

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



Motivación laboral y autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes-2022

TESIS

Para optar el Título profesional de Licenciada en Psicología

AUTORA:

Br. Sheila Jerusa Chapoñan Luna

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



Motivación laboral y autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes-2022

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Eva Matilde Rhor Garcia Godos (Presidenta)

Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval (Secretario)

Dr. Alexander Ordinola Luna (Vocal)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



Motivación laboral y autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes-2022

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma.

Br. Sheila Jerusa Chapoñan Luna



Autora

Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada



Asesora

Tumbes, 2023



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los veinte días del mes de setiembre del dos mil veintitrés, siendo las doce horas y cero minutos, y en la modalidad presencial se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N°051-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 16 de Febrero del 2022, la Dra. Eva Matilde Rhor García Godos (Presidente), el Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval (Secretario) y el Dr. Alexander Ordinola Luna (Vocal), se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada: "**MOTIVACIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES-2022**" para optar el título profesional de Licenciado en Psicología presentado por la Br. Sheila Jerusa Chapoñan Luna.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Br. Sheila Jerusa Chapoñan Luna, APROBADA, por UNANIMIDAD con el calificativo de BUENO.

En consecuencia, queda APTA para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de Licenciado en Psicología, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, el Reglamento general, el Reglamento General de Grados y Títulos y el Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes Siendo las trece horas y cinco minutos, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 20 de septiembre del 2023.


Dra. Eva Matilde Rhor García Godos
DNI N° 00248288
ORCID N°0000-0002-6972-3421
(PRESIDENTE)


Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval
DNI N° 45216370
ORCID N° 0000-0002-9744-3400
(SECRETARIO)


Dr. Alexander Ordinola Luna
DNI N° 40237516
ORCID N°0000-0002-5954-4788
(VOCAL)

C.c. Jurado de Tesis (3), Asesor (1), sustentante (1), UI (2)

MOTIVACION LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20% INDICE DE SIMILITUD	20% FUENTES DE INTERNET	4% PUBLICACIONES	8% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%


Dr. Wendy Jesus C. Cedillo Lozada
ORCID 0000-0001-5676-935X
ASESORA

9	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	iris.paho.org Fuente de Internet	<1 %
12	app.lpz.ucb.edu.bo Fuente de Internet	<1 %
13	huitzilnet.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Southwestern Oklahoma State University Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
19	cris.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Ana G. Méndez University	


 Dra. Wendy Jesus C. Cedillo Lozada
 ORCID 0000-0001-5676-936X
 ASESORA

	Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
22	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	<1 %
23	journal.psych.ac.cn Fuente de Internet	<1 %
24	link.springer.com Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Northcentral Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to South Bank University Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	researchportal.hkr.se Fuente de Internet	<1 %


 Dra. Wendy Jesus C. Cedillo Lozada
 ORCID 0000-0001-5676-936X
 ASESORA

31	"Estudios regionales: análisis y propuestas de desarrollo económico y social", Universidad del Pacífico, 2021 Publicación	<1 %
32	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to University of Limerick Trabajo del estudiante	<1 %
34	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	<u>digitalcommons.liberty.edu</u> Fuente de Internet	<1 %
36	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	<u>www.scielo.br</u> Fuente de Internet	<1 %
38	<u>repositorio.uam.es</u> Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to unbosque Trabajo del estudiante	<1 %


 Dra. Wendy Jesus C. Cedillo Lozada
 ORCID 0000-0001-5676-936X
 ASESORA

42	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Carlos Test Account Trabajo del estudiante	<1 %
44	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
47	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
48	Submitted to University of West London Trabajo del estudiante	<1 %
49	amenteemaravilhosa.com.br Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %


Dra. Wendy Jesus C. Cedillo Lozada
ORCID 0000-0001-5676-936X
ASESORA

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

RESPONSABLES

Br. Sheila Jerusa Chapoñan Luna



Autora

Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada



Asesora

DEDICATORIA

Dedico esta investigación principalmente a Dios, por ser el inspirador y por darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados, “mi título profesional”.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hija, son los mejores.

Y finalmente dedico este estudio a ti abuelo, sé que desde el cielo te encuentras orgulloso de mi porque ya logré convertirme en una gran profesional.

Br. Sheila Jerusa Chapoñan Luna.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesora la Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico.

A los docentes de la Escuela profesional de psicología, quienes con su apoyo y profesionalismo me guiaron en mi proceso académico para así lograr una de mis metas soñadas.

Asimismo, mi gratitud a la Dirección Regional de Salud de Tumbes por su autorización y a los trabajadores de los centros de salud mental comunitarios del departamento de Tumbes, quienes participaron de este proyecto y por brindarme todas las facilidades para la elaboración de este trabajo.

La autora.

ÍNDICE

DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
ÍNDICE	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE ANEXOS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
I. INTRODUCCIÓN	18
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	25
III. MATERIALES Y MÉTODOS	37
3.1. Tipo y diseño de investigación	37
3.2. Hipótesis	38
3.3. Variables de estudio	39
3.4. Población, muestra y muestreo	40
3.5. Criterios de inclusión y exclusión	41
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.7. Procedimiento de recolección de datos	44
3.8. Procesamiento y análisis de datos	45
3.9. Aspectos éticos	46
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
VIII. ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitarios (CSMC) del departamento de Tumbes	41
Tabla 2: Relación entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes, 2022	46
Tabla 3: Nivel de motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes, 2022	47
Tabla 4: Nivel de autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes, 2022	48
Tabla 5: Relación entre las dimensiones de la motivación laboral: factores intrínsecos, factores extrínsecos y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes, 2022	49
Tabla 6: Relación entre las dimensiones de la autoeficacia: competitividad, determinación, capacidad de respuesta y la motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes, 2022	50

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	69
Anexo 2: Operacionalización de variables	71
Anexo 3: Consentimiento informado	73
Anexo 4: Ficha técnica de la escala de motivación laboral	74
Anexo 5: Instrumento de motivación laboral	75
Anexo 6: Coeficiente de confiabilidad del instrumento de Motivación laboral	79
Anexo 7: Ficha técnica de la escala de autoeficacia	80
Anexo 8: Instrumento de autoeficacia	81
Anexo 9: Coeficiente de confiabilidad del instrumento de Autoeficacia	84
Anexo 10: Prueba de normalidad de los puntajes obtenidos en las variables motivación laboral y autoeficacia	85
Anexo 11: Constancia de Validación por juicio de expertos de los instrumentos de recolección de datos	86
Anexo 12: Coeficiente V de Aiken del instrumento de Motivación laboral	91
Anexo 13: Coeficiente V de Aiken del instrumento de Autoeficacia	93
Anexo 14: Solicitud de permiso para ejecución de proyecto de tesis a la dirección regional de salud (DIRESA)	94
Anexo 15: Carta de Autorización	95
Anexo 16: Resolución de constitución de jurado	96
Anexo 17: Resolución de modificación de título de proyecto de tesis	98
Anexo 18: Resolución de aprobación de proyecto de tesis	100

RESUMEN

La presente investigación se centró en el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes–2022. En cuanto a la metodología el estudio fue, de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo – correlacional; se trabajó con una muestra censal de 80 trabajadores de los CSMC, luego de haber aplicado un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando a trabajadores que cumplieran con los criterios de inclusión en el presente estudio. Los instrumentos utilizados fueron uno denominado Escala de Motivación Laboral por el autor Frederick Herzberg y el otro, Escala de Autoeficacia de los autores Baessler y Scharwzer. Una vez, elaborada la base de datos se logró procesar la información en el Programa Estadístico SPSS Vr. 25. Posteriormente, habiendo obtenido con la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$ se precisó una distribución de datos no normal, optándose por trabajar con una prueba no paramétrica. Los resultados presentaron un coeficiente Rho Spearman de 0,799 que estableció una correlación positiva alta entre la motivación laboral y la autoeficacia. Además, se encontró que en relación con los niveles de motivación el 51,2% presenta un nivel alto de motivación, el 27,5% en un nivel medio y el 21,3% un nivel bajo. Y con respecto, a los niveles de autoeficacia, el 65,0% se encuentra en un nivel alto, el 25,0% en un nivel bajo y el 10,0% en un nivel medio de autoeficacia. En conclusión, la motivación laboral se relaciona de manera directa con la autoeficacia.

Palabra clave: Motivación laboral, Autoeficacia, Centros de Salud Mental Comunitario, motivación intrínseca, motivación extrínseca, dimensiones.

ABSTRACT

The present research focused on the objective of determining the relationship between work motivation and self-efficacy in workers of community mental health centers in the department of Tumbes-2022. Regarding the methodology, the study was applied, with a non-experimental cross-sectional design and descriptive-correlational level; we worked with a census sample of 80 CSMC workers, after having applied a non-probabilistic sampling by convenience, considering workers who met the inclusion criteria in the present study. The instruments used were one called the Work Motivation Scale by the author Frederick Herzberg and the other, the Self-Efficacy Scale by the authors Baessler and Scharwzer. Subsequently, having obtained a significance level of $p = 0.000 < 0.05$ with the Kolmogórov-Smirnov normality test, a non-normal distribution of data was required, opting to work with a non-parametric test. The results showed a Rho Spearman coefficient of 0.799, which established a high positive correlation between work motivation and self-efficacy. In addition, it was found that in relation to motivation levels, 51.2% presented a high level of motivation, 27.5% a medium level and 21.3% a low level. And with respect to self-efficacy levels, 65.0% are at a high level, 25.0% at a low level and 10.0% at a medium level of self-efficacy. In conclusion, work motivation is directly related to self-efficacy.

Keywords: Work motivation, Self-efficacy, Community Mental Health Centers, intrinsic motivation, extrinsic motivation, dimensions.

I. INTRODUCCIÓN

En aras de contribuir a la mejora continua del sector de salud nacional, y enfocado a cubrir las necesidades en aquellas especialidades más sensibles, entre ellas la salud mental, en el año 2017 se crearon los centros de salud mental comunitario, para, precisamente, mejorar los niveles de salud mental y la calidad de vida de los individuos, familias y comunidades con trastornos mentales o con problemas psicosociales, facilitándoles activamente acceso a servicios y acciones técnicas y profesionales de salud mental en el país (Ministerio de Salud [MINSA], 2017).

Para estas circunstancias, se creó el Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2020-2030, para proveer servicios de salud mental a la comunidad, además implementar tácticas de promoción y prevención y, el fortalecimiento de sistemas de información. Cada objetivo con una meta; alcanzar el 80% de países con actualizaciones de planes y políticas de salud mental y, el 50% con legislaciones vinculadas a herramientas de derechos humanos; cobertura del 20% en servicios de trastornos mentales; 80% de países expertos en programas multisectoriales nacionales de promoción y prevención; y otro crecimiento al 80% de países sobre la adaptación del sistema de información con indicadores de salud mental (Organización Mundial de la Salud, 2020).

A nivel internacional, está el creciente compromiso en la mejora de los servicios de salud mental. A su vez, el hito problemático más reciente, la pandemia COVID-19 puso en relieve, las brechas de los sistemas y servicios de salud mental mundial; evidenciándose las incidencias perjudiciales de las entidades o centros, la privación de redes sociales cohesivas, el apartamiento y la marginación del colectivo de individuos con problemas mentales, junto con la insuficiencia y la desintegración de los servicios comunitarios de salud mental (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022).

En consecuencia, el rendimiento de los profesionales de la salud es un requerimiento para cubrir las metas, y de gran interés en plena recuperación de la pandemia del COVID-19. Se necesita de actitudes dirigidas a alcanzar objetivos, vinculados con las responsabilidades laborales; como, el desarrollo de la autoeficacia, las competencias clínicas, la calidad de atención, y todo lo que involucra el puesto de trabajo (Nowrouzi, Sithamparanathan, Nadesar, Gohar y Ott, 2021). El sector de la salud al ser intensivo en mano de obra, hace que la eficacia de una organización está ligada al nivel de rendimiento de los empleados. Por lo tanto, para lograr niveles superiores de autoeficacia en las unidades de salud, se ha de aprovechar todo el potencial de los recursos humanos (Kitsios y Kamariotou, 2021).

Ante esto, se enfatiza que las creencias de los profesionales hacia sus cualidades para desempeñar sus funciones en su centro de trabajo inciden en su motivación para identificar, cumplir o evadir sus deberes. Las peculiaridades y capacidades individuales, como la autoeficacia, suelen estar configuradas por los rasgos de diseño del trabajo, abarcando atributos como la autonomía y la discreción, entre otros. Además, la autoeficacia posee un papel relevante en la motivación, adoptando un rol predictivo en línea con las diversas facetas de la actividad laboral, y no tan solo incluyendo el desempeño sino también, el bienestar laboral (Bargsted, Ramírez y Yeves, 2019).

Ante tal efecto, existen varios factores organizativos, como las directrices, la comunicación y el soporte organizacional que parecen ser primordiales, o factores de protección, como las perceptivas sobre la capacidad de afrontamiento y el apoyo social (De Brier, Stroobants, Vandekerckhove y De Buck, 2020). Pero, esencialmente son específicas cualidades blandas, las que aportan enormemente al desarrollo integral de un trabajador que se expone a una profesión de importante riesgo. Se asume ampliamente que la motivación en los trabajadores de la salud es beneficiosa para brindar una buena atención de calidad al paciente. (Veenstra, Dabekaussen, Molleman, Heineman y Welker, 2022).

En esta línea, en el contexto del sector salud, se requiere de trabajadores con altos niveles de autoeficacia, para laborar eficazmente en situaciones de riesgo que puedan presentarse. Esto suele ejercer una gran presión en el sistema de atención de salud, así como en los trabajadores de primera línea, cabe resaltar que, la autoeficacia es referente a la creencia de un profesional sobre sus competencias para desempeñar comportamientos necesarios para producir logros, reflejando confianza en la habilidad de controlar su propia motivación, actitudes y entorno social (Najjuka et al., 2022).

Según lo expuesto en el artículo científico: Motivación laboral y creencia de autoeficacia ocupacional, en la Revista BMC Research Notes, los recursos de trabajo definen un proceso de motivación y son descritos como aspectos psicológicos, físicos, sociales y organizacionales que, disminuyen las exigencias laborales, fisiológicos y psicológicos asociados, y, se tornan funcionales para lograr objetivos, siendo estimulantes del crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo individual. Mientras que, la autoeficacia laboral se aborda en el ámbito ocupacional e interpreta la creencia en las propias cualidades para ejecutar con éxito toda tarea, además de considerarlo un constructo relacionado al juicio de una persona sobre su motivación intrínseca (Wallin, Fjellman y Fagerström, 2022).

En el ámbito nacional, se presentó una investigación enfocada a la evaluación de la autoeficacia laboral en los profesionales de centros de salud. Las creencias de autoeficacia profesional y técnica corroboran que un rol modulador entre los diferentes tipos de estresores, demandas de trabajo, y actitudes de afrontamiento, convierten a los trabajadores en un componente desarrollador para cumplir sus funciones. Lo dicho, determina a la autoeficacia como reductor de efectos negativos, asegurando el bienestar de la persona, e incidiendo en su mejora de resultados. En síntesis, se afirma que, mayores niveles de autoeficacia en profesionales médicos y técnicos, ayudará al rendimiento de las labores, y redundaría en la satisfacción de los usuarios y de la población en general (Irigoín, 2018).

