



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

#### **Motivación y Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas - Apurímac 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Viguria Vivanco, Rene Alcides (ORCID: 0000-0002-6950-056)

**ASESOR:**

Dr. Limas Huatuco, David Ángel (ORCID: 0000-0003-4776-2152)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi querida familia, en especial a mi esposa quien ha sido la autora en motivarme para seguir mi estudio de maestría por las cualidades que tengo.

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios por darme la vida y fortaleza, a mis queridos hijos que me apoyaron en todo momento con la tecnología.

A mi asesor por sus orientaciones y aportes acertados durante el desarrollo del curso de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Abstract	iv
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
1.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>26</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>32</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>46</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la muestra	18
Tabla 2. Niveles de motivación	21
Tabla 3. Desempeño laboral	22
Tabla 4. Motivación extrínseca	22
Tabla 5. Motivación intrínseca	22
Tabla 6. Desempeño de tareas	22
Tabla 7. Nivel de civismo	23
Tabla 8. Correlación entre variables motivación y desempeño	24
Tabla 9. Correlación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral	24
Tabla 10. Correlación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral	24

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2021, realizado metodológicamente bajo un enfoque cuantitativo, con un estudio de tipo básico, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La población fue de 51 trabajadores asistenciales de nivel profesional del centro de salud, entre médicos, enfermeras, obstetras, psicólogos, nutricionistas, optómetras y odontólogos, estando determinada la muestra por la misma población debido a que se aplicó un muestreo censal. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios diseñados para este estudio previamente validados por expertos y con alta confiabilidad. Los resultados reflejaron excelente nivel de motivación en la mayoría de la muestra y excelente nivel de desempeño; además, se en el análisis estadístico inferencial se encontró un valor  $p=0,000$  que permitió aceptar la hipótesis de estudio y un valor  $r=0,523$ . Por lo que se concluye que la motivación se relaciona significativa, positiva y moderadamente con el desempeño laboral de la población analizada, siendo que, a mayor motivación, los trabajadores mostrarán mayor desempeño en sus labores. Se recomienda la aplicación de medidas que mantengan los niveles de motivación y desempeño encontrados en el personal asistencial del centro de salud objeto de estudio.

**Palabras clave:** Motivación, desempeño laboral, trabajadores asistenciales.

## **Abstract**

The present study aimed to determine the relationship between motivation and work performance in health care workers of the San Jerónimo Health Center, Andahuaylas, Apurímac, 2021, methodologically carried out under a quantitative approach, with a study of a basic type, descriptive-correlational level and non-experimental design. The population consisted of 51 professional-level healthcare workers, including doctors, nurses, obstetricians, psychologists, nutritionists, optometrists and dentists, the sample being determined by the same population due to the fact that a census sampling was applied. For data collection, the survey technique was applied and two questionnaires designed for this study, previously validated by experts and with high reliability, were applied as an instrument. The results reflected an excellent level of motivation in most of the sample and an excellent level of performance; Furthermore, in the inferential statistical analysis, a p value = 0.000 was found, which allowed accepting the study hypothesis and an r value = 0.523. Therefore, it is concluded that motivation is significantly, positively and moderately related to the work performance of the population analyzed, being that, the higher the motivation, the workers will show greater performance in their work. The application of measures that maintain the levels of motivation and performance found in the healthcare personnel of the health center under study is recommended.

**Keywords:** Motivation, job performance, care workers.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la motivación que tienen los colaboradores dentro de las empresas es un factor crucial para llevarla al éxito, especialmente en instituciones del sector salud debido a la exigencia que requiere la labor del personal sanitario donde, además, el desempeño laboral de los mismos lleva a que se preste un servicio de calidad y una atención al usuario adecuada. Por lo tanto, la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores son elementos que juegan un papel fundamental en las instituciones, siendo necesaria su evaluación constante.

Muchas empresas, industrias y organizaciones a nivel mundial y, sobre todo en países desarrollados, han comprendido la importancia de la motivación en los trabajadores, observándose que brindan buenas condiciones de trabajo, están al cuidado de las necesidades de los empleados y del nivel de satisfacción que ellos tienen con la organización y brindando una calidad de vida laboral óptima, ya que esto ha favorecido tanto a los colaboradores como a los objetivos organizacionales (Amaru, 2018). Así, existen en la actualidad empresas que han mejorado sus prácticas motivacionales, convirtiéndolas en empresas líderes y en lugares donde a muchos les gustaría trabajar (Cerón, 2015).

Sin embargo, lo anterior se evidencia en gran medida únicamente en empresas transnacionales de renombre, siendo que existe aún un gran número de organizaciones en las que las prácticas motivacionales no son consideradas a ese nivel; en el caso de la región latinoamericana, lo anterior es más evidente en instituciones del sector público que en empresas privadas, pero en ambos sectores no han logrado determinar con exactitud la importancia del talento humano en la contribución y colaboración que brindan al desarrollo organizacional, por lo que se realizan pocos esfuerzos por mantener motivados a los trabajadores, encontrándose entonces bajos desempeños (Veliz, 2020).

En el caso del sector salud, a nivel mundial existe un total de 59,2 millones de trabajadores remunerados, identificándose una brecha entre la necesidad mínima de personal sanitario y la existente para que se tenga la cobertura de atención que se requiere y que permita cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), encontrándose que 40% de los países miembros de la Organización



Mundial de la Salud (OMS) cuentan con menos de 10 médicos por cada 10.000 habitantes (Dun, 2020), siendo mayormente afectado por esto las zonas rurales (Moscoso, Huamán y Núñez, 2015).

Lo anterior, genera una sobrecarga laboral en el personal de salud que no es ajena a la situación actual en el contexto nacional, donde estudios revelan que, en las instituciones de salud de Perú se ha incrementado la demanda de paciente en un 50%, estimándose que existen solo 12 enfermeros/as por cada 10.000 habitantes (Ugaz, 2018), generando que el poco personal de salud tenga que redoblar esfuerzos, debilitando su desempeño. Esta poca cantidad de trabajadores asistenciales en el país es, sobre todo en el sector público, debido a las precarias condiciones en las que deben desempeñarse, bajos salarios, poca oportunidad para desarrollarse y la migración a otros países en la búsqueda de mejores oportunidades (Moscoso, Huamán y Núñez, 2015), lo que se traduce en pocas prácticas motivacionales que hace de esta profesión, una profesión sacrificada.

Por lo anterior, en el año 2013 se aprobó el Decreto Legislativo N° 1153 en el que se incluyeron indicadores de desempeño y compromisos para implementar bonos por desempeño a los trabajadores de la salud en servicio del Estado (DL N° 1153, 2013) en una búsqueda por mejorar la situación de las múltiples deficiencias que llevan a desmerecer y desprestigiar la labor del personal asistencial y la atención que se brinda en las instituciones de salud estatales. Sin embargo, en investigaciones se han encontrado niveles medios o regulares de motivación y desempeño laboral en la mayoría de los trabajadores asistenciales de hospitales nacionales (García, 2020; Rojas, 2019); evidenciándose que se requiere de mayores esfuerzos para mejorar la situación.

Como es de saber, el buen desempeño de los trabajadores del sector salud se refleja en un servicio de calidad y una atención oportuna y adecuada a los pacientes, que lleva a que se tengan resultados favorables en su salud y a nivel institucional se logren los objetivos propuestos, por lo que se deben evaluar los factores que contribuyen a que se tengan niveles adecuados de desempeño laboral y enfocarse en mejorarlos.

En el Centro de Salud San Jerónimo, ubicado en Andahuaylas – Apurímac, ha podido evidenciarse que se reciben múltiples quejas de los habitantes del sector que van a atenderse por el servicio que reciben, siendo que el personal asistencial tiene que laborar bajo condiciones en las que no es tarea sencilla desarrollarse profesionalmente por la cantidad de jornadas que deben realizar, evidenciándose un gran cansancio físico y mental y poca motivación laboral.

Este estudio tiene como finalidad analizar las variables motivación y desempeño laboral en el contexto de un Centro de Salud, específicamente el San Jerónimo, de Andahuaylas, Apurímac para determinar los niveles de estas variables en el personal de salud, así como la influencia que puede tener la motivación que tienen los colaboradores en desempeñar sus tareas de cierta manera. Es importante que, a raíz de los resultados, se tomen medidas correctivas o que mantengan los niveles para que el usuario del Centro de Salud perciba una atención de calidad y calidez como respuesta a que el personal se desempeña adecuadamente, llevando a que se tengan mejores resultados, tanto personales como institucionales.

De esta forma, en la presente investigación se formula la pregunta general ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021?, siendo necesario el planteamiento de preguntas específicas que buscan responder ¿Cuál es el nivel de motivación en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021?, seguido de ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021?, además ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021? y ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021?

Así, este estudio se justifica teóricamente en el aporte que brinda al campo de los conocimientos sobre las variables motivación, el desempeño laboral y la relación entre ambas variables en el personal de salud, siendo una de las

profesiones con mayor importancia en la humanidad que requiere tener un bienestar laboral para brindar servicios adecuados. Esta información servirá para el campo investigativo, aportando a las teorías existentes sobre estas variables y permitiendo la ampliación de estudios a futuro. También, la investigación tiene un aporte metodológico debido a que se crearon instrumentos de medición para evaluar la motivación y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales que lleven a obtener datos reales del contexto que se analiza, mismos que podrán ser aplicados por futuros investigadores en otras instituciones de salud para poder contar con datos recientes sobre esta problemática.

Es entonces como en este estudio se propone como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021; y como objetivos específicos se plantea, principalmente, determinar el nivel de motivación en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021, así como determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021; también, determinar cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021 y determinar cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021.

Asimismo, como hipótesis general del estudio se establece que la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral es significativa en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021; y como hipótesis específicas se plantea que la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral es significativa en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021 y que la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral es significativa en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de la presente investigación, fueron revisados y referenciados trabajos previos relacionados con la investigación. En el contexto nacional, se han realizado estudios relacionados con esta investigación, como el artículo presentado por Zuta et al. (2018), proponiéndose como objetivo la determinación de la influencia de la motivación en el desempeño laboral en docentes de práctica clínica de una escuela profesional de enfermería, a través de una metodología enfocada en un estudio básico descriptivo, correlacional de corte transversal, donde la determinación de la muestra fue censal conformada por 28 individuos y para la recolección de información se llevó a cabo a través de la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, obteniendo como resultados que  $r=0.658$ , determinando que la motivación tiene una correlación moderada alta con el desempeño laboral, por lo que concluyen que, la motivación influye de manera significativa en el desempeño docente en las prácticas de la escuela de enfermería, es decir, a mayor motivación, también será mayor el desempeño laboral.

También, Marín y Placencia (2017) en su artículo se propusieron como objetivo el establecimiento de la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de salud de una empresa del sector privado en Perú, basándose metodológicamente en un estudio enfocado cuantitativamente, de nivel descriptivo correlacional, en la que se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, uno basado en las dimensiones de la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg para la medición de la motivación y otro basado en el planteamiento de Font Roja para medir la satisfacción laboral, en una muestra de 136 colaboradores. Se calculó el coeficiente de correlación de Spearman con los resultados, encontrándose que fue  $r=0,366$  y significancia  $p=0,000$  que denota que ambas variables se relacionan moderadamente, permitiendo a los autores concluir que, a mayor motivación en los trabajadores, mayor será la satisfacción laboral de los mismos en la población analizada.

Por otro lado, en el artículo presentado por Tarqui y Quintana (2020) se propusieron realizar una descripción de los niveles de desempeño laboral de los profesionales enfermeros de un hospital ubicado en el Callao, en Perú. Los

investigadores enfocaron su estudio de manera cuantitativa, bajo el tipo básico, nivel descriptivo con diseño no experimental, aplicando para el recojo de información la técnica de la encuesta y el cuestionario AD-HOC como instrumento y siguiendo la normativa del Seguro Social de Perú en una muestra de 208 enfermeras del total que pertenece al HNASS del Callao. Los resultados reflejan que el 63% de los encuestados tienen sobrecarga laboral, el 70,2% indica no recibir capacitaciones y el 37% percibe presión por parte de los superiores, sobresaliendo que el 24,5% demostró insuficiente desempeño laboral en general, concluyendo que gran parte del personal tiene un desempeño suficiente, sin embargo, se recomienda a la gerencia del lugar realizar esfuerzos para mejorar los niveles de desempeño laboral en los aspectos críticos encontrados.

Por su parte, la tesis planteada por García (2020), se planteó como objetivo la determinación de la relación existente entre el desempeño laboral y la motivación en el personal de enfermería en un centro asistencial regional, a través de una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional transversal de diseño no experimental, donde la población y la muestra fue de carácter censal, debido a la cantidad de individuos disponibles, estableciéndose en 50 personas del personal de enfermería, a los cuales se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, obteniendo a través de ello como resultado que, la correlación entre las variables de estudio a través de  $\chi^2$  arrojó un valor de 0.032, donde los individuos expresaron respuestas relacionadas a un 60% de motivación alto, mientras que en el desempeño laboral correspondiente al 50% es de nivel medio, por lo que la autora concluye que, la correlación entre la motivación y desempeño laboral es alta en el personal de enfermería de un hospital regional en Supe durante el año 2020.

Finalmente, en el artículo presentado por Guzmán et al. (2020), se plantearon como objetivo la determinación de la relación existente entre los factores motivacionales del profesional de tecnología médica en radiología con el desempeño laboral, desarrollando una metodología con un estudio descriptivo, transversal, correlacional, donde la población se compuso por 77 individuos y la muestra se determinó en 64, mientras que para la obtención de datos se utilizó el test de evaluación de factores motivacionales y la ficha de evaluación para el

desempeño laboral, evidenciando como resultados una correlación positiva débil entre las variables, obteniendo un valor  $r=0.251$ , concluyendo que, a mayor motivación, mayor será el desempeño laboral de la población analizada, sin embargo, no será un factor determinante para que los mismos tengan el desempeño adecuado.

Así, en el contexto internacional se tiene el artículo realizado por Bohórquez et al. (2020), con el objetivo de realizar el análisis de desempeño y la motivación de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de un cantón en Ecuador, metodológicamente planteando un estudio de tipo básico, probabilístico, descriptivo de enfoque mixto donde la población de la investigación se compuso por 435 individuos mientras que la muestra se determinó en 157, teniendo que dentro de la misma se tomó en cuenta los niveles superiores de los cargos públicos en el ente gubernamental como directivos, alcalde y jefes de departamentos, y se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. El estudio tuvo como resultados que existe una insatisfacción reflejada por el 25% de los trabajadores en torno a las necesidades ergonómicas, mientras que un 35% de los mismos refleja una necesidad de poder en los cargos desempeñados, asimismo, un 35% no demostró satisfacción respecto a la igualdad organizacional, recomendando de esta forma que es necesario establecer parámetros que motiven al personal de manera adecuada para desarrollar un mejor desempeño en los colaboradores donde se pueda lograr un desarrollo tanto profesional como personal.

Por su parte, Manjarrez et al. (2020), en su artículo se propusieron como objetivo el diagnóstico del desempeño y la motivación en los colaboradores de una cadena hotelera en la provincia de Cantón Quevedo, en Ecuador, metodológicamente se basó en una investigación básica, de enfoque mixto y descriptiva, utilizando para la recolección de información la técnica la encuesta y como instrumentos un cuestionario y una entrevista, aplicada a una muestra censal conformada por 38 individuos, siendo estos colaboradores de distintos niveles de los establecimientos hoteleros.

En el estudio se obtuvo como resultados que solo el 37% de los colaboradores recibe algún tipo de estimulación moral, mientras que las políticas salariales aplicadas por la organización es percibida de manera adecuada por un

47% de los trabajadores, y la mayoría refirió no percibir compensaciones correspondientes al empleo; respecto al reconocimiento del esfuerzo laboral, solamente un 37% refirió reconocimiento de algún tipo, así como el 26% de los mismos percibió algún tipo de apoyo por parte de la directiva; por último, en referencia a la participación de los colaboradores en las decisiones empresariales, solamente el 18% refiere que son escuchados y tomados en cuenta en este ámbito, permitiendo a los autores concluir que, es de suma importancia la autonomía laboral por parte de los colaboradores, en donde los mismos puedan desarrollar sus actividades y funciones dentro de la organización de manera independiente, donde la motivación a los mismos sea asegurada, de igual forma una remuneración y capacitación idónea de acuerdo a las actividades ejecutadas es necesaria para poder tener un dinamismo y crecimiento organizacional adecuado.

Por otro lado, Veliz (2020), en su tesis se planteó como objetivo principal el análisis de los factores extrínsecos e intrínsecos intervinientes en la motivación laboral, así como la relación existente entre los niveles de desempeño en los colaboradores de la gerencia de salud de COSSMIL en Bolivia, a través de una metodología de estudio básico, descriptivo y correlacional, donde para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos cuestionario y entrevista aplicados a una muestra censal de 65 individuos.

La autora evidenció como resultados que los factores de la motivación intrínseca guardan poca relación con el desempeño de los colaboradores, debido a que existen metas establecidas pero el personal no demuestra un compromiso tangible con sus actividades laborales, manteniendo bajos niveles de desempeño laboral, mientras que la motivación extrínseca es determinante para el desempeño laboral, donde los niveles de productividad se ven influenciados, pero se limitan a las necesidades personales de los colaboradores, por lo que en el estudio se concluye que los factores motivacionales en el personal de la gerencia de salud no son parte fundamental del crecimiento tanto personal como profesional, pero el desempeño laboral se ve influenciado directamente por los factores externos de la motivación.

Asimismo, Burgos (2018) en su artículo se propuso la determinación de la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores analizando

instituciones de salud colombianas, basándose en diversas teorías para el estudio. Metodológicamente, fue un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con diseño no experimental y correlacional, conformando una muestra de personal de gerencia, coordinadores de recursos humanos, personal auxiliar y coordinadores médicos a quienes se les aplicó dos cuestionarios de 27 ítems cada uno. Como resultado se encontraron bajos niveles de rendimiento laboral en los equipos de trabajo y una motivación moderada; además, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson encontrando que  $r=0,498$  y  $p=0,000$ . Lo anterior, permitió establecer como conclusión que la motivación se relaciona de manera directa y positiva con el rendimiento de los colaboradores de las instituciones analizadas, permitiendo indicar que, a mayor motivación en el personal, mejor será su rendimiento laboral.

Finalmente, en el artículo de Arboleda y Cardona (2018) se propusieron como objetivo realizar un examen sobre la percepción de la satisfacción laboral según la labor que desempeñan y los factores de motivación que influyen en el personal en instituciones que prestan servicios de salud en una región colombiana. Fue un estudio cuantitativo, diseño no experimental, en la que se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento como cuestionario en una muestra de 224 colaboradores de 69 instituciones. Como resultados denota satisfacción laboral en el 52,2% de la muestra y motivación adecuada en la mayoría, siendo que al 70,5% lo motiva el ambiente de trabajo, al 49,6% el salario y a otro 49,6% el cargo que desempeñan, siendo que existe mayor motivación en los empleados asistenciales que en los que desempeñan cargos administrativos. Entre los resultados también destaca que los factores motivacionales que menos influyen en la población analizada fueron las posibilidades de ascender en la institución, los bonos recibidos y los reconocimientos, concluyendo que el factor de mayor influencia fue el ambiente de trabajo.

Ahora bien, el desarrollo y evolución de una organización radica en formar parte de la vanguardia respecto a las políticas, métodos y procedimientos que aporten valores positivos al funcionamiento adecuado de los servicios que ofrezca, por lo tanto las condiciones ergonómicas, el sentido de pertenencia y el bienestar es un factor determinante en el desarrollo del talento humano en los colaboradores



que ejercen funciones en ella, debiendo mantener una relación adecuada de todos los componentes que conforman una empresa, por lo que el clima organizacional de la misma está determinado por la motivación de sus trabajadores, tomando en cuenta el desempeño individual y grupal para cuidar a los trabajadores, que a su vez cuidan de la clientela, manteniendo distintas teorías relacionadas a la motivación (Alcaide, 2015).

La teoría de la motivación establecida por Frederick Herzberg, denominada teoría de los dos factores, establece la premisa de que la motivación relaciona a los trabajadores con el trabajo que realiza y las actitudes de los mismos en sus puestos de trabajo son factores determinantes para el éxito o el fracaso de las organizaciones (Herzberg, citado de Robbins & Coulter, 2018).

Esta teoría indica que dichos factores se relacionan directamente con la satisfacción laboral, teniendo que los extrínsecos están asociados con la insatisfacción, mientras que los intrínsecos están relacionados directamente con la satisfacción, debido a que cuando los individuos se sienten bien en el medio laboral, donde factores intrínsecos como el logro, reconocimiento o responsabilidad le generan sensación de bienestar; mientras que factores extrínsecos como políticas, administración o contextos laborales diversos, donde intervienen las relaciones con compañeros o condiciones laborales son determinantes para la insatisfacción del individuo (Herzberg, citado de Robbins & Coulter, 2018).

Por otra parte, la teoría de las necesidades de Maslow, explica que la función laboral empieza con la actuación del individuo en el rol de trabajador, donde es imperativo el estudio de temas intervinientes como, las necesidades fisiológica, siendo las mismas de carácter vital en el desempeño de cualquier actividad desarrollada por el individuo; las necesidades de seguridad, donde en el ambiente laboral, los empleados pueden observar la institución como un lugar donde existen decisiones administrativas que no puedan controlar y puedan verse afectados sus puestos de labores, generando incertidumbre lo que afecta su desenvolvimiento en la faena; necesidades sociales donde los colaboradores logran afrontar las jornadas con un sentido de grupo y con metas que los lleven como colectivo a un fin; la necesidad de estima, ya que el sentimiento de satisfacción puede acarrear a deseos de logro, reputación y suficiencia que apunten a un mejor desenvolvimiento

y por último la necesidad de autorrealización, donde los individuos de acuerdo a sus capacidades o destrezas perciben una autosatisfacción en el ámbito laboral, optimizando las actividades de manera plena (Maslow, citado de Robbins & Coulter, 2018).

De igual forma, otra teoría relacionada a la motivación, es la teoría de las necesidades de McClelland, en donde plantea que existen tres tipos de motivación, siendo estos, motivación al logro, donde el individuo busca las formas de desarrollo y crecimiento personal, la motivