *Business and Management*, 5(2), 21–30.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3822723

Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(12), 1-10. [https://www.medigraphic.com/cgi-](https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077)

[bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077](https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077)

Calderón, R., Huilcapi, M., Montiel, P., Mora, J., & Naranjo, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15-22.

<https://scholar.archive.org/work/u3sizfjnfbczjdbadx3vquzpd/https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/download/43/52>

Castillo, J. (2007). *Administración del personal: Un enfoque hacia la calidad* (1a ed.).

ECOEdiciones Ltda.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1aXmDqJpEc8C&oi=fnd&pg=PA195&dq=Administracion+del+Personal+-+Un+Enfoque+hacia+la+calidad&ots=fke5mw0QvM&sig=gC3IH1wTSYL0Ch-5ZAWVdisePOU#v=onepage&q=Administracion%20del%20Personal%20-%20Un%20Enfoque%20hacia%20la>

Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*.

Servicios Editoriales S.L. Universidad Pontificia Comillas.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw-

Hill Interamericana.

Davis, R. (2021). *Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores,*

Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial,

Tumbes, 2021 [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional de Tumbes.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNTU_d79943e0308b5b82a0a5765f6a018071

Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). Programa de motivación laboral y su

relación con el desempeño laboral: Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana*

para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13(26), 1-16.

<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

Espinoza, F., Ramírez, M., Cerna, C., & Chunga, G. (2021). La motivación y su

impacto en el desempeño laboral en la red de salud Virgen de Cocharcas,

Chincheros. *Diálogo*, 1(48), 1-12. <https://doi.org/10.18316/dialogo.v0i48.6526>

Guzmán, A., Sánchez, W., Placencia, M., & Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Cea*, 6(12), 1-18.

<https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728006/638167728006.pdf>

Hernández, R. (1997). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill Interamericana de México.

Lozano, E., & Maguiña, S. (2020). *Relación entre la motivación y desempeño laboral en los operarios de la empresa metalmecánica Weir Minerals-Lima, 2020* [Tesis de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola.

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/ce8bb02f-dd22-4dec-b660-06ae55f3d312>

Mejía, D., Mori, S., Deza, L., Aguilar, L., & García, J. (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>

Osorio, S., & Santos, A. (2023). *Programa motivacional y desempeño laboral del personal de la empresa de transporte público ETUL 4 S.A., Villa María del Triunfo, 2023* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/145581>

Pérez, M. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Slideshare a Scribd Company.

<https://es.slideshare.net/liseecita/50-512>

Pérez, M. (2016). La motivación laboral. *Publicaciones Didácticas*, (70), 276–278.

- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior* (2nd ed.). Psychology Press.
- Ponce, H., Cervantes, D., & Robles, A. (2021). ¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el coeficiente del Alfa de Cronbach? *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2438-2462. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.463
- Rendón, M. (2016). Estadística descriptiva - Metodología de la investigación. *Revista Alergia México RAM*, 63(4).
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230>
- Rensis, L. (2022, 15 de diciembre). *Rensis Likert: biografía, teorías, otros aportes, obras*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/rensis-likert/>
- Robbins, S. J. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a ed.). Pearson Educación.
- Sánchez, F. (2019, junio). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Soriano, M. (2001). *La motivación: Pilar básico de todo tipo de esfuerzo* [Artículo de investigación]. Universidad Zaragoza.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/209932.pdf>
- Tocancipa, M. (2020). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería*. Fundación Universitaria Juan N. Corpas FEDICOR. <https://repositorio.juanncorpas.edu.co/handle/001/60>

Velarde, I., & Mamani, M. (2023). *Motivación y desempeño laboral de las enfermeras del programa de atención domiciliaria en una empresa privada San Isidro 2022*

[Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Cayetano Heredia.

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/13512>

IX. ANEXOS

Anexo A: *Matriz de Consistencia*

Título: Programa de Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023?	Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023	Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y el Desempeño Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	Variable Independiente: Motivación.	Metodología Tipo Básica
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	DIMENSIONES	
¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y la	Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y	Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación	:	Tipo de Estudio: Descriptivo.