En el ámbito local, sobre la actividad de atención de salud mental dentro del departamento de Tumbes, se identificaron a los tres centros de salud mental comunitarios CSMC “Virgen del Cisne”, CSMC “Silvia Violeta Conde Sosa”, y CSMC “Gran Chilimasa”. Al no hallar investigaciones documentadas de la problemática de estudio; mediante la observación y entrevista a los trabajadores de estos centros, se precisa que, la sensación de bienestar de los profesionales es de modo superficial, los empleados reconocen únicamente que, el trabajar con objetividad, la coordinación con otras entidades y la adecuación de un buen espacio de trabajo, ha permitido su continuidad e intento de mejora en sus funciones como especialistas, sobre todo reconociendo que es necesario para cubrir los estándares de un indicador elemental, como lo es la autoeficacia.

Sin embargo, y esta es una información semejante en los tres centros que son parte de la investigación, todos son conscientes que no pueden seguir sosteniéndose en el largo plazo en un trabajo con índices de motivación mermados por condiciones salariales bajas, vaga confraternidad obstruyendo las buenas relaciones interpersonales, y ausencia de reconocimiento. Pese a que las metas a corto y largo plazo en el año 2022, se alcanzaron, esto no asegura un verdadero contexto laboral con estabilidad, seguridad, satisfacción y confianza en los empleados. En síntesis, la problemática es seria en materia de motivación, y claro está, ante el hecho de perseguir ser autoeficaces en sus funciones, es que se investigó si la motivación tiene una asociación y ha incentivado los actuales niveles de autoeficacia. Lo cual se hizo indispensable plantear la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes - 2022?

En base a lo anteriormente descrito desde un punto de vista más amplio, fue importante explicar y comprender sobre las variables motivación laboral y autoeficacia. Como argumentos de justificación asociados a la investigación se justificó con los siguientes puntos de vista:

A nivel teórico, el presente estudio se realizó con la finalidad de obtener una descripción amplia de conocimientos acerca de las variables propuestas, teniendo en cuenta al personal de salud que labora en los tres distintos centros de salud mental comunitario del departamento de tumbes, están expuestos a experimentar un aumento o reducción de la motivación según sus niveles de autoeficacia.

A nivel metodológico, se logró determinar la relación que tienen las variables de estudio, con el fin de que continúen de manera significativa las investigaciones dado que muchas veces el personal de salud es ignorado a nivel profesional y puede crear un impacto negativo en su salud mental y como consecuencia una baja motivación laboral. Así mismo se ha considerado superar aquellas limitaciones que se identificaron en estudios previos lo cual servirá como la creación de un antecedente del cual se podrán derivar a futuras investigaciones, abordando en un contexto poco estudiado como son los CSMC.

A nivel práctico, en los resultados obtenidos de la presente investigación se utilizaron como una propuesta para generar un plan estratégico y repotenciar la motivación laboral tanto mediante sus factores intrínsecos como extrínsecos; y con ello, incrementar los estándares de autoeficacia del personal de salud que forma parte de su respectivo centro comunitario.

A nivel social, se logró procurar aportar información de utilidad en el análisis de la motivación laboral y la autoeficacia de forma descriptiva, para posteriormente, lograr comprobar si la variable autoeficacia fue dependiente del factor motivacional y sus aspectos intrínsecos y extrínsecos para poder determinar el impacto en la población dirigida y así incentivar que las acciones serán claves para una reevaluación conjunta (entre directivos y trabajadores) poniendo atención en base a los efectos negativos que se puedan generar y disponer de los recursos a disposición para su cumplimiento y sistemas de apoyo social laboral.

A nivel institucional, permitió a la Universidad Nacional de Tumbes, reflejarse como una institución que se involucra y motiva a la población encargada en darle la importancia que merece el profesional del sector de salud. De tal forma, que mediante los resultados obtenidos se buscó reducir el impacto en la salud mental del profesional para que se puedan crear oportunidades, resolución de problemáticas y otras necesidades que influyen en el bienestar y su desempeño.

En la investigación se propuso como objetivo general, determinar la relación entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes - 2022.

Y como objetivos específicos, a nivel descriptivo: a) Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes - 2022; b) Definir el nivel de autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes – 2022. Mientras que, a nivel inferencial: c) Establecer la relación entre las dimensiones de la motivación laboral: factores intrínsecos, factores extrínsecos y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes - 2022; d) Establecer la relación entre las dimensiones de la autoeficacia: competitividad, determinación, capacidad de respuesta y la motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes – 2022.

La presente investigación logró abordarse con una población del sector de salud, particularmente, del colectivo de los centros de salud mental comunitario avaladas por el Ministerio de Salud del Gobierno del Perú, se reconocieron como instituciones, el CSMC “Virgen del cisne”, CSMC “Silvia Violeta Conde Sosa” y el CSMC “Gran Chilimasa”, ubicados en el departamento de Tumbes.

Este estudio se dividió en los siguientes capítulos: capítulo I, Introducción, compuesto por la situación problemática, objetivos y justificación; en el capítulo II, Revisión de la Literatura con fundamentos teóricos y conceptuales, y antecedentes; en el capítulo III, Materiales y Métodos, donde se describió la metodología, hipótesis, muestra censal, muestreo, técnicas / instrumentos, procedimientos / análisis de datos y, por último, aspectos éticos; en el capítulo IV, Resultados y Discusión, donde se presentaron los hallazgos y argumentos comparativos; en el capítulo V, Conclusiones, en base a las evidencias; en el capítulo VI, Recomendaciones, en torno al objeto de estudio; en el capítulo VII, se citaron las referencias bibliográficas; y en el capítulo VIII, Anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

En todas las organizaciones, para Saif, Nawaz, Jan y Khan (2013), sean de ámbito público o privado, la motivación desempeña un rol imprescindible en los empleados hacia la consecución de metas y objetivos. Hay varias teorías sobre la motivación, y gran parte de estas influyen y se asocian en los resultados del bienestar laboral de los trabajadores. Según Badubi (2017), Existen tres categorías elementales de teorías, estas se presentan bajo la jerarquía de necesidades desde la perspectiva de Maslow, iniciando con la teoría motivadora-higiénica (o de dos factores) de Herzberg, la teoría de la existencia, la relación y el crecimiento de Alderfer y la teoría de las necesidades de McClelland.

La teoría de Herzberg de 1959, como método analiza el bienestar de los empleados, aplicada al trabajo, define dos factores motivadores; 1) Los satisfactores (motivadores), impulsores de satisfacción, incluyen el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y la promoción laboral, y 2) los insatisfactores (factores de higiene), detonantes de insatisfacción laboral, incluyen indicadores como, las condiciones laborales, los salarios, las relaciones con los compañeros, las políticas administrativas y, la supervisión. Herzberg propuso este modelo para fundamentar que el rendimiento de una persona en su trabajo depende de la satisfacción e insatisfacción que experimente en el trabajo. (Alrawahi, Sellgren, Altouby, Alwahaibi y Brommels, 2020).

La teoría de la motivación de Alderfer de 1972, se sustenta bajo tres necesidades básicas, la existencia, la relación y el crecimiento. Un individuo puede trabajar enfocado en el nivel de crecimiento, aunque no haya satisfecho sus necesidades de existencia y de relación, o también, puede que los tres colectivos de necesidades se automaticen simultáneamente. Las necesidades de existencia, son el nivel bajo

de requerimientos de Maslow, que tratan sobre necesidades fisiológicas y de seguridades y las asociadas a los factores de higiene. Las necesidades de relación o necesidades afines asociadas a la interacción interpersonal. Y, las necesidades de crecimiento son aquellas que impulsan a un individuo a tener una incidencia directa, creativa y productiva sobre él mismo y sobre su entorno (Sulastri, 2021).

La teoría de las necesidades de McClelland, presentada en 1961, reconoce que los trabajadores se encuentran motivados cuando se activan sus necesidades de afiliación, logro y de poder. Cada subordinado está especialmente impulsado por una predominante necesidad y, en consecuencia, experimenta varios estímulos como gratificantes en diferente medida. Esta teoría ofrece tanto un colectivo de factores de motivación interna bien establecidos (necesidades) – desarrollados especialmente para el puesto de trabajo – como factores de motivación externa congruentes (recompensas) (Rybnicek, Bergner y Gutschelhofer, 2017).

Según Berridge (2018) las conceptualizaciones de motivación como impulso han sido enteramente sustituidos en gran medida por las conceptualizaciones de motivación como incentivo, aunque específicos conceptos de impulso aversivo siguen apareciendo ocasionalmente en la neurociencia de la recompensa. El concepto de motivación está impregna en la vida personal-privada y la profesional, hablando de la perspectiva coloquial, la motivación se encuentra en las meras acciones y tareas domésticas. Para el aprendizaje es clave estar motivado, más aún, en el contexto laboral ayuda sustancialmente (Wingo, Thomas, Thompson, Cook, 2015).

Para Cook y Artino (2017) la motivación se ha logrado definir como el particular proceso por el que se inician y permanecen las actividades enfocadas a un objetivo. En la teoría de la expectativa-valor, el factor motivación es una funcionalidad de la expectativa de éxito y del valor que se percibe. En síntesis, Chong y Gagné (2019) indican que la motivación laboral es un grupo de fuerzas y accionares energéticos que se generan dentro y fuera del ser humano, logrando definir la manera, el enfoque, la intensidad y la permanencia de la conducta relacionada con el trabajo.

Ahora, según Karimi, Senkubuge y Hongoro (2020), la motivación es un determinante del comportamiento que se caracteriza por la fuerza motriz que se tiene para alcanzar un determinado objetivo. Dentro del contexto de la potenciación del sistema de salud, en efecto, a la motivación se la considera una fuerza motriz de los trabajadores de salud que permiten la consecución de objetivos de propio sistema, a saber, la mejora continua del nivel de salud, la equidad, la respuesta hacia expectativas tanto médicas como no médicas, la protección de riesgos sociales, y la mejora de eficiencia.

La motivación es el grado de voluntad de una persona en ejercer y mantener esfuerzos hacia el logro de objetivos. Aunque se carece de pruebas causales directas, es probable que la motivación del personal de salud incentive al desempeño y calidad de atención, lo equivalente a un persistente revés para los accionares de fortalecimiento del sistema de salud en su mayoría de ámbitos. La motivación en su presencia y permanencia en un puesto está asociada con específicos factores. El personal puede ser atraído y retenido en sus puestos en organizaciones por medio de los salarios, prestaciones y las condiciones de trabajo (Okafor, Dada, Olubodun y Olufunlayo, 2022).

Lo dicho, se confirma por, Bhatnagar, Gupta, Alonge y Asha (2017) quién sostiene que diversas motivaciones pueden direccionar a la promoción de mejora de actitud de los trabajadores de salud, que pueden ser internas y externas. Esencialmente, los valores, la fe, la confianza, y la autoeficacia son factores internos que se asocian con la motivación; mientras que, las ganancias monetarias y las condiciones laborales son motivaciones externas que pueden incidir en el rendimiento. Por otro lado, son el salario, las relaciones entre compañeros, y la naturaleza del trabajo, factores determinantes en la generación de motivación. Es decir, la motivación es el motor para que los profesionales de salud se mantengan competentes, contribuyendo positivamente como fuerza de trabajo (Hoai, Wilson y McDonald, 2015).

El modelo teórico de motivación-higiene propuesto por Herzberg, estructura el orden dimensional de la motivación, en factores intrínsecos o motivadores, y en factores extrínsecos o higiénicos (Mehrad, 2015). Los factores intrínsecos o motivadores, se centran en el trabajo en sí, son aquellos elementos cuya presencia o ausencia establece el hecho de que los trabajadores se sientan o no realmente motivados, los indicadores más representativos son, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el crecimiento, y el ascenso. (Suen, Cheung, Wang y Hui, 2022).

Los factores extrínsecos o higiénicos son destacados componentes extrínsecos que mantienen la tarea en eliminar la insatisfacción, los indicadores evidenciables, son la política de empresa, la supervisión, la relación con el supervisor, las condiciones con el trabajo, el salario, y las relaciones interpersonales. La teoría del autor Frederick Herzberg determinó que los factores que impulsan a los trabajadores son de higiene o extrínsecos puesto que tienen que ver con cubrir las necesidades fisiológicas y de seguridad que se identifican en la pirámide de Maslow, mientras que los factores de motivación o intrínsecos se relacionan con las necesidades secundarias: sociales y de autorrealización (Beqiri, 2019).

De acuerdo con Hattie, Hodis y Kang (2020), la motivación es clave para la agencia humana y la conducta volitiva, se han creado propuestas sobre teorías para exponer el por qué las personas eligen un curso de acción particular. Cada modelo teórico posee sus propios aspectos y contribuciones, reconociendo aspectos personales (expectativas, autoeficacia), sociales (modelos, comparaciones) y cognitivos (autorregulación); los valores de la tarea; los objetivos; y los costes y beneficios percibidos. Así mismo, por parte de Çetin y Askun (2018) se demuestra que a través de la dualidad factorial de la motivación es posible investigar y descifrar la autoeficacia, pues el componente motivacional cumple un rol influyente y significativo en la autoeficacia y el rendimiento laboral.

Un mecanismo psicológico con un grado de sustancialidad potencial es la autoeficacia percibida, que constituye un constructo central de específicas teorías, y que puede definirse como el grado en que una persona cree ser capaz de completar con éxito una acción. Las creencias sobre la autoeficacia promueven y se asocian ampliamente con la motivación y el rendimiento (Dybowski, Sehner y Harendza, 2017). La autoeficacia hace referencia a las cualidades percibidas para el aprendizaje y ejecución de acciones en niveles designados. La teoría y la investigación dan soporte a la idea de que la autoeficacia es un relevante constructo motivacional que puede afectar a las elecciones, el esfuerzo, la persistencia y los logros (Schunk y Dibenedetto, 2020).

La teoría de la autoeficacia de Bandura del año 1977, creó el constructo de la autoeficacia, donde se postula varios procesos psicológicos asociados directamente con la creación y fortalecimiento de expectativas. Tanto el comportamiento como la motivación humana son condicionados por el pensamiento, también regulados por dos clases de expectativas: las de eficacia y las de resultado. Las primeras expectativas se relacionan con la seguridad de sobrellevar una determinada conducta con éxito y crear así resultados deseados. Y, el otro colectivo de expectativas se refiere a la creencia que emprender específicos comportamientos que dirige a resultados anhelados. Recientemente varios estudios han podido conceptualizar al constructo de la autoeficacia como competencia personal, amplia y estable, que define la efectividad de la conducta de un individuo para afrontar situaciones de contingentes (Pereyra et al., 2018).

Asimismo, se aborda la teoría cognitiva social del año 1986, esta teoría hace énfasis a la observación, la cognición en la comprensión, la predicción del aprendizaje y el comportamiento (Govindaraju, 2021). La teoría cognitiva social representa un modelo causal en donde se reconoce un factor importante como la autoeficacia, el cual se posiciona como influyente en el comportamiento humano directa e indirectamente por medio de procesos mediadores que abarcan las expectativas de resultados, el apoyo social y la autorregulación, desglosando componentes básicos como, el autocontrol, el autojuicio y la autoevaluación (Liu et al., 2022; Tougas, Hayden, McGrath, Huguet y Rozario, 2015).

La teoría se ha implementado de forma amplia y ha demostrado su eficacia, proponiendo un proceso de descripción sobre la iniciación del comportamiento, la perseverancia y el gasto de esfuerzo. Los estándares altos de autoeficacia predicen una gran participación en una serie de actitudes sociales. Para el profesional, bajo lo comprobado empíricamente, se apoyan los constructos individuales como la autoeficacia, las expectativas de resultados y los objetivos en el cambio de comportamiento (Luszczynska y Schwarzer, 2020).

La autoeficacia, de acuerdo a Silva, Lopes, Martins, Craveiro y De Andrade (2020) hace referencia a la creencia que mantiene un individuo en su competencia para ejecutar deberes, y depende directamente de su grado de confianza. Debido a que la autoeficacia es un constructo que no es observable, necesita de un instrumento de medición para ser debidamente cuantificada. Las creencias de autoeficacia deben analizarse en términos de juicio y percepción de capacidad que pueden cambiar entre niveles de dominio de actividad, demanda de tareas, en síntesis, bajo circunstancias situacionales particulares.

A perspectiva de Abo-Ali et al. (2021) la autoeficacia se encarga de predecir la capacidad de un individuo para enfrentar los retos diarios y adecuarse después de afrontar acontecimientos estresantes. Es un factor integral que asigna el grado de autoconfianza, el proceso de pensamiento y los logros. Una mayor autoeficacia predice un mejor bienestar mental, logros individuales y menores estándares de agotamiento emocional entre funcionarios.

Según específicas investigaciones, se demuestra que aquellos trabajadores que tienen una mayor dualidad y ambigüedad de roles, hacen que el impacto de esa diferencia de roles en los servicios de atención de salud mental afecte a la percepción de la autoeficacia (Sánchez, Pulido y Conde, 2018), ya que, la autoeficacia es una cuestión compleja y está asociada a diferentes factores sociales y psicológicos (Zamani, Araban, Fasihi, Bastami y Almasian, 2019).

Según Bernal, Quispe y Morales (2022) la autoeficacia profesional es otra variable que puede generar un directo impacto en el rendimiento laboral de los especialistas del sector salud, además, de tener un efecto en el bienestar psicosocial. La autoeficacia equivale las creencias de individuos sobre las probabilidades de que ejecuten una específica actividad, y actúa como amortiguador para con los negativos efectos de indicadores del estrés. Los profesionales de salud con niveles altos de autoeficacia enfrentan las dificultades con mucha más eficacia, y se esfuerzan por incrementar su estado productivo, bienestar, motivación y capacidad adaptativa, lo que promueve resultados laborales mejorados.

En agregado, se reconoce por parte de Cox y Simpson (2016), que la autoeficacia se define como el juicio de las personas sobre sus competencias para organizar y desarrollar cursos de acción necesarios, alcanzando determinados resultados. No es una característica estática ni global, sino un colectivo diferenciado de autocreencias asociadas a diferentes ámbitos de funcionamiento. Las creencias y expectativas de eficacia se desarrollan a partir de ciertas fuentes principales, 1) la realización de tareas similares (experiencias de dominio), 2) la experiencia vicaria (observación de las experiencias de éxito o fracaso de otras personas), 3) persuasión verbal (comentarios o sugerencias positivas de mentores y/o compañeros), 4) autoevaluación del estado fisiológico.

Desde la concepción y planteamiento teórico de Baessler y Schwarzer, se establece que la autoeficacia es la percepción del control de una persona sobre la acción, así como alguien se considera capaz de autorrealizarse, también puede direccionar su vida activa y autónomamente. De esta forma, la autoeficacia percibida debe asimilarse como un sentimiento de confianza absoluta en las cualidades personales. Ante este reconocimiento, se concibieron como dimensiones elementales de la autoeficacia, bajo una escala de medición predeterminada, la competitividad, la determinación y la capacidad de respuesta (Segura, Adanis, Barrantes, Ureña y Sánchez, 2018).

La competitividad es la capacidad sobre el cumplimiento de forma sostenible de los objetivos, en línea, que se logran satisfacer las necesidades evidentes de agentes de interés. Este factor cualidad puede materializarse mediante oferta tangibles para usuarios, o también a través de la presentación de habilidades sólidas por profesionales, un personal competente tiene una plena autoconfianza, generando beneficios a largo plazo (Bhawsar y Chattopadhyay, 2015).

La determinación es el compromiso de alcanzar tus objetivos, independientemente de los retos que puedas experimentar. A menudo incluye ser decisivo y demostrar resolución. Las personas que expresan determinación siguen trabajando para alcanzar sus objetivos, independientemente de otros factores. La determinación también les proporciona la motivación, para crear disponibilidad de recursos para el logro de propósitos, desarrollar una elevada capacidad resolutive, ser persistente en los propósitos, y mantener el optimismo en la resolución de problemas (Zheng et al., 2022).

La capacidad de respuesta es la habilidad para satisfacer expectativas mediante la interacción, creencia de poder otorgar respuestas claras, de forma proporcionada antes las varias contingencias en el entorno laboral. La capacidad de respuesta puede manifestarse, con la convicción de poder manejar lo inesperado, la competencia para superar lo imprevisto, la autoconfianza para manejar la incertidumbre, e idear un amplio repertorio de alternativas de respuesta (Rodríguez et al., 2021).

En cuanto al siguiente apartado, se citaron todas las investigaciones que coincidieron con el presente estudio. Con respecto a los antecedentes a nivel internacional, se encontraron:

Temesgen, Ejigu, Weldegebreal y Woldie (2017) en su artículo científico “Motivación del personal de salud y factores asociados en los hospitales públicos de Amhara Occidental, en el noroeste de Etiopía”, de nivel descriptivo y diseño no experimental, con una población de 304 profesionales de salud y un cuestionario. Los resultados determinaron las puntuaciones de la motivación encontrándose en un nivel medio, el 59% para motivación general, el 71% para concienciación, el 58% para la motivación intrínseca y el 64% para el agotamiento organizacional. Los motivadores no económicos como la supervisión y la administración del desempeño, la dotación de empleados, el horario de trabajo, el desarrollo y la promoción de empleados, la disposición de recursos, y la comunicación, resultaron ser fuertes predictores de la motivación del personal.

Abimbola, Senaka y Bottiglieri (2018) en su artículo científico “El efecto de los factores organizacionales en la motivación de los empleados del sector de salud: una revisión sistemática”, una investigación de nivel descriptivo-documental, de diseño no experimental, con una población documental empleando una guía bibliográfica de datos primarios del Reino Unido, Europa, África y Asia. Los resultados lanzaron que el efecto en la motivación es provocado por factores extrínsecos como los salarios, y como factores intrínsecos, las condiciones laborales, el incremento de responsabilidad, y el afecto por las comunidades. Pese a que la motivación posee un aspecto cultural, la remuneración, el soporte de directivos y la promoción profesional son componentes que generan efectos en los profesionales de salud.

Moreno y Reyes (2020) en su investigación “Autoeficacia Percibida en el Personal Sanitario del Centro de Salud San Joaquín en la ciudad de Cuenca en el periodo 2020”, un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental-transversal, donde se involucró a una población total de 22 trabajadores de salud, empleando un cuestionario de escala de autoeficacia generalizada. Los resultados establecieron que los niveles de autoeficacia poseen una media de 31, puntaje que confirma altos estándares de autoeficacia, además, se observaron diferencias significativas, descartando la asociación entre la autoeficacia y específicos factores sociodemográficos.

Sun et al. (2021) en su artículo científico “Estrés laboral, salud mental y autoeficacia entre los trabajadores de la salud mental comunitaria: Un estudio transversal durante la pandemia de COVID-19”, aquí la metodología indicó un nivel descriptivo, con diseño no experimental-transversal, y tipo aplicada, donde se acogió como población a un total de 536 empleados de salud, que resolvieron un cuestionario. Los resultados mostraron que aquellos profesionales que recibieron formación psiquiátrica mostraron una mayor y mejor autoeficacia con emoción positiva, a su vez, también el proporcionar asistencia psicológica en línea incrementó los estándares de autoeficacia.

Huang et al. (2022) en su artículo científico “Contexto social, autoeficacia y comportamiento de servicio centrado en el paciente de los profesionales médicos: El papel moderador de la motivación de logro”, la metodología determinó un nivel correlacional de investigación, un diseño no experimental, y enfoque cuantitativo. La población incluyó 1,612 profesionales, aplicándoles un cuestionario. Los resultados afirmaron que dentro del contexto investigado la autoeficacia genera efectos directos y significativos en el comportamiento de servicio, con un $\beta = 0,578$, además, el resultado refleja que, con una alta motivación intrínseca y extrínseca, el efecto de promoción del contexto social sobre la autoeficacia de los profesionales médicos es mayor, $\beta = -0,037$.

Wallin, Fjellman y Fagerström (2022) en su artículo científico “Motivación laboral y creencia de autoeficacia ocupacional para seguir trabajando entre las enfermeras de atención domiciliar que envejecen: un estudio de métodos mixtos”, con nivel exploratorio-correlacional y diseño no experimental. Una población de 234 trabajadoras de salud, usando entrevistas y cuestionarios. Los resultados mostraron que son diferentes elementos que afectan a la motivación y la autoeficacia; el significado, la satisfacción laboral, el apoyo social, y las características del ámbito, son los factores intrínsecos y extrínsecos que incentivan la motivación, por otro lado, para la percepción positiva de la autoeficacia, son la significancia laboral, el apoyo entre compañeros, la responsabilidad de asistencia, y las características del trabajo.

Sobre los antecedentes a nivel nacional, se encontraron publicados:

Irigoín (2018) elaboró su investigación académica “Nivel de autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca”, un estudio de básico, descriptivo y no experimental-transversal. La población fue de 8 establecimientos de salud, y la muestra de 166 profesionales de salud, responsables de responder un cuestionario. Los resultados reconocieron niveles de autoeficacia profesional, en un 92% niveles altos por parte de los profesionales de salud, un 7% niveles medios, y tan solo un 1% niveles bajos; por otro lado, por especialidad se determinó una variabilidad de resultados en los niveles de autoeficacia, en obstetras niveles altos en un 96%, en expertos de farmacología el 100%, en enfermeros 89%, en médicos 93%, y en odontólogos 83%.

Milla (2018) diseñó una investigación “Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada”, un estudio no experimental-transversal, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional; con una población de 178 funcionarios de salud, quienes se responsabilizaron en contestar cuestionarios validados. Los resultados, desde el análisis descriptivo, se reconocieron niveles muy altos de autoeficacia en un 56%, y niveles altos en un 44%, a su vez, se evidenciaron niveles altos en un 57% de motivación intrínseca, y un 38% niveles medios. Asimismo, según el análisis inferencial, se halló que entre el nivel de la dimensión motivación intrínseca y el nivel de la variable autoeficacia hubo una correlación positiva baja, con un coeficiente $Rho=0.169$.

Oscoco y Ccoecca (2021) en su investigación académica de grado “Autoeficacia y estrés laboral en profesionales de enfermería de una Micro Red de Salud”, un estudio correlacional, cuantitativo, no experimental-transversal, trabajando con una muestra de 95 trabajadoras mediante cuestionarios. Los resultados aseguraron que los niveles de autoeficacia se manifestaron en un 7% muy altos, 19% alta autoeficacia, 29% niveles moderados, 27% baja autoeficacia, y 17% niveles muy bajos. Adjunto a ello, los niveles según las dimensiones de autoeficacia fueron, en un 29% niveles de mediana autoeficacia en su dimensión de competitividad, en otro

29% niveles bajos de autoeficacia en su dimensión de determinación, y en un 28% mediana autoeficacia en su dimensión capacidad de respuesta.

Serruto y Bustamante (2022) en su investigación “Autoeficacia y compromiso organizacional en el personal que labora en un Centro de Salud durante la pandemia del COVID - 19”, un estudio de nivel correlacional-descriptivo, de diseño no experimental-transversal, y enfoque cuantitativo, donde se seleccionó una muestra de 85 empleados de salud, quienes hicieron uso de dos cuestionarios validados documentalmente. Los resultados descriptivos de la investigación determinaron en un 83% presenta niveles altos, y en un 17% niveles medios.

Y como antecedentes a nivel local, no se lograron identificar publicaciones relacionadas con las variables del presente estudio de investigación.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, para Supo y Zacarías (2020), los estudios que según la naturaleza de sus datos e información son cuantitativos, persiguen un orden secuencial en el desarrollo de cada apartado y procedimiento, su dirección y enfoque se basa en el establecimiento de objetivos, preguntas e hipótesis de investigación, que posteriormente, deberán ser corroborados mediante procedimientos estadísticos y matemáticos.

Tipo

La presente investigación fue de tipo aplicada, según Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas (2017), un estudio en función de su propósito siendo aplicada, se inicia con el reconocimiento de un fenómeno particular o problemática evidenciable de un entorno, sosteniéndose en la adquisición y consolidación de conocimientos para su manejo y aplicación, creando así, en sus resultados aportes significativos para el desarrollo cultural y científico.

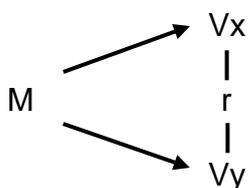
Diseño

La presente investigación trabajó en un contexto de diseño no experimental de corte transversal, según Supo y Zacarías (2020), los estudios que de acuerdo a sus medios o recursos para obtener información son no experimentales, posicionan al investigador en una postura objetiva de análisis, asegurando la no manipulación de variables, estudiándolas únicamente en su propio estado natural; por otro lado, al sostener que el corte o periodo temporal en el que se desarrolla la investigación es transversal, se determina un plazo de tiempo corto y ya establecido, además, de utilizar e implementar las herramientas de recolección de datos una sola vez.

Nivel

La presente investigación fue de nivel descriptivo – correlacional simple, que de acuerdo a Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas (2017), el estudio que a nivel de profundidad emplea criterios descriptivos, facilita el enfoque hacia el análisis integral de cada variable adjunta a la investigación, y al inclinarla hacia el cumplimiento de una particularidad correlacional, se destaca que habiendo establecido la descripción de cada factor o categoría de estudio, es elemental buscar o calcular un grado de asociación entre variables, prediciendo el comportamiento de una sobre la otra.

Esquematación del nivel correlacional simple.



Fuente: (Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas, 2017).

Dónde:

M = muestra: trabajadores de los tres CSMC.

Vx y Vy = observación de las variables

r = relación entre las variables (motivación laboral y autoeficacia)

3.2. Hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación positiva entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes – 2022.

Ho: No existe relación positiva entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes – 2022.

3.3. Variables de estudio

a) Motivación laboral

Definición conceptual:

La motivación laboral es un grupo de fuerzas y accionares energéticos que se generan dentro y fuera del ser humano, logrando definir la manera, el enfoque, la intensidad y la permanencia de la conducta relacionada con el trabajo (Chong y Gagné, 2019).

Definición operacional:

La motivación laboral fue una variable ordinal, su medición se desarrolló bajo un cuestionario con preguntas cerradas de escala Likert, tal herramienta se estructuró según las dimensiones representativas de la variable, factores intrínsecos y factores extrínsecos.

Dimensiones:

- a) Factores intrínsecos (el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el crecimiento, y el ascenso).
- b) Factores extrínsecos (la política de empresa, la supervisión, la relación con el supervisor, las condiciones con el trabajo, el salario, y las relaciones interpersonales).

b) Autoeficacia

Definición conceptual:

La autoeficacia hace referencia a la creencia que mantiene un individuo en su competencia para ejecutar deberes, y depende directamente de su grado de confianza. Debido a que la autoeficacia es un constructo que no es observable, necesita de un instrumento de medición para ser debidamente cuantificada. Las creencias de autoeficacia deben analizarse en términos de juicio y percepción de

capacidad que pueden cambiar entre niveles de dominio de actividad, demanda de tareas, en síntesis, bajo circunstancias situacionales particulares (Silva, Lopes, Martins, Craveiro y De Andrade, 2020).

Definición operacional:

La autoeficacia fue una variable ordinal, su medición se desarrolló bajo un cuestionario con preguntas cerradas de escala Likert, tal herramienta se estructuró según las dimensiones representativas de la variable, competitividad, determinación y capacidad de respuesta.

Dimensiones:

- a) Competitividad (la autoconfianza en las habilidades individuales, y la capacidad creativa de respuesta).
- b) Determinación (la disponibilidad de recursos para el logro de propósitos, la elevada capacidad resolutive, la persistencia en los propósitos, y el optimismo en la resolución de problemas).
- c) Capacidad de respuesta (la convicción de poder manejar lo inesperado, la competencia para superar lo imprevisto, la autoconfianza para manejar la incertidumbre, y el amplio repertorio de alternativas de respuesta).

3.4. Población, muestra y muestreo

Población

Según Majid (2018) la población en un estudio científico es considerada una recolección efectiva de elementos e individuos que comparten rasgos y particulares.

La población en la presente investigación se logró reclutando a los miembros de los tres únicos centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes, se consideró un total de 80 trabajadores del grupo ocupacional profesional y técnico de los CSMC.

Tabla 1

Población de trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitarios (CSMC) del Departamento de Tumbes.

Especialidades	CSMC	CSMC	CSMC
	“Virgen del Cisne” - Tumbes	“Silvia Violeta Conde Sosa” - Zarumilla	“Gran Chilimasa” - Corrales
	N°	N°	N°
Psiquiatría	02	01	0
Medicina familiar o cirugía	01	01	01
Psicología	10	08	08
Enfermería	05	05	07
Técnico en enfermería	03	02	02
Trabajador social	02	01	01
Terapeuta de lenguaje	01	01	01
Terapeuta ocupacional	02	02	02
Farmacología	02	02	01
Administrativos	02	02	02
SUBTOTALES	30	25	25
TOTAL	80 trabajadores		

Fuente: Elaboración propia.

Muestra

Según Martínez, González, Pereira, Rangel y Bastos (2016) una muestra se define como un grupo más pequeño de datos que el encargado de una investigación extrae de una población más grande a través de un método de selección predefinido. Ahora, dadas las condiciones en la presente investigación la muestra fue censal, a opinión de Jamieson, Bonciani y Vainieri (2022), este tipo de muestra indica que la cantidad poblacional pasa a ser la misma cifra de la muestra, acondicionándose a criterios de delimitación conocidos. La muestra censal del presente estudio estuvo constituida por 80 trabajadores de los CSMC.

Muestreo

El muestreo es la estrategia por excelencia para ayudar a la definición de la muestra de investigación, es el criterio que se toma en cuenta para proceder en la selección de sujetos. El muestreo utilizado es el muestreo no probabilístico por conveniencia, es una clase de muestreo en el que cada miembro de la población no tiene una probabilidad conocida de ser seleccionado en la muestra, y en su base de conveniencia, es por el grado de accesibilidad que impone el propio investigador (Bhardwaj, 2019).

3.5. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión

- Trabajadores especialistas en psiquiatría, medicina familiar, psicología, enfermería, técnicos en enfermería, químico farmacéutico, técnico en farmacia, trabajo social, terapia ocupacional, terapia de lenguaje y actividad administrativa.
- Trabajadores pertenecientes al grupo ocupacional profesional y técnico.
- Trabajadores con un tiempo de permanencia, mínimo de 3 meses.
- Trabajadores que den su consentimiento para participar de la investigación.

Criterios de Exclusión

- Trabajadores con un tiempo de permanencia menor a 3 meses.
- Trabajadores de servicios generales.
- Trabajadores que hayan dejado inconcluso el desarrollo de los cuestionarios.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, un procedimiento tradicional para obtener datos por medio de una estructura fácil de adaptación (Snyder, 2019)

Instrumentos

Los instrumentos utilizados en el presente estudio fueron los cuestionarios, una adecuación clásica de un formato donde se ingresan interrogantes o premisas para recopilar así información (Bhaskar y Manjuladevi, 2016).

Escala de Motivación laboral propuesto por Frederick Herzberg

El presente cuestionario adaptado a la composición interna de la variable motivación laboral, identificó el nivel de motivación laboral desde la perspectiva de los trabajadores de los centros de salud mental comunitario. Un instrumento estructurado bajo premisas con alternativas de escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). Además, se identificaron 36 ítems entre las dimensiones de la variable independiente, factores intrínsecos (ítems: 1 al 16), y factores extrínsecos (ítems: 17 al 36). Tal cuestionario se adaptó al formato presentado en la investigación de Urquizo (2020a), donde se logró definir los niveles de motivación laboral de los profesionales de salud de una Microred de Salud.

Escala de Autoeficacia de Baessler y Schwarzer

El presente cuestionario adaptado a la composición interna de la variable autoeficacia, definió el nivel de autoeficacia desde la perspectiva de los trabajadores de los centros de salud mental comunitario. Un instrumento estructurado bajo premisas con alternativas de escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). Además, se identificaron 25 ítems entre las dimensiones de la variable dependiente, competitividad (ítems: 1 al 6), determinación (ítems: 7 al 16), y capacidad de respuesta (ítems: 17 al 25). Tal cuestionario se adaptó al formato presentado en la investigación de Oscco y Ccoecca (2021), donde se logró establecer el grado de la autoeficacia percibida de los profesionales de salud de una Micro Red de Salud.

Validez y confiabilidad

El proceso de validación en la presente investigación quedó contrastado al adjuntar instrumentos previamente validados por el juicio de expertos y procesados con el cálculo estadístico de V de Aiken, para el cuestionario de escala de motivación laboral se obtuvo un coeficiente Aiken de 1.0, además se sostuvo su desarrollo de acuerdo a lo establecido en el modelo teórico propuesto por Frederick Herzberg, y su empleabilidad en la investigación de Urquiza (2020). Y para el cuestionario de escala de autoeficacia se calculó un coeficiente Aiken de 1.0, asimismo se basó en lo planteado según la perspectiva teórica de Baessler y Schwarzer, mientras que, su uso en un campo investigativo se comprobó en el estudio de Oscoco y Ccoecca (2021). En síntesis, se logró confirmar una aceptable validación para todos los ítems de cada cuestionario desarrollado.

Para la confiabilidad, como etapa de definición del grado de fiabilidad de herramientas de recolección de datos, se utilizó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, aplicable a una prueba piloto de 15 participantes, quienes no formaban parte de la muestra para esta investigación: trabajadores con antigüedad menor a un año y extrabajadores de los centros de salud mental comunitario con reciente término de contrato (menor a 1 mes). Para el cuestionario de motivación laboral, se halló un coeficiente Cronbach de 0.951, y para el cuestionario de autoeficacia, se calculó un coeficiente Cronbach de 0.939, para ambos casos se concluyó un nivel de confiabilidad muy fuerte, confirmando un grado de congruencia interna para cada ítem adjunto a los instrumentos asociados.

3.7. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de recolección de información, definieron una secuencia de avance del estudio. En primer lugar, se creó un documento formal de presentación de parte de la Universidad Nacional de Tumbes, dirigida a la Dirección Regional de Salud de Tumbes, para posibilitar la emisión de una carta de autorización, garantizando el acceso y suministro de información con fines investigativos y científicos. En segundo lugar, una vez validados los instrumentos a nivel documental y estadístico, se adaptaron formatos virtuales de estas herramientas de recolección, convirtiéndose en cuestionarios online en el Drive de Google, para

posteriormente, remitirlos por plataformas de mensajería Gmail o WhatsApp, de forma que se obtuvo una base de datos online.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se inició el procesamiento de los datos, a través de métodos de análisis estadísticos, obteniendo resultados de acuerdo a los objetivos propuestos. Se utilizó el Programa Estadístico SPSS Ver. 25, para el análisis descriptivo, iniciando con la distribución de frecuencias con tablas, en esta etapa de cálculo, se definieron los niveles de variables, empleándose la determinación de intervalos por cada variable y sus dimensiones.

Posteriormente se procedió con el análisis inferencial, partiendo por la identificación de normalidad de la distribución de datos en sumatorias de variables, aplicando la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, la que utilizó una muestra $n > 50$, obteniendo el p-valor mayor al 5% y se declara una distribución de datos normal, haciendo el uso de pruebas no paramétricas para determinar la correlación. Es decir, se utilizó la prueba de Rho de Spearman para dar respuesta a los objetivos de correlación.

3.9. Aspectos Éticos

Los aspectos éticos del presente trabajo de investigación, establecieron que, toda acción se ajustó a los criterios del Código de Ética de la universidad, y a lo contrastado en el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú, de acuerdo al art.º 3, el investigador se posicionó en un entorno investigativo en condiciones para un adecuado rendimiento del estudio, y de acuerdo al art.º 8, fue fundamental definir el consentimiento de los centros de salud comunitario investigados, para una entera y libre disponibilidad sin coacción de los miembros de la muestra de estudio. Por otro lado, sobre la redacción no hubo prácticas de plagio o fraude literario, mediante la adaptación a las normas de redacción APA, y el citado de fuentes bibliográficas (Colegio de Psicólogos del Perú [CPSP], 2017).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Tabla 2

Relación entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes.

Rho de Spearman		Autoeficacia
	Correlación de correlación Spearman (Rho)	,799**
Motivación laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

Fuente: Spss Vr. 25.

Interpretación: En la tabla 2 se identificó un coeficiente Rho Spearman de 0,799 que definió una correlación positiva alta entre la motivación laboral y la autoeficacia. Además, se evidenció una significancia bilateral de $p = 0,000 < 0,05$ que permitió asegurar que existe relación entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes – 2022. Lo establecido, indicó que, a mayores niveles de motivación laboral, se obtiene mayor nivel de autoeficacia.

Tabla 3

Nivel de motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes.

Niveles	V1. Motivación		D1. Factores intrínsecos		D2. Factores extrínsecos	
	Fi	%	Fi	%	fi	%
Alto	41	51,2%	44	55,0%	39	48,8%
Medio	22	27,5%	18	22,5%	22	27,5%
Bajo	17	21,3%	18	22,5%	19	23,8%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 3 se muestra el nivel de motivación laboral, el 51,2% obtienen nivel alto, el 27,5% nivel medio, y el 21,3% nivel bajo de motivación laboral. Además, respecto a los niveles de las dimensiones de motivación laboral, se pudo encontrar que, para los factores intrínsecos, el 55,0% se encuentra en un nivel alto, el 22,5% en nivel medio y también un 22,5% en niveles bajos; para los factores extrínsecos, el 48,8% se encuentran en un nivel alto, el 27,5% en un nivel medio, y el 23,8% en un nivel bajo.

Tabla 4

Nivel de autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes.

Niveles	V1. Autoeficacia		D1. Competitividad		D2. Determinación		D3. Capacidad de respuesta	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	52	65,0%	52	65,0%	51	63,7%	48	60,0%
Medio	8	10,0%	10	12,5%	10	12,5%	12	15,0%
Bajo	20	25,0%	18	22,5%	19	23,8%	20	25,0%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 4 se evidenció el nivel de autoeficacia, el 65,0% obtuvieron nivel alto, el 25,0% niveles bajos y el 10,0% niveles medios de autoeficacia. Adjunto a esto, se encontraron los niveles de las dimensiones de la autoeficacia, para la dimensión competitividad el 65,0% obtuvo un nivel alto, niveles bajos en un 22,5% y niveles medios en un 12,5%, para la dimensión determinación niveles altos en un 63,7%, niveles bajos en un 23,8% y niveles medios en un 12,5%, para la dimensión capacidad de respuesta niveles altos en un 60,0% y, niveles bajos en un 25,0% y niveles medios en un 15,0%.

Tabla 5

Relación entre las dimensiones de la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes, 2022.

		Autoeficacia
Factores intrínsecos	Rho Spearman	,866**
	Sig. (bilateral)	,000
	N°	80
Factores extrínsecos	Rho Spearman	,774**
	Sig. (bilateral)	,000
	N°	80

Fuente: Spss Vr. 25.

Interpretación: En la tabla 5 se indicó, en primer lugar, un coeficiente Rho Spearman de 0,866 que estableció una correlación positiva alta entre los factores intrínsecos y la autoeficacia. Lo encontrado, permitió aseverar que, existiendo una mejora de los niveles de factores intrínsecos, se promueven positivamente los niveles de autoeficacia. En segundo lugar, se observó un coeficiente Rho Spearman de 0,774 que definió una correlación positiva alta entre los factores extrínsecos y la autoeficacia en los trabajadores de los CSMC. Lo determinado, se considera sólidamente que, ante una mejora de los niveles de factores extrínsecos, habrá un incremento de los niveles de autoeficacia.

Tabla 6

Relación entre las dimensiones de la autoeficacia y la motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes, 2022.

		Motivación laboral
Competitividad	Rho Spearman	,797**
	Sig. (bilateral)	,000
	N°	80
Determinación	Rho Spearman	,776**
	Sig. (bilateral)	,000
	N°	80
Capacidad de respuesta	Rho Spearman	,760**
	Sig. (bilateral)	,000
	N°	80

Fuente: Spss Vr. 25.

Interpretación: En la tabla 6 se precisó, inicialmente, un coeficiente Rho Spearman de 0,797 que determinó una correlación positiva alta entre la dimensión competitividad y la motivación laboral. Por otro lado, se identificó un coeficiente Rho Spearman de 0,776 que estableció una correlación positiva alta entre la dimensión determinación y la motivación laboral. Por último, se identificó un coeficiente Rho Spearman de 0,760 que contrastó una correlación positiva alta entre la dimensión capacidad de respuesta y la motivación laboral en los trabajadores de los CSMC. Pudiendo constatar que existe relación entre las dimensiones de la autoeficacia: competitividad, determinación, capacidad de respuesta y la motivación laboral.

Discusión

Se pudo encontrar en los resultados respecto al objetivo general sobre la relación entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes, se logró calcular un coeficiente de relación Rho Spearman de 0,799 evidenciando una correlación positiva alta entre la motivación laboral y la autoeficacia. A su vez, se reconoció un $p = 0,000 < 0,05$ que permitió estar de acuerdo con la hipótesis de investigación, aseverando la relación entre las variables.

Tal argumentación, se pudo comparar por lo propuesto por Wallin, Fjellman y Fagerström (2022) en sus resultados indicaron que elementos como el significado, el bienestar, el apoyo, las características del entorno laboral, como factores intrínsecos y extrínsecos, permiten la percepción positiva de la autoeficacia. Es decir, a mayores niveles de motivación laboral, más importante y continuo será el establecimiento de niveles altos de autoeficacia en los trabajadores. Estos resultados son similares a la presente investigación, debido a que, trabajaron con los mismos indicadores en la medición de las variables, para posteriormente, deducir una relación directa significativa entre la motivación y la autoeficacia.

En referencia al primer objetivo específico sobre el nivel de motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes; se identificó que, un 51,2% presenta niveles altos de motivación laboral, un 27,5% niveles medios, en contraste, un 21,3% niveles bajos de motivación laboral. Mientras que, en los niveles de las dimensiones de la variable motivación laboral, se pudo destacar, que un 55,0% presenta niveles altos de factores intrínsecos, en contraposición, un 22,5% niveles medios y un 22,5% niveles bajos, Asimismo, para los factores extrínsecos, un 48,8% obtuvieron niveles altos, un 27,5% niveles medios, y en un 23,8% niveles bajos.

Por otro lado, según lo hallado por Temesgen, Ejigu, Weldegebreal y Woldie (2017) sobre la motivación del personal de salud e indicadores asociados en hospitales públicos; se establecieron puntuaciones medias de la motivación, 59% para motivación general, y 58% para la motivación intrínseca. Asimismo, y contrastando la semejanza con la presente investigación, pese y a las contingencias reveladas, poco más del 50% de la población destacó tener niveles altos de motivación.

Cada una de estas evidencias científicas, son justificadas según Abimbola, Senaka y Bottiglieri (2018), quienes refieren sobre el efecto de los factores organizacionales en la motivación de los empleados del sector salud, indicaron que la motivación es generada por factores extrínsecos como los salarios, y factores intrínsecos, como las condiciones laborales y el incremento de responsabilidad. También, se afirmó que la remuneración, el apoyo y la promoción profesional generan efectos positivos en el comportamiento profesional. Todo ello, se asemeja a lo obtenido en la presente investigación, donde la determinación de niveles de motivación laboral se explicó con las dimensiones del modelo teórico de motivación-higiene de Herzberg. Es decir, la motivación es el motor para que los profesionales del sector salud se mantengan competentes, contribuyendo positivamente como fuerza de trabajo (Hoai, Wilson y McDonald, 2015).

Seguidamente, y con respecto al segundo objetivo específico sobre el nivel de autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes; se obtuvo que un 65,0% presenta niveles altos de autoeficacia, el 25,0% niveles bajos y en un 10,0% niveles medios, de autoeficacia. A su vez, se identificaron los niveles de las dimensiones de la variable autoeficacia, donde se halló para la dimensión competitividad el 65,0% obtuvo un nivel alto, niveles bajos en un 22,5% y niveles medios en un 12,5%, para la dimensión determinación niveles altos en un 63,7%, niveles bajos en un 23,8% y niveles medios en un 12,5%, y para la dimensión capacidad de respuesta niveles altos en un 60,0%, niveles bajos en un 25,0% y niveles medios en un 15,0%. Es así como la autoeficacia promueve y se asocia ampliamente con la motivación, haciendo referencia que un alto nivel de autoeficacia puede aumentar los niveles de motivación en los trabajadores de los CSMC.

Esto pudo compararse con el estudio de Oscco y Ccoecca (2021) sobre la autoeficacia en profesionales de enfermería de una Micro Red de Salud. Los resultados determinaron los niveles de autoeficacia, en un 7% muy altos niveles, 19% alta autoeficacia, 29% niveles medios, 27% baja autoeficacia, y 17% niveles muy bajos. Adjunto a ello, se abordaron los niveles de las dimensiones de autoeficacia, en un 29% niveles medios de autoeficacia en su dimensión de competitividad, otro 29% niveles bajos de autoeficacia en su dimensión de determinación, y en un 28% niveles medios de autoeficacia en su dimensión capacidad de respuesta. Descubriéndose así, una única diferencia con la presente investigación, donde primaron en más del 50% niveles altos de autoeficacia, donde la población sujeta a investigación percibió que pese y a ciertos indicadores poco desarrollados en la realidad de los centros comunitarios de salud mental, supieron mantener sus ideales estándares de autoeficacia.

La contrastación de estos hallazgos en conjunto, se dieron con la teoría de la autoeficacia de Bandura, el autor refiere que tanto el comportamiento como la motivación humana son condicionados por el pensamiento, regulados por dos clases de expectativas: las de eficacia y las de resultado. Las primeras expectativas se relacionan con la seguridad de sobrellevar una determinada conducta con éxito y crear así resultados. Y, la otra se refiere a las creencias que posee una persona y sus capacidades para desempeñar funciones que permitan la obtención de buenos resultados. (Pereyra et al., 2018).

Por otra parte, en base al tercer objetivo específico de relación entre las dimensiones de la motivación laboral: factores intrínsecos, factores extrínsecos y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes; se identificó un coeficiente de Rho Spearman de 0,866 que estableció una correlación positiva alta entre los factores intrínsecos y la autoeficacia. Además, también un coeficiente de Rho Spearman de 0,774 que definió una correlación positiva alta entre los factores extrínsecos y la autoeficacia. Afirmando que, ante una mejora de los niveles en ambos factores, se aumentará ampliamente los niveles de autoeficacia.

Estas evidencias, se contrastan con lo investigado por Milla (2018) en su investigación sobre la autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada. Los resultados hallaron que entre el nivel de la dimensión motivación intrínseca y el nivel de la variable autoeficacia hubo una correlación positiva baja, con un coeficiente $Rho=0.169$. Esta síntesis comprobó que, en ambos estudios se obtienen relaciones directas, sin embargo, en la investigación de Milla (2018) obtiene una relación positiva baja, a diferencia de la presente investigación, que se encuentra una relación positiva alta; en ésta última, se aseveró que, existiendo una potenciación de los niveles en factores intrínsecos, se impulsarían los niveles de autoeficacia.

Lo mencionado, se justifica a través del modelo teórico de motivación-higiene propuesto por Herzberg, donde se estructura el orden dimensional de la motivación, en factores intrínsecos o motivadores, y en factores extrínsecos o higiénicos (Mehrad, 2015). Los factores intrínsecos o motivadores se centran en el trabajo en sí, son aquellos elementos cuya presencia o ausencia establece el hecho de que los trabajadores se sientan o no realmente motivados, los indicadores más representativos son, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el crecimiento, y el ascenso (Suen, Cheung, Wang y Hui, 2022). Y los factores extrínsecos o higiénicos son destacados componentes extrínsecos que mantienen la tarea en eliminar la insatisfacción, los indicadores de este factor son los salarios, beneficios, condiciones laborales, seguridad laboral y factores sociales. (Beqiri, 2019). Lo cual, permitió asumir que son estos factores los que tienen una fuerte implicancia en el desarrollo de autoeficacia en los trabajadores de los CSMC.

Finalmente, de acuerdo al cuarto objetivo específico de establecer la relación entre las dimensiones de la autoeficacia: competitividad, determinación y capacidad de respuesta y la motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes; se identificó un coeficiente de Rho Spearman de 0,797 que precisó una correlación positiva alta entre la dimensión competitividad y la motivación laboral, por otro lado, se calculó un coeficiente de Rho Spearman de 0,776 que evidenció una correlación positiva alta entre la dimensión determinación y la motivación laboral, mientras que, para la dimensión capacidad de respuesta y la motivación laboral, se halló un coeficiente de Rho

Spearman de 0,760 que determinó una correlación positiva alta. Pudiendo constatar que existe relación entre las dimensiones de la autoeficacia: competitividad, determinación, capacidad de respuesta y la motivación laboral; donde es posible manifestar que a mayores niveles de autoeficacia en sus dimensiones aumentará la motivación de los trabajadores en los CSMC.

Al respecto, Oscco y Ccoecca (2021) detallan que la autoeficacia en sus dimensiones se relaciona con la motivación mejorando simultáneamente el rendimiento del personal, determinando que los niveles elevados de autoeficacia aumentan la confianza en uno mismo para controlar, actuar y realizar tareas de manera competitiva. La autoeficacia representa las creencias personales de un profesional acerca de su habilidad para cumplir con los deberes asignados, y es un factor confiable de la motivación que influye en la definición de metas profesionales y un comportamiento determinante en cada ser humano.

V. CONCLUSIONES

1. La motivación laboral presenta una correlación positiva alta ($Rho=0,799$) con la autoeficacia de los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes-2022.
2. El mayor porcentaje de trabajadores de los centros de salud mental comunitarios del departamento de Tumbes presenta en un (51,2%) niveles altos de motivación laboral. Asimismo, en las dimensiones de la variable, tanto para los factores intrínsecos como para los factores extrínsecos, el mayor porcentaje de encuestados presenta un (55,0% y 48,8% respectivamente) encontrándose en niveles altos.
3. El mayor porcentaje de trabajadores de los centros de salud mental comunitarios del departamento de Tumbes presenta un (65,0%) niveles altos de autoeficacia. Asimismo, en las dimensiones de la variable, para la competitividad, determinación y capacidad de respuesta, el mayor porcentaje de encuestados presenta un (65,0%, 63,7%, 60,0% respectivamente) encontrándose en niveles altos.
4. Existe una relación positiva alta entre las dimensiones de la motivación laboral: factores intrínsecos, factores extrínsecos y la autoeficacia.
5. Existe una relación positiva alta entre las dimensiones de la autoeficacia: competitividad, determinación, capacidad de respuesta y la motivación laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al departamento de recursos humanos de la dirección regional de salud Tumbes, prestar atención a aquellos profesionales que, aunque es minoritario, presentan niveles bajos de motivación laboral y autoeficacia; con el objetivo de promover la implementación de un plan de desarrollo de la motivación intrínseca y extrínseca, en los tres centros de salud mental comunitarios, que involucre técnicas psicológicas participativas. Además, gestionar estrategias de compensación dirigidas a mejorar las relaciones interpersonales, mejorar sus competencias técnicas, el reconocimiento público a empleados merecedores y demás actividades que representen incentivos personales y profesionales.
2. Al jefe de la estrategia regional de salud mental, gestionar la implementación de un plan diferenciado de reforzamiento de la motivación laboral en los distintos centros de salud mental comunitario, que considere niveles de intervención de acuerdo con los niveles de motivación laboral encontrados.
3. Se recomienda a los directores de los diferentes centros de salud mental comunitarios del departamento de Tumbes, implementar un plan de retroalimentación, con el objetivo de socializar las brechas organizacionales en cuanto a motivación y autoeficacia; y posteriormente implementar de manera participativa, estrategias para repotenciar la motivación laboral tanto mediante sus factores intrínsecos como extrínsecos; y con ello, incrementar los estándares de autoeficacia del personal de salud a su cargo.

4. Asimismo, se recomienda a los directores implementar en dicho plan un programa integral de desarrollo profesional y de reconocimiento para el personal. Como parte fundamental a implementar; la educación continua, para proporcionar oportunidades al personal a ser partícipes en cursos, talleres y conferencias relevantes para su especialidad; el reconocimiento basado en logros; la definición de metas de desempeño, alineadas con los objetivos de los centros comunitarios, esto brindará una dirección clara y un sentido de propósito para el personal; el crecimiento profesional y oportunidades de ascensos; y la creación de encuentros para incentivar la confraternidad en los trabajadores.

5. A los profesionales y estudiantes de psicología, desarrollar investigaciones dirigidas a los diferentes factores que influyen tanto en la motivación laboral como en la autoeficacia, considerando poblaciones con características diferentes y/o ampliando la muestra de estudio.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abimbola, A., Senaka, F. y Bottiglieri, T. (2018). The effect of organisational factors in motivating healthcare employees: a systematic review. *British Journal of Healthcare Management*, 24(12), 577-622. <https://www.magonlinelibrary.com/doi/epub/10.12968/bjhc.2018.24.12.603>
- Abo-Ali, E., Al-Rubaki, S., Lubbad, S., Nchoukati, M., Alqahtani, R., Albraim, S., Ghareeb, W., Al-Haffashi, B., Alghamdi, F. y Zaytoun, S. (2021). Mental Well-Being and Self-Efficacy of Healthcare Workers in Saudi Arabia During the COVID-19 Pandemic. *Risk Management and Healthcare Policy*, 14(1), 3167-3177. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8328379/>
- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N. y Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), 1-9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7486437/pdf/main.pdf>
- Badubi, R. (2017). Theories of Motivation and Their Application in Organizations: A Risk Analysis. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 44-51. <https://researchleap.com/theories-motivation-application-organizations-risk-analysis/>
- Bargsted, M., Ramírez, R. y Yeves, J. (2019). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 157-163. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a18>
- Bell, C., Williman, J., Beaglehole, B., Stanley, J., Jenkins, M., Gendall, P., Rapsey, C. y Every, S. (2021). Challenges facing essential workers: a cross-sectional survey of the subjective mental health and well-being of New Zealand healthcare and 'other' essential workers during the COVID-19 lockdown. *BMJ Open*, 11(7), 1-10. <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/11/7/e048107.full.pdf>

- Beqiri, T. (2019). Empirical Study on Intrinsic Motivation Factors of Employees in Transition Economies. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 307-319. https://www.researchgate.net/publication/339077352_Empirical_Study_on_Intrinsic_Motivation_Factors_of_Employees_in_Transition_Economies
- Bernales, D., Quispe, R. y Morales, W. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13(1), 1-10. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21501319221101845>
- Berridge, K. (2018). Evolving Concepts of Emotion and Motivation. *Frontiers in Psychology*, 9(1647), 1-20. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01647/full>
- Bhardwaj, P. (2019). Types of sampling in research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5(3), 157-163. https://www.researchgate.net/publication/338091050_Types_of_sampling_in_research
- Bhaskar, S. y Manjuladevi, M. (2016). Methodology for research II. *Indian Journal of Anaesthesia*, 60(9), 646-651. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5037945/>
- Bhatnagar, A., Gupta, S., Alonge, O. y Asha, G. (2017). Primary health care workers' views of motivating factors at individual, community and organizational levels: a qualitative study from Nasarawa and Ondo states, Nigeria. *International Journal of Health Planning and Management*, 32(2), 217-233. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27062268/>
- Bhawsar, P. y Chattopadhyay, U. (2015). Competitiveness: Review, Reflections and Directions. *Global Business Review*, 16(4), 665-679. https://www.researchgate.net/publication/280568301_Competitiveness_Review_Reflections_and_Directions
- Çetin, F. y Askun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(3), 1-16. https://www.researchgate.net/publication/323785052_The_effect_of_occup

ational_selfefficacy_on_work_performance_through_intrinsic_work_motivati
on

Chong, J. y Gagné, M. (2019). *Self-Determination Theory for Work Motivation*.
Estados Unidos: Oxford Bibliographies in Management.

Colegio de Psicólogos del Perú [CPSP] (2017). *Código de Ética y Deontología*.
Lima: CPSP.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Cook, D. y Artino, A. (2017). Motivation to learn: an overview of contemporary theories. *Medical Education*, 50(10), 997-1014.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5113774/#:~:text=Motivation%20has%20been%20defined%20as,of%20success%20and%20perceived%20value.>

Cox, J. y Simpson, M. (2016). Exploring the link between self-efficacy, workplace learning and clinical practice. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 17(3), 215-225. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1120043.pdf>

Cranage, K. y Foster, K. (2022). Mental health nurses' experience of challenging workplace situations: A qualitative descriptive study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 31(3), 665-676.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/inm.12986>

De Brier, N., Stroobants, S., Vandekerckhove, P. y De Buck, E. (2020). Factors affecting mental health of health care workers during coronavirus disease outbreaks (SARS, MERS & COVID-19): A rapid systematic review. *PLoS One*, 15(12), 1-19.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7737991/pdf/pone.0244052.pdf>

Dybowski, C., Sehner, S. y Harendza, S. (2017). Influence of motivation, self-efficacy and situational factors on the teaching quality of clinical educators. *BMC Medical Education*, 17(84), 1-8.
<https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-017-0923-2>

- Govindaraju, V. (2021). A Review Of Social Cognitive Theory From The Perspective Of Interpersonal Communication. *Multicultural Education*, 7(12), 488-492. <http://ijdri.com/me/wp-content/uploads/2021/12/54.pdf>
- Hattie, J., Hodis, F. y Kang, S. (2020). Theories of motivation: Integration and ways forward. *Contemporary Educational Psychology*, 61(1), 1-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361476X20300308>
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hoai, N., Wilson, A. y McDonald, F. (2015). Motivation or demotivation of health workers providing maternal health services in rural areas in Vietnam: findings from a mixed-methods study. *Human Resources for Health*, 13(91), 1-11. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-015-0092-5>
- Huang, X., Wang, C., Hua, L., Gao, Y., Zhou, S. y Wang, X. (2022). Social Context, Self-Efficacy, and Patient-Centered Service Behavior of Medical Professionals: The Moderating Role of Achievement Motivation. *Frontiers in Psychiatry*, 13(1), 1-13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2022.784228/full>
- Irigoín, J. (2018). *Nivel de autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/590/Joel%20Alvarino%20Irigo%C3%ADn%20Edqu%C3%A9n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Irigoín, J. (2018). *Nivel de autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/590/Joel%20Alvarino%20Irigo%c3%adn%20Edqu%c3%a9n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jamieson, K., Bonciani, M. y Vainieri, M. (2022). A Comparison of Census and Cohort Sampling Models for the Longitudinal Collection of User-Reported Data in the Maternity Care Pathway: Mixed Methods Study. *JMIR Medical Informatics*, 10(3), 1-22. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8933795/>

- Karimi, R., Senkubuge, F. y Hongoro, C. (2020). Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthcare (Basel)*, 8(2), 1-24. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7349547/pdf/healthcare-08-00164.pdf>
- Kitsios, F. y Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4), 1-8. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8085703/pdf/main.pdf>
- Li, C., Yang, F., Xiang, B., Chen, W., Wang, Q., Huang, H., Liu, Q., Luo, D., Qin, X. y Ruan, J. (2022). Experiences and challenges faced by community mental health workers when providing care to people with mental illness: a qualitative study. *BMC Psychiatry*, 22(623), 1-10. <https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-022-04252-z>
- Liu, J., Zeng, M., Wang, D., Zhang, Y., Shang, B. y Ma, X. (2022). Applying Social Cognitive Theory in Predicting Physical Activity Among Chinese Adolescents: A Cross-Sectional Study With Multigroup Structural Equation Model. *Frontiers in Psychology*, 12(1), 1-12. [https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.695241/full#:~:text=Social%20cognitive%20theory%20\(SCT\)%20represents,et%20al.%2C%201997\).](https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.695241/full#:~:text=Social%20cognitive%20theory%20(SCT)%20represents,et%20al.%2C%201997))
- Luszczynska, A. y Schwarzer, R. (2020). Changing behavior using social cognitive theory. *APA PsycNet*, 1(1), 32-45. <https://psycnet.apa.org/record/2020-64356-003>
- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *Undergraduate Research in Natural and Clinical Science and Technology Journal*, 2(1), 1-7. https://www.researchgate.net/publication/322375665_Research_Fundamentals_Study_Design_Population_and_Sample_Size
- Martínez, J., González, D., Pereira, R., Rangel, R. y Bastos, J. (2016). Sampling: how to select participants in my research study? *Anais Brasileiros de Dermatologia*, 91(3), 326-330. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4938277/>

- Mehrad, A. (2015). review article role of herzberg motivation-hygiene theory on explanation of job satisfaction among staff at organization. *international journal of information research and review*, 2(12), 1491-1492. https://www.researchgate.net/publication/310720632_review_article_role_of_herzberg_motivation-hygiene_theory_on_explanation_of_job_satisfaction_among_staff_at_organization
- Ministerio de Salud [MINSA] (2017). *Norma Técnica de Salud – Centros de Salud Mental Comunitarios*. Perú: Biblioteca Virtual Minsa. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4499.pdf>
- Milla, E. (2018). *Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17512/Milla_FEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, M. y Reyes, M. (2020). *Autoeficacia Percibida en el Personal Sanitario del Centro de Salud San Joaquín en la ciudad de Cuenca en periodo 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35209/1/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf>
- Najjuka, S., Ngabirano, T., Balizzakiwa, T., Nabadda, R., Kaggwa, M., Kateete, D., Kalungi, S., Beyeza, J. y Kiguli, S. (2022). Health Care Workers' Perceived Self-Efficacy to Manage COVID-19 Patients in Central Uganda: A Cross-Sectional Study. *Risk Manag Healthc Policy*, 15(1), 1253-1270. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9234180/>
- Nowrouzi, B., Sithamparanathan, G., Nadesar, N., Gohar, B. y Ott, M. (2021). Factors associated with work performance and mental health of healthcare workers during pandemics: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Public Health*, 1(1), 1-9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8194873/pdf/fdab173.pdf>
- Okafor, I., Dada, A., Olubodun, T. y Olufunlayo, T. (2022). Health worker motivation to deliver quality care in western Nigeria. *IJQHC Communications*, 2(2), 1-8. <https://academic.oup.com/ijcoms/article/2/2/lyac012/6671197>

- Organización Mundial de la Salud – OMS (2020). *Consulta Virtual - Actualización de Apéndices 1 y 2. Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2020-2030*. [Diapositiva PowerPoint]. https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/diapositivas-consulta-virtual-plan-de-acci%C3%B3n-integral-de-la-oms-sobre-salud-mental-2013-2020-2030.pdf?sfvrsn=2998a555_10
- Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2022). *Centros de Salud Mental Comunitarios: Promover los enfoques centrados en las personas y basados en los derechos*. Estados Unidos: IRIS PAHO Home. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/56285/9789275325971_spa.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Oscoco, E. y Ccoecca, J. (2021). *Autoeficacia y estrés laboral en profesionales de enfermería de una Micro Red de Salud*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2799/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pereyra, C., Ronchieri, C., Rivas, A., Trueba, D., Mur, J. y Páez, N. (2018). Self-efficacy: A review applied to diverse areas of psychology. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(2), 299-325. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a04.pdf
- Rodríguez, E., Oliván, B., Coronado, V., Sánchez, A., Gil, J., Lafita, S., Garcia, A. y Magallón, R. (2021). Perception of the primary health care response capacity by patients with and without mental health problems, and health professionals: qualitative study. *BMC Health Services Research*, 21(285), 1-12. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-06205-w>
- Rybnicek, R., Bergner, S. y Gutschelhofer, A. (2017). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. *Review of Managerial Science*, 13(1), 443-482. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-017-0252-1>

- Saif, K., Nawaz, A., Jan, A. y Khan, M. (2013). Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 1382-1396. <https://journal-archieves14.webs.com/1382-1396.pdf>
- Sánchez, A., Pulido, M. y Conde, J. (2018). Self-efficacy and anxiety in female hospital healthcare workers. *Ansiedad y Estrés*, 24(1), 99-104. <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S1134793718300630>
- Schunk, D. y Dibenedetto, M. (2020). Self-efficacy and human motivation. *Advances in Motivation Science*, 1(1), 1-27. https://www.researchgate.net/publication/346894235_Self-efficacy_and_human_motivation
- Segura, D., Adanis, D., Barrantes, K., Ureña, P. y Sánchez, B. (2018). Self-efficacy, precompetitive anxiety and self-perception of performance in under 17 and juvenile soccer players. *Movimiento Humano y Salud*, 15(2), 1-15. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/mhsalud/article/view/10786/13549>
- Serruto, D. y Bustamante, R. (2022). *Autoeficacia y compromiso organizacional en el personal que labora ENUN Centro de Salud durante la pandemia del COVID – 19*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/11965/76.0475.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, E., Lopes, A., Martins, C., Craveiro, I. y De Andrade, D. (2020). Self-efficacy of health professionals in hand hygiene practice: Is it possible to measure? *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(5), 1-6. <https://www.scielo.br/j/reben/a/xVZXHHCXPQ4kNpkrM8wG9Yt/?format=pdf&lang=en>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(1), 333-339. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296319304564>
- Stewart, G., Courtright, S. y Manz, C. (2019). Self-leadership: A paradoxical core of organizational behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 47-67.

<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015130>

- Suen, T., Cheung, S., Wang, F. y Hui, J. (2022). Effects of Intrinsic and Extrinsic Motivational Factors on Employee Participation in Internal Crowdsourcing Initiatives in China. *Sustainability*, 14(14), 1-23. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/14/8878/pdf>
- Sulastri, L. (2021). Effect of Existence Needs, Relatedness Needs, and Growth Needs on Employee Work Productivity. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 4(4), 8367-8378. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/2778/pdf>
- Sun, Y., Song, H., Liu, H., Mao, F., Sun, X. y Cao, F. (2021). Occupational stress, mental health, and self-efficacy among community mental health workers: A cross-sectional study during COVID-19 pandemic. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(6), 737-746. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33176527/>
- Supo, J. y Zacarías, H. (2020). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales. (3ra. ed.). España: Independently published.
- Temesgen, W., Ejigu, Y., Weldegebreal, F. y Woldie, M. (2017). Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara, Northwest Ethiopia. *Patient Preference and Adherence*, 10(1), 159-169. <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=29011>
- Tougas, M., Hayden, J., McGrath, P., Huguet, A. y Rozario, S. (2015). A Systematic Review Exploring the Social Cognitive Theory of Self-Regulation as a Framework for Chronic Health Condition Interventions. *PLoS One*, 10(8), 1-19. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4529200/pdf/pone.0134977.pdf>
- Urquiza, K. (2020). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de salud en la Microred de Mariano Melgar*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10404/I7.0582.SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Van Dorssen, P., Van Vuuren, T., De Jong, J. y Veld, M. (2021). Facilitating health care workers' self-determination: The impact of a self-leadership intervention on work engagement, health, and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 259-281. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joop.12352>
- Veenstra, G., Dabekaussen, K., Molleman, E., Heineman, E. y Welker, G. (2022). Health care professionals' motivation, their behaviors, and the quality of hospital care: A mixed-methods systematic review. *Health Care Management Review*, 47(2), 155-167. https://journals.lww.com/hcmrjournal/Fulltext/2022/04000/Health_care_professionals__motivation,_their.9.aspx
- Wallin, S., Fjellman, A. y Fagerström, L. (2022). Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study. *BMC Nursing*, 21(31),1-15. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-021-00780-3>
- Wingo, M., Thomas, K., Thompson, W., Cook, D. (2015). Enhancing motivation with the "virtual" supervisory role: a randomized trial. *BMC Medical Education*, 15(76), 1-7. <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-015-0348-8>
- Zamani, F., Araban, M., Fasihi, T., Bastami, F. y Almasian, M. (2019). Sources of Health care providers' Self-efficacy to deliver Health Education: a qualitative study. *BMC Medical Education*, 19(16), 1-9. <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-018-1448-z>
- Zheng, K., Sutherland, S., Hornby, L., Shemie, S., Wilson, L. y Sarti, A. (2022). Public Understandings of the Definition and Determination of Death: A Scoping Review. *Transplantation Direct*, 8(5),1-11. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8989773/pdf/txd-8-e1300.pdf>

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
MOTIVACIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES-2022	PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes - 2022?	HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes – 2022. Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes – 2022.	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la motivación laboral y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes - 2022.	Variable X: Motivación laboral	Factores intrínsecos Factores extrínsecos	Tipo Aplicada Nivel Descriptiva-correlacional simple Diseño No experimental de corte transversal
		HIPOTESIS ESPECIFICAS H1: Alto nivel de motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes – 2022.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1: Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes, 2022. OE2: Definir el nivel de autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes, 2022.	Variable Y: Autoeficacia	Competitividad Determinación Capacidad de respuesta	Muestra censal La muestra censal del presente estudio estuvo constituida por 80 profesionales de salud de los tres únicos centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes.

H2: Alto nivel de autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes – 2022.

H3: Existe relación entre las dimensiones de la motivación laboral: factores intrínsecos, factores extrínsecos y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes – 2022.

H4: Existe relación entre las dimensiones de la autoeficacia: competitividad, determinación, capacidad de respuesta y la motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes– 2022.

OE3: Establecer la relación entre las dimensiones de la motivación laboral: factores intrínsecos, factores extrínsecos y la autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes - 2022.

OE4: Establecer la relación entre las dimensiones de la autoeficacia: competitividad, determinación, capacidad de respuesta y la motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes– 2022.

Muestreo

Muestreo no probabilístico por conveniencia

Técnicas de recolección de datos

Encuesta

Instrumentos

Cuestionarios

Procedimientos de análisis de investigación

Estadística descriptiva e inferencial

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos	Escala de medición
Motivación laboral	La motivación laboral es un grupo de fuerzas y accionares energéticos que se generan dentro y fuera del ser humano, logrando definir la manera, el enfoque, la intensidad y la permanencia de la conducta relacionada con el trabajo (Chong y Gagné, 2019).	La motivación laboral es una variable ordinal, su medición se desarrolla bajo un cuestionario con preguntas cerradas de escala Likert, tal herramienta se estructuró según las dimensiones representativas de la variable, factores intrínsecos y factores extrínsecos.	Factores intrínsecos	Logro	1-3	Nivel baja (36 – 59)	Ordinal
				Reconocimiento	4-5		
				Trabajo en sí	6-9		
				Responsabilidad	10-12		
				Crecimiento	13-14		
				Ascenso	15-16		
			Factores extrínsecos	Política de empresa	17-21	Nivel Media (60 – 83)	Siempre = 5 Casi siempre = 4 Algunas veces = 3 Casi Nunca = 2 Nunca = 1
				Supervisión	22-24	Nivel Alta (84 – 108)	
				Relación con el supervisor	25-28		
				Condiciones con el trabajo	29-31		
				Salario	32-34		
				Relaciones interpersonales	35-36		

Autoeficacia	<p>La autoeficacia hace referencia a la creencia que mantiene un individuo en su competencia para ejecutar deberes, y depende directamente de su grado de confianza. Debido a que la autoeficacia es un constructo que no es observable, necesita de un instrumento de medición para ser debidamente cuantificada. Las creencias de autoeficacia deben analizarse en términos de juicio y percepción de capacidad que pueden cambiar entre niveles de dominio de actividad, demanda de tareas, en síntesis, bajo circunstancias situacionales particulares (Silva, Lopes, Martins, Craveiro y De Andrade, 2020).</p> <p>La autoeficacia fue una variable ordinal, su medición se desarrolló bajo un cuestionario con preguntas cerradas de escala Likert, tal herramienta se estructuró según las dimensiones representativas de la variable, competitividad, determinación y capacidad de respuesta.</p>	Competitividad	Autoconfianza en las habilidades individuales	1-4	Ordinal	<p>Siempre = 5 Casi siempre = 4 Algunas veces = 3 Casi Nunca = 2 Nunca = 1</p>	
			Capacidad creativa de respuesta	5-6			
		Determinación	Disponibilidad de recursos para el logro de propósitos	7-9			Nivel baja (25 – 41)
			Elevada capacidad resolutiva	10-11			
			Persistencia en los propósitos	12-13			Nivel Media (42 – 57)
			Optimismo en la resolución de problemas	14-16			
		Capacidad de respuesta	Convicción de poder manejar lo inesperado	17-19			Nivel Alta (58 – 75)
			Competencia para superar lo imprevisto	20-21			
			Autoconfianza para manejar la incertidumbre	22-23			
			Amplio repertorio de alternativas de respuesta	24-25			

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mi nombre es Sheila Jerusa Chapañan Luna, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional de Tumbes. Actualmente estoy realizando mi proyecto de tesis titulado "Motivación laboral y Autoeficacia en los trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitario del Departamento de Tumbes-2022"

Estimado/a participante

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Psicología de la Universidad Nacional de Tumbes; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, de forma voluntaria y dando su consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes, así mismo, autoriza para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Nacional de Tumbes.

Para cualquier información adicional y/o dificultad, puedes comunicarte con mi persona.

Celular:935196100

¡Muchas gracias!

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4. Ficha técnica de la escala de Motivación Laboral

FICHA TECNICA

I. Generalidades:

Nombre del test: Escala de motivación laboral

Autores: Frederick Herzberg

Año: 1960

Adaptación Peruana: Urquizo, K.

Año: 2020

Procedencia: El formato se encuentra en la investigación de Urquizo (2020) titulada "Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de salud en la Microred de Mariano Melgar".

Aplicación: Individual o colectiva, jóvenes adultos y adultos mayores (20-50 años).

Tiempo de duración: Sin tiempo limite

II. Descripción de la prueba:

Dicha encuesta está basada en los planteamientos teóricos de Frederick Herzberg y fue diseñada con la técnica de Escala Likert. Consta de 36 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el encuestado en una escala cualitativa de 1-5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada. Los puntajes obtenidos, acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar el grado de motivación como alta, media o baja; y según la calificación asignada a cada una de las 36 premisas es posible conocer si la necesidad predominante proviene o se impulsa por factores intrínsecos o factores extrínsecos.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5. Instrumento de Motivación Laboral

Cuestionario sobre Motivación Laboral

Estimado/a participante

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Psicología de la Universidad Nacional de Tumbes; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes, asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Nacional de Tumbes.

INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	Algunas veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

I. PREGUNTAS DE ESTUDIO:

N°	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
Variable independiente: MOTIVACIÓN LABORAL						
D1	Factores intrínsecos	N	CN	AV	CS	S
1	Considera que su trabajo contribuye de forma directa al logro de objetivos.					
2	El trabajo que realiza le permite desarrollar enteramente sus cualidades y competencias.					
3	Las acciones y deberes que desempeña corresponden a su función como profesional.					
4	Puede asegurar que su superior siempre reconoce sus laborales bien realizadas.					
5	Considera que su superior se preocupa y está al pendiente de la calidad de su trabajo.					
6	Recibe con frecuencia opiniones y críticas constructivas sobre su trabajo con el fin de mejorar y crecer como profesional.					
7	Se siente a gusto y satisfecho con las tareas y funciones asignadas a su puesto de trabajo.					
8	Considera que su puesto de trabajo cuenta con actividades y tareas variadas y desafiantes.					
9	Le otorgan entera libertad para realizar su trabajo de acuerdo a su criterio como profesional.					
10	Puede garantizar que su trabajo tiene un nivel bastante alto de responsabilidad.					
11	Cumple siempre con el horario que se le establece y demuestra puntualidad.					
12	Considera que los resultados de su trabajo afectan significativamente en el bienestar y la vida en general de otras personas.					
13	Identifica oportunidades de hacer línea de carrera en su actual trabajo.					
14	Se le brinda la formación y el asesoramiento necesario para poder desarrollarse como persona y profesional.					
15	En su trabajo se encargan que usted se encuentre a la expectativa de una mejora en sus condiciones laborales.					
16	La posibilidad de ascender a mejores puestos en su trabajo es asequible.					

D2	Factores extrínsecos	N	CN	AV	CS	S
17	En su centro de trabajo se cumple con convenios y leyes laborales establecidas.					
18	Se encuentra conforme con su horario de trabajo.					
19	Considera entender claramente la misión y la visión de su centro de trabajo.					
20	En su centro de trabajo se difunde correctamente las políticas y procedimientos.					
21	Considera estar conforme con las normas y políticas institucionales.					
22	Considera que su superior posee la necesaria formación técnica y profesional para hacer su trabajo.					
23	Se encuentra conforme de la forma en que su superior planifica, organiza, ejecuta y controla el trabajo en general.					
24	Considera que la línea gerencial y administrativa es competente.					
25	Su superior inmediato siempre le comunica si está realizando bien o mal su trabajo.					
26	Cada superior de las áreas de trabajo incentiva y responden genuinamente a las consultas, ideas y sugerencias.					
27	Considera que los superiores generan un ambiente laboral de confianza, haciendo accesible y fácil la comunicación con ellos.					
28	Le agrada la manera en la que se relaciona con sus superiores.					
29	Considera que la distribución física de su centro de trabajo le permite laborar cómoda y eficientemente.					
30	Se le proporciona todos los recursos y equipos para realizar correctamente su trabajo.					
31	Siempre son buenas las condiciones de limpieza, salud e higiene en su trabajo.					
32	Considera que su remuneración está en función al trabajo que realiza.					

-
- 33** Se siente conforme con los incentivos y premios que suele recibir.
-
- 34** Recibe todo beneficio según lo estipulado por la ley.
-
- 35** Puede asegurar que mantiene buenas relaciones con sus colegas de trabajo.
-
- 36** Entre el personal de su centro de trabajo se preocupan unos entre otros.
-

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 6. Coeficiente de confiabilidad del instrumento de Motivación laboral

Items / Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Suma de Items	
1	5	5	5	5	2	4	4	3	4	5	5	1	3	5	4	3	5	5	5	5	4	2	2	2	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	
3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	1	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	2	5	4	3	
7	5	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	1	4	4	4	3	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	1	1	1	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
9	4	5	5	5	4	3	4	5	2	5	5	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	1	4	3	
10	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	3	4	4	5	
11	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	3	
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	3	4	5	5	
13	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	
14	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	
15	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1	2	3	4	3	3	

VARP: 0.41 0.55 0.40 0.40 0.92 0.97 0.64 0.70 0.92 0.54 0.21 1.84 0.50 0.89 0.81 1.92 0.92 0.40 0.55 0.67 0.52 1.07 1.03 0.86 0.98 0.71 0.64 0.78 0.64 0.52 0.21 1.92 1.29 1.52 0.27 0.71 S_r²: 382.26

(Varianza de la Población) $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$ ∑S_i²: 28.84

- K: El número de ítems 36
- ∑S_i²: Sumatoria de las Varianzas de los ítems 28.84
- S_r²: La Varianza de la suma de los ítems 382.26
- α: Coeficiente de Alfa de Cronbach 0.951

Anexo 7. Ficha técnica de la escala de Autoeficacia

FICHA TECNICA

I. Generalidades:

Nombre del test: Escala de autoeficacia

Autores: Baessler y Schwarzer

Año: 1996

Adaptación Peruana: Oscco, E. y Ccoecca, J.

Año: 2021

Procedencia: El formato se encuentra en la investigación de Oscco y Ccoecca (2021) titulada "Autoeficacia y estrés laboral en profesionales de enfermería de una Micro Red de Salud".

Aplicación: Individual o colectiva, jóvenes adultos y adultos mayores (20-50 años).

Tiempo de duración: Sin tiempo límite

II. Descripción de la prueba:

Dicha encuesta está basada en los planteamientos teóricos de Baessler y Schwarzer y fue diseñada con la técnica de Escala Likert. Consta de 25 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el encuestado en una escala cualitativa de 1-5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada. Los puntajes obtenidos, acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar el grado de autoeficacia como alta, media o baja; y según la calificación asignada a cada una de las 25 premisas es posible conocer si la necesidad predominante proviene de la competitividad, determinación y capacidad de respuesta.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 8. Instrumento de Autoeficacia

Cuestionario sobre autoeficacia

Estimado/a participante

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Psicología de la Universidad Nacional de Tumbes; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo definir el nivel de autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del Departamento de Tumbes, asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Nacional de Tumbes.

INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	Algunas veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

I. PREGUNTAS DE ESTUDIO:

N°	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
Variable dependiente: AUTOEFICACIA						
D1	Competitividad	N	CN	AV	CS	S
1	Permanece siempre calmado (a) en las más difíciles situaciones, porque considera tener habilidades necesarias para superarlas.					
2	Posee la sólida creencia de que su vida es útil.					
3	Tiene perfectamente asimilado el aprendizaje de los errores que he cometido en el pasado.					
4	Se considera a usted mismo una persona equilibrada.					
5	Suele saber qué hacer, de manera espontánea, en los momentos claves.					
6	Nota siempre las buenas ideas que se le ocurren.					
D2	Determinación	N	CN	AV	CS	S
7	Siempre encuentra la forma de obtener lo que anhela, aunque alguien intente impedirsele.					
8	Considera que es bueno empleando la ayuda ajena, en casos extraordinarios y necesarios.					
9	Se siente correctamente percibido he entendido por los demás.					
10	Es capaz de resolver problemáticas tediosas si se esfuerza lo suficiente.					
11	Las cosas siempre terminan desarrollándose como quiere.					
12	Persiste en lo que se propone hasta lograr el cumplimiento de sus objetivos y metas.					
13	Si existe hasta la más mínima posibilidad de lograr algo, lo termina consiguiendo.					
14	Presenta siempre una actitud positiva en el momento de resolver conflictos.					
15	No deja complicarse por nada.					

16	Descarta siempre sentimientos de impotencia e invalidez.					
D3	Capacidad de respuesta	N	CN	AV	CS	S
17	Tiene el total convencimiento de que puede manejar acontecimientos inesperados.					
18	En temporadas plenas de inseguridad, se inclina a esperar lo mejor.					
19	No manifiesta ni un poco de susceptibilidad ante lo inesperado.					
20	Mis competencias y cualidades me permiten afrontar y superar todo aquello que es imprevisto.					
21	Si alguien se está oponiendo, termina igual encontrando la forma de conseguir lo que quiere.					
22	Así venga lo que venga, siempre es capaz de manejarlo con destreza.					
23	Asegura una ideal gestión de lo imprevisto, porque confía ampliamente en sus capacidades y en su manejo de recursos.					
24	Al tener enfrente problemas, siempre se le ocurren varias alternativas y formas de cómo resolverlos.					
25	Permanece tranquilo, dado a que vislumbra diferentes opciones para prosperar.					

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 9. Coeficiente de confiabilidad del instrumento de Autoeficacia

Items / Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Suma de Items
1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	110
2	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	102
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	96
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	111
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	118
6	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	75
7	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	92
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	114
9	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	99
10	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	114
11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	105
12	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	105
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	97
14	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	92
15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	94
VARP	0.26	0.40	0.84	0.38	0.46	0.35	0.55	0.43	0.29	0.46	0.67	0.26	0.54	0.27	0.84	0.64	0.57	0.67	0.64	0.35	0.84	0.57	0.50	0.35	0.31	S _T ² : 126.26
(Varianza de la Población)	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																							ΣSi ² : 12.42		
K: El número de ítems	25																									
ΣSi ² : Sumatoria de las Varianzas de los ítems	12.42																									
S _T ² : La Varianza de la suma de los ítems	126.26																									
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.939																									

Anexo 10. Prueba de normalidad de los puntajes obtenidos en las variables motivación laboral y autoeficacia

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,135	101	,000
Autoeficacia	,182	101	,000

Fuente: Spss Vr. 25.

Interpretación: Se reconoció con la aplicación de la prueba de normalidad, resultados para variables desde sus puntuaciones, se destacaron en ambos casos un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$. Lo determinado facilitó el reconocimiento de una distribución de datos no normal, comprobando así, que fue necesario trabajar con una prueba no paramétrica, en este caso, se eligió la prueba de correlación Rho (ρ) de Spearman.

Anexo 11. Constancia de Validación por Juicio de Expertos

Experto 1

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gonzalo Nicolas Ezeta Muñoz, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 46869303, de profesión psicólogo y docente de la Universidad Continental, Facultad de Humanidades, adscrito a la Escuela de Psicología, con grado académico de Magíster, labor que ejerzo actualmente como Docente de esta casa superior de estudios.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos denominados: Escala de motivación laboral y Escala de Autoeficacia, aplicados a los trabajadores de los centros de salud mental comunitarios, cuyo propósito es: Determinar el nivel de correlación de las variables “**Motivación laboral y Autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes-2022.**”

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración Negativa		
	P	R	C	P	R	C
El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	X					
El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.		X				
Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.			X			

Tumbes, 03 de junio del 2023

Apreciación total:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres: Gonzalo Nicolas Ezeta Muñoz **D N I :** 46869303

Código Orcid: 0000-0002-8949-1947

Firma:



Experto 2

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Marilú Elena Barreto Espinoza, identificado con Documento Nacional de Identidad N°, de profesión psicólogo y docente de la Universidad Nacional de Tumbes, Facultad de Ciencias Sociales, adscrito a la Escuela Profesional de Psicología, con grado académico de Doctor, labor que ejerzo actualmente como Docente de esta casa superior de estudios.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos denominados: Escala de motivación laboral y Escala de Autoeficacia, aplicados a los trabajadores de los centros de salud mental comunitarios, cuyo propósito es: **Determinar el nivel de correlación de las variables "Motivación laboral y Autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes-2022."**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración Negativa		
	P	R	C	P	R	C
El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	X					
El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.		X				
Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.			X			

Tumbes, 03 de junio del 2023

Apreciación total:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres: Marilú Elena Barreto Espinoza **DNI:** 00250182

Código Orcid: 0000-0001-8883-5501

Firma:



Experto 3

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Diana Paola Ordinola Quispe, identificado con Documento Nacional de Identidad N°, 73101950 de profesión psicólogo con grado académico de Magister en gestión de los servicios de salud, labor que ejerzo actualmente.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados: Cuestionario Escala de motivación laboral y Escala de Autoeficacia, aplicados a los trabajadores de los centros de salud mental comunitarios; cuyo propósito es: Determinar el nivel de correlación de las variables **“Motivación laboral y Autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes-2022.”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración Negativa		
	P	R	C	P	R	C
El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	X					
El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.		X				
Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.			X			

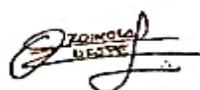
Tumbes, 03 de junio del 2023

Apreciación total:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres: Diana Paola Ordinola Quispe **DNI:** 73101950

Código Orcid: 0000-0001-8448-5073 **Firma:**



Experto 4

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Alberto Coronado Zapata, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 03872488, de profesión psicólogo y docente de la Universidad Nacional de Tumbes, Facultad de Ciencias Sociales, adscrito a la Escuela Profesional de Psicología, con grado académico de Magister, labor que ejerzo actualmente como Docente de esta casa superior de estudios.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos denominados: Escala de motivación laboral y Escala de Autoeficacia, aplicados a los trabajadores de los centros de salud mental comunitarios; cuyo propósito es: Determinar el nivel de correlación de las variables "**Motivación laboral y Autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes-2022.**"

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración Negativa		
	P	R	C	P	R	C
El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	X					
El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.		X				
Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.			X			

Tumbes, 20 de agosto del 2023

Apreciación total:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres: Carlos Alberto Coronado Zapata **DNI:** 03872488

Código Orcid: 0000-0003-3526-8069

Firma:



Experto 5

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Diana Carolina Falen Morales, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 72438217, de profesión psicólogo, labor que ejerzo actualmente en el Hospital de apoyo Chepén.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos denominados: Escala de motivación laboral y Escala de Autoeficacia, aplicados a los trabajadores de los centros de salud mental comunitarios; cuyo propósito es: Determinar el nivel de correlación de las variables **“Motivación laboral y Autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes-2022.”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración Negativa		
	P	R	C	P	R	C
El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	X					
El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.		X				
Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.			X			

Tumbes, 25 de agosto del 2023

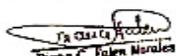
Apreciación total:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres: Diana Carolina Falen Morales **DNI:** 72438217

Código Orcid: 0000-0001-9886-3397

Firma:



Diana C. Falen Morales
Psicóloga
C.P.P. N° 35767

Anexo 12. Coeficiente V de Aiken del instrumento de Motivación laboral

Ítem	1er Juez			2do Juez			3er Juez			4to Juez			5to Juez			Aciertos	V de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI

Nota: P = pertinencia; R = relevancia; C = claridad

Interpretación:

- En el presente recuadro se evidencian los valores para los criterios de calificación desde pertinencia, relevancia, claridad y V de Aiken General, observándose que los ítems del instrumento de motivación laboral logran cumplir con el criterio mayor (≤ 1.0).

Anexo 13. Coeficiente V de Aiken del instrumento de Autoeficacia

Ítem	1er Juez			2do Juez			3er Juez			4to Juez			5to Juez			Aciertos	V de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1.0	SI

Nota: P = pertinencia; R = relevancia; C = claridad

Interpretación:

- En el presente recuadro se evidencian los valores para los criterios de calificación desde pertinencia, relevancia, claridad y V de Aiken General, observándose que los ítems del instrumento de autoeficacia logran cumplir con el criterio mayor (≤ 1.0).

Anexo 14. Solicitud de permiso para ejecución de proyecto de tesis a la dirección regional de salud (DIRESA)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tumbes, 21 de junio del 2022

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA EJECUTAR PROYECTO DE INVESTIGACION- APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

SEÑOR
DR. ROMMELL VEINTIMILLA GONZALES SEMINARIO
DIRECTOR REGIONAL DE SALUD DE TUMBES

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES	
1243417 - 1061729	
21 JUN 2022	
Dir. Reg.:	
Dir. Ejec.:	
Dir. Adm.:	
Dir. Fin.:	

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hago llegar mi solicitud con la finalidad de obtener el permiso para aplicar el instrumento con fines académicos para poder dar el desarrollo a mi proyecto de tesis.

Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Yo, SHEILA JERUSA CHAPOÑAN LUNA, identificada con D.N.I N° 70568509, alumna de la escuela de psicología del IX ciclo con código de matrícula 160206181 de la universidad nacional de tumbes.

Que, habiendo por culminar la carrera profesional de Psicología en la Universidad Nacional de Tumbes, solicito a Ud. el permiso para realizar el trabajo de investigación sobre: "Motivación laboral y Autoeficacia en los trabajadores de los centros de salud mental comunitario del departamento de Tumbes-2022" a realizarse la aplicación del cuestionario de forma virtual, para optar la licenciatura en psicología.

POR LO EXPUESTO:

Espero acceda a mi petición.

Atentamente,



Sheila Jerusa Chapoñan Luna
Sheila Jerusa Chapoñan Luna
Estudiante del IX Ciclo de Psicología
DNI N° 70568509

Anexo 15. Carta de Autorización



**GOBIERNO REGIONAL TUMBES
DIRECCION REGIONAL DE SALUD TUMBES
DIRECCION GENERAL**

Tumbes, 14 de julio del 2022

CARTA N° 0092-2022-GOB.REG.TUMBES-GRDS-DIRESA-DR.

Señora
SHEILA JERUSA CHAPOÑAN LUNA
Estudiante del IX ciclo de Psicología
Universidad Nacional de Tumbes
Presente.-

ASUNTO : **AUTORIZACION**

Ref. : a) SOLICITUD – REG. 1243917 - 1061729
b) INFORME N°271-2022-GOB.REG.TUMBES-DRS-DEGYDRH

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez en atención al documento de referencia, manifestarle que esta Dirección Autoriza y brinda las facilidades del caso para que Aplique el Cuestionario del Trabajo de Investigación titulado: **"MOTIVACION LABORAL Y AUTOEFICIENCIA EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES - 2022"**.

Es propicia la ocasión para expresar a usted, mi deferencia personal.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL TUMBES
DIRECCION REGIONAL DE SALUD TUMBES
Dr. Rommel Yerranilla Gonzalez: Secretario
DIRECCION REGIONAL DE SALUD

RVGS/DR
C.c.
Archivo

Reg. Doc: 01259482
Reg. Exp: 01072960

Anexo 16. Resolución de constitución de jurado



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

" AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL "

RESOLUCIÓN N° 051-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 16 de febrero de 2022.

VISTO: El expediente virtual N°441, del 15 de febrero del 2022, correspondiente al oficio N°014 - 2022/UNTUMBES- FACSO -DUNIV, mediante el cual el director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanza, para su reconocimiento, el proyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROMART, TUMBES-2022"**, que para optar el título profesional de licenciado en psicología, ha presentado la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **SHEILA JERUSA CHAPOÑAN LUNA**, informe con el que también se propone a los docentes que deben conformar el jurado calificador que tendrá a su cargo la evaluación de dicho documento académico; y

CONSIDERANDO:

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45, de la Ley Universitaria N°30220 y en el artículo 90, del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que en conformidad con lo expuesto, deviene procedente el reconocimiento del proyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROMART, TUMBES-2022"**, para efectos de su evaluación, como tal, por el jurado calificador que también se constituye con esta Resolución, en virtud de la propuesta formulada, al efecto, con el informe señalado en la referencia;

Que complementariamente a lo señalado en el considerando precedente, se impone la necesidad de efectuar, como corresponde, la designación del docente asesor de dicho documento académico;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

En uso de las atribuciones conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- RECONOCER a la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **SHEILA JERUSA CHAPOÑAN LUNA**, como autora del proyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROMART, TUMBES-2022"**, presentado por dicha estudiante.

ARTICULO SEGUNDO.- CONSTITUIR el Jurado Calificador del proyecto de tesis titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROMART, TUMBES-2022"** con la siguiente conformación:



RESOLUCIÓN Nº051-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Presidente : Dra. Eva Matilde Rhor García Godos
Secretario : Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval
Vocal : Mg. Alexander Ordánola Luna
Accesitario : Mg. Carlos Alberto Coronado Zapata.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 60. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el incumplimiento de las funciones del jurado, estipuladas en el artículo 41. del mismo Reglamento, es comunicado en forma escrita por el Presidente u otro miembro del Jurado, al Decano de la Facultad, para la llamada de atención correspondiente.

ARTICULO CUARTO.- DESIGNAR a la Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada como asesora del proyecto de tesis titulado "MOTIVACIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROMART, TUMBES-2022", lo que se dispone en razón de lo señalado en la parte considerativa.

ARTÍCULO QUINTO.- DEJAR expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 49. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el tesista puede cambiar de asesor o co-asesor si no cumplen con sus funciones según el artículo 46. del mismo Reglamento.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el dieciséis de febrero del dos mil veintidós.

REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE: (Fdo.) Dra. DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. e.
-RECTOR-VRACAD-OGCDA
-FACSO-DDH-DDT-DET-DDED
-DEED-DDPS-DEPS-DECC
-REG.TEC-Interesado-Archivo
DMMY/D.
WJCC/Sec. Acad


UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 17. Resolución de modificación de título de proyecto de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

RESOLUCIÓN N° 250-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 24 de agosto de 2022.

VISTO: El expediente virtual N°1594, del 11 de agosto del 2022, correspondiente a la solicitud de la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **CHAPOÑAN LUNA SHEILA JERUSA**, para que se modifique el título del proyecto de tesis de su autoría, que a continuación se indica; y

CONSIDERANDO:

Que con la Resolución N°051-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 16 de febrero del 2022, se reconoce a la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **CHAPOÑAN LUNA SHEILA JERUSA**, como autora del proyecto de tesis titulado "MOTIVACIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROMART, TUMBES-2022", para optar el título profesional de licenciado en Psicología;

Que de lo expuesto en la precitada solicitud, se desprende que el proyecto de tesis fue elaborado en el Semestre Académico 2021-II, y debido a los protocolos de bioseguridad establecidos para contrarrestar el contagio de la covid-19, la Empresa Promart -Tumbes desistió del permiso para la aplicación del instrumento de recolección de datos hacia sus trabajadores. Actualmente la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **CHAPOÑAN LUNA SHEILA JERUSA**, cuenta con el permiso para la recolección de datos en los Centros de Salud Mental Comunitario, tal como lo evidencia en el documento que anexa a su solicitud;

Que por el motivo expuesto en el considerando precedente, es procedente la aceptación de la solicitud presentada por la estudiante **CHAPOÑAN LUNA SHEILA JERUSA**, para que se disponga la modificación del nombre del indicado proyecto, por la nueva denominación: **MOTIVACION LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES-2022**;

Que en razón de lo anterior y teniendo en cuenta los fundamentos expuestos al efecto, es conveniente formalizar lo consignado en el considerando precedente, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

Que en razón de lo anterior y en uso de las atribuciones conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- MODIFICAR la Resolución N°051-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 16 de febrero del 2022, específicamente, en lo concerniente al título del proyecto indicado, el que en razón de lo señalado en la parte considerativa, pasa a denominarse: "**MOTIVACION LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES-2022**".



RESOLUCIÓN N° 250-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

ARTÍCULO SEGUNDO.- COMUNICAR la presente Resolución, para conocimiento y fines, a los miembros de la Unidad de Investigación, así como a los miembros del Jurado Calificador, que preside la Dra. Eva Matilde Rhor García Godos y a la docente asesora de dicho proyecto, a la Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR sin efecto toda disposición que se oponga a lo aquí dispuesto.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el veinticuatro de agosto del dos mil veintidós.

REGÍSTRASE Y COMUNICASE: (Fdo.) Dra. DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. e.
-RECTOR-VRACAD-OGCDA
-FACSO-DAED-DEED
-REG.TEC-Internado-Archivo
DMM/YO
WJCL/Sec. Acad.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 18. Resolución de aprobación de proyecto de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

“ AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL ”

RESOLUCIÓN N° 393-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 29 de diciembre de 2022.

VISTO: El Oficio N°002-2022/UNTUMBES-FCSO- JE, del 28 de diciembre del 2022, mediante el cual, la presidenta del Jurado constituido con la Resolución N°051-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 16 de febrero de 2022, alcanza el proyecto de tesis titulado “**MOTIVACION LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES-2022**”, presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, SHEILA JERUSA CHAPOÑAN LUNA, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología; y

CONSIDERANDO:

Que con la Resolución N°051-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 16 de febrero de 2022, se reconoce a la estudiante SHEILA JERUSA CHAPOÑAN LUNA, como autora del proyecto de tesis titulado “**MOTIVACIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROMART, TUMBES-2022**”, se constituye el Jurado Calificador y se designa el asesor de dicho documento académico;

Que con la Resolución N° 250-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 24 de agosto de 2022, se modifica la Resolución N°051-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 16 de febrero del 2022, específicamente, en lo concerniente al título del proyecto indicado, el que pasa a denominarse: “**MOTIVACIÓN LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES-2022**”;

Que de lo consignado en el acta suscrita por los integrantes del indicado jurado, el 28 de diciembre del 2022 y que obra en el expediente señalado en la referencia, se desprende que el mencionado proyecto de tesis ha sido debidamente corregido por el mencionado estudiante y favorablemente evaluado para efectos de su correspondiente aprobación como proyecto de tesis;

Que teniendo en cuenta lo expuesto, deviene procedente la aprobación del indicado documento, con el carácter de proyecto de tesis y cuya evaluación debe continuar a cargo de los docentes miembros de ese mismo jurado calificador;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte Resolutiva;

En uso de las atribuciones conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el proyecto de tesis titulado “**MOTIVACION LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES-2022**”, presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, SHEILA JERUSA CHAPOÑAN LUNA, para optar el título profesional de licenciado en Psicología, documento cuyo texto forma parte de esta Resolución.



RESOLUCIÓN N°393-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCOMENDAR al Jurado Calificador constituido con la Resolución N°051-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 16 de febrero de 2022, la evaluación del proyecto de tesis titulado "MOTIVACION LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES-2022". Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

Presidente	: Dra. Eva Matilde Rhor García Godos
Secretario	: Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval
Vocal	: Mg. Alexander Ordinola Luna
Accesitario	: Mg. Carlos Alberto Coronado Zapata.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 60. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el incumplimiento de las funciones del jurado, estipuladas en el artículo 41. del mismo Reglamento, es comunicado en forma escrita por el Presidente u otro miembro del Jurado, al Decano de la Facultad, para la llamada de atención correspondiente.

ARTÍCULO CUARTO.- RATIFICAR a la Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada como asesora del proyecto de tesis "MOTIVACION LABORAL Y AUTOEFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES-2022".

ARTÍCULO QUINTO.- DEJAR expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 49. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el tesista puede cambiar de asesor o co-asesor si no cumplen con sus funciones según el artículo 46. del mismo Reglamento.

ARTÍCULO SEXTO.- COMUNICAR la presente Resolución a los docentes aquí nominados, para que actúen en consecuencia.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el veintinueve de diciembre del dos mil veintidós.

REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE: (Fdo.) Dra. DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c
-RECTOR-VRACAD-OGCDA
-FACSO-DDH-DDT-DET-DDED
-DEED-DDPS-DEPS-DECC
-REG. TEC-Interesado-Archivo
DAMIY.D.
WJCL/Sec. Acad.