<p>Satisfacción Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023?</p>	<p>la Satisfacción Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023</p>	<p>y la Satisfacción Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.</p>	<p>Motivación Extrínseca. Motivación Intrínseca.</p>	<p>Nivel de Estudio: Correlacional. Enfoque del Estudio: Cuantitativo. Diseño: No experimental</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Especialización Académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Especialización Académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023</p>	<p>Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Especialización Académica del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023</p>	<p>Variable</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Reconocimiento Laboral del</p>	<p>Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Reconocimiento Laboral del</p>	<p>Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y el Reconocimiento Laboral del</p>	<p>Dependiente: Desempeño Laboral.</p>	

Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023?	Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023	Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.			
¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Adecuación al Ambiente de Trabajo del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023?	Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Adecuación al Ambiente de Trabajo del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023	Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Adecuación al Ambiente de Trabajo del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	DIMENSIONES : Satisfacción Laboral Especialización Académica.		
¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Establecimiento de Objetivos del Personal de Atención Permanente	Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y el Establecimiento de Objetivos del Personal de Atención Permanente	Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y el Establecimiento de Objetivos del Personal de Atención		Reconocimiento Laboral	

del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023?	del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023	Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	Adecuación al Ambiente de Trabajo	
¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y las Condiciones Laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023?	Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y las Condiciones Laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023	Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y las Condiciones Laborales del Personal de Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.	Establecimiento de Objetivos. Condiciones Laborales	
¿Cuál es la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Sobrecarga Laboral del Personal de	Determinar la relación que existe entre un Programa de Motivación y la Sobrecarga Laboral del Personal de Atención Permanente del Centro	Existe una relación significativa entre un Programa de Motivación y la Sobrecarga Laboral del Personal de Atención Permanente	Sobrecarga Laboral	

Atención Permanente del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023?	de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023	del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF 2023.		
---	--	--	--	--

Anexo B: Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
MOTIVACION	<p>La motivación de las personas es un factor fundamental para que éstas alcancen sus objetivos en todas las parcelas de su vida. (Pérez, 2016)</p>	<p>La variable independiente se medirá a través de sus dimensiones, aplicando como instrumento un cuestionario.</p>	<p>Motivación Extrínseca</p> <p>Motivación Intrínseca</p>	<p>Compensación. Tiempo Extra. Recompensa. Reconocimiento. Incentivo. Equidad.</p> <p>Confianza. Capacidad. Esfuerzo. Autodeterminación. Conocimiento Profesional. Alta Productividad.</p>

<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo.</p>	<p>La variable dependiente se medirá a través de sus dimensiones, aplicando como instrumento un cuestionario.</p>	<p>Satisfacción Laboral</p> <p>Especialización Académica</p> <p>Reconocimiento Laboral.</p> <p>Adecuación al Ambiente de Trabajo</p>	<p>Compensación Adecuada. Comunicación Efectiva. Beneficios Laborales Empatía Laboral.</p> <p>Capacitación Continua. Perfil Adecuado. Desarrollo Profesional. Capacitación de Alto Nivel.</p> <p>Evaluación del Desempeño. Mejora de Procesos. Valorización del Trabajo. Oportunidad de Ascenso.</p> <p>Conocimiento del Puesto. Experiencia Idoneidad del Personal Funciones.</p>
------------------------------	---	---	--	--

	(Perez, 2009)		<p>Establecimiento de Objetivos.</p> <p>Condiciones Laborales</p> <p>Sobrecarga Laboral</p>	<p>Satisfacción por Objetivos.</p> <p>Objetivos Encomendados.</p> <p>Metas a corto plazo.</p> <p>Metas a mediano plazo.</p> <p>Relevancia personal del Trabajo realizado.</p> <p>Importancia del Trabajo</p> <p>Reconocimiento de los compañeros.</p> <p>Reconocimiento de la labor desempeñada.</p> <p>Falta del Personal.</p> <p>Importancia de la Falta de Personal.</p> <p>Excesiva Responsabilidad.</p> <p>Importancia de la Excesiva Responsabilidad.</p>
--	------------------	--	---	---

--	--	--	--	--

Anexo C: Encuestas

Cuestionario sobre Motivación

Datos Generales:

Género: _____

Edad: _____

Tiempo de Servicio: _____

Cargo Laboral: _____

Instrucciones: Lea con detenimiento cada una de las siguientes preguntas y marque con un aspa (X), la respuesta que considere más próxima a su apreciación sobre su Desempeño Laboral en los últimos tres meses:

0	1	2	3	4
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

#	ITEM	0	1	2	3	4
Motivación Extrínseca						
1	¿Considera Usted que las horas extras que realiza son compensadas razonablemente?					
2	¿Considera Usted que al dedicar tiempo extra favorece a la atención integral de los residentes?					
3	¿Considera Usted que recibe recompensa por no tener faltas injustificadas?					
4	¿Considera Usted que recibe reconocimiento por la labor que realiza?					
5	¿Considera Usted que recibe incentivos por la Dirección del Centro de Acogida					

	Residencial “Esperanza” – INABIF por la labor que realizas?					
6	¿Considera Usted que las recompensas si se dieran son equitativas?					
Motivación Intrínseca						
7	¿Confía Usted en sus habilidades para superar cualquier impedimento en su desempeño laboral?					
8	¿Considera Usted que cumple con la capacidad para realizar su trabajo?					
9	¿Una vez cumplido con sus objetivos continúa Usted esforzándose por ser mejor?					
10	¿A pesar de las dificultades encontradas en su desempeño laboral, se anima Usted a seguir laborando?					
11						

	¿Su deseo personal en este empleo es elevar sus conocimientos como profesional?					
12	¿Al iniciar su jornada laboral aspira alcanzar la productividad más alta posible?					

Datos Generales:

Género: _____

Edad: _____

Tiempo de Servicio: _____

Cargo Laboral: _____

Instrucciones: Lea con detenimiento cada una de las siguientes preguntas y marque con un aspa (X), la respuesta que considere más próxima a su apreciación sobre su Desempeño

Laboral en los últimos tres meses:

0	1	2	3	4
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

#	ITEM	0	1	2	3	4
Satisfacción Laboral						
1	¿Considera Usted que la remuneración es acorde al promedio del mercado?					
2	¿Considera Usted que la comunicación entre los colaboradores es efectiva lo que influye en el buen desempeño laboral?					
3	¿Considera Usted que el Centro de Acogida Residencial “Esperanza”- INABIF respeta los derechos de los colaboradores, garantizando los beneficios laborales?					

4	¿Considera Usted que existe empatía en el área de trabajo ya que las jefaturas velan por la solución de conflictos laborales?					
Especialización Académica						
5	¿Considera Usted que en el Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF promueven la capacitación continua?					
6	¿Considera Usted que cumple con el perfil mínimo requerido del puesto que desempeña?					
7	¿Considera Usted que las labores que desempeña influyen en su desarrollo profesional?					
8	¿Considera Usted importante que en el Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF fomente capacitaciones de acuerdo con su desempeño laboral?					
Reconocimiento Laboral						
9	¿Considera Usted que la Dirección del Centro de Acogida Residencial					

	“Esperanza” - INABIF evalúa con transparencia el Desempeño Laboral?					
10	¿Considera Usted que el liderazgo de la Dirección del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF es ideal a la naturaleza del servicio brindado por que promueve la mejora de los procesos?					
11	¿Considera Usted que al desarrollar tareas adicionales recibe el reconocimiento que le corresponde por parte del Centro de Acogida Residencial “Esperanza” - INABIF?					
12	¿El Centro de Acogida Residencial “Esperanza” – INABIF promueve oportunidad de ascenso de acuerdo a su desempeño laboral?					
Adecuación al Ambiente de Trabajo						
13	¿Considera Usted que cuenta con el conocimiento necesario para la función que realiza?					
14	¿Considera Usted que tiene la experiencia necesaria para la función que realiza?					

15	¿Considera Usted ser la persona idónea para el puesto del trabajo realizado?					
16	¿Considera Usted que las funciones desempeñadas son acordes a su conocimiento?					
Establecimiento de Objetivos						
17	¿Considera Usted que se siente satisfecho al cumplir los objetivos encomendados?					
18	¿El Centro de Acogida Residencial “Esperanza” – INABIF muestra su satisfacción por el cumplimiento de los objetivos encomendados?					
19	¿Considera Usted que cumple con las metas encomendadas a corto plazo?					
20	¿Considera Usted que cumple con las metas encomendadas a mediano plazo?					
Condiciones Laborales						
21	¿Considera Usted que el trabajo realizado tiene relevancia?					

22	¿El Centro de Acogida Residencial “Esperanza” – INABIF le da la relevancia a su trabajo realizado?					
23	¿Considera Usted que sus compañeros reconocen su labor desempeñada?					
24	¿El Centro de Acogida Residencial “Esperanza” – INABIF reconoce su labor desempeñada?					
Sobrecarga Laboral						
25	¿Considera Usted que existe una falta de personal en Centro de Acogida Residencial “Esperanza” – INABIF?					
26	¿Considera Usted que el Centro de Acogida Residencial “Esperanza” – INABIF toma en cuenta la falta de personal?					
27	¿Considera Usted que existe una excesiva responsabilidad en las tareas encomendadas?					

28	¿El Centro de Acogida Residencial “Esperanza” – INABIF considera que usted tiene excesivas responsabilidades?					
----	---	--	--	--	--	--

Anexo D: Confiabilidad de instrumentos de acuerdo a la muestra

Tabla 7

“Confiabilidad de instrumentos”

Variable	Alfa de Cronbach	N° total de elementos
“Programa de motivación”	0.84	12
“Desempeño laboral “	0.93	28

Fuente. Datos extraídos con Excel office 2019.

Anexo E: Glosario de Términos

A

Aspecto Conductual

Entendemos como habilidad conductual aquellas características de comportamiento que tiene cada persona y que la fortalecen -o, la carencia de éstas, la debilitan- en diversos aspectos de su desempeño laboral en relación a su descripción de perfil de cargo., 5

C

Centro de Acogida Residencial

Es el recurso que atiende a niños y adolescentes, mayores de 3 años y menores de 18, que se encuentran en situaciones de desprotección, o alto riesgo de ello, por ser objeto de malos tratos físicos o psíquicos u otras circunstancias graves que así lo requieran., 3

CIE

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) es una federación de más de 130 asociaciones nacionales de enfermeras (ANE) en representación de los 28 millones de enfermeras en todo el mundo. Fundado en 1899, el CIE es la primera organización internacional y de mayor alcance del mundo para los profesionales de la salud., 23

COVID

La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Ambos eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019., 9

D

Desarrollo Neurológico

Es la secuencia ordenada y orquestada de cambios que experimenta nuestro sistema nervioso durante la vida que da lugar a la adquisición de nuevas y más complejas habilidades funcionales., 5

Desarrollo Psicomotor

El término desarrollo psicomotor designa la adquisición de habilidades que se observa en el niño de forma continua durante toda la infancia., 5

E

Empatía

La empatía es la capacidad que tiene una persona de comprender las emociones y los sentimientos de los demás, basada en el reconocimiento del otro como similar, es decir, como un individuo similar con mente propia. Por eso es vital para la vida social, 55

Equipo Multidisciplinario

Los equipos multidisciplinarios incluyen a miembros de equipos que poseen una variedad de habilidades y conocimientos y que comparten sus especializaciones y puntos de vista para alcanzar un objetivo., 5

Estado Nutricional

Es la condición física que presenta una persona, como resultado del balance entre sus necesidades e ingesta de energía y nutrientes., 5

I

Influencia

Es la capacidad de inducir y modificar el comportamiento de las personas., 11

L

Liderazgo

Es la influencia interpersonal que se ejerce en una situación dirigida por medio del proceso de la comunicación humana para la consecución de un determinado objetivo., 10

M

Morbimortalidad

Para entender esta palabra por un lado, tenemos la parte “morbi” que proviene de morbilidad y hace referencia a la cantidad de personas que enferman en una población determinada en un lapso determinado, por ejemplo en un año. Por otro lado, tenemos la parte “mortalidad” que se refiere a la cantidad de muertes o defunciones que se registraron en una población determinada y en un período temporal determinado., 5

Multidiscapacidad

La Multidiscapacidad se la define como una asociación a varias discapacidades de orden físico, mental, sensoria, emocional o de comportamiento social de una misma persona, 5

O

OIT

Organizacion Internacional del Trabajo Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944., 23

OMS

Organizacion Mundial de la Salud Es la organización responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales., 23

P

Parcelas de su vida

Si nuestra vida fuera una parcela, un terreno en el que edificar, las parcelas más cercanas representarían las vidas de las personas más cercanas a nosotros, como familia, amigos, pareja., 26

Personal de Atención Permanente PAP

El que establece una relación directa de cuidado con las niñas, niños y adolescentes, cumpliendo una función clave que puede favorecer u obstaculizar los procesos evolutivos y la resolución de los, 5

Proclive

Que tiene inclinación o disposición natural hacia una cosa., 15

R

Residente

El que habita, reside o tiene domicilio en un lugar. El que se aloja en una residencia.,

57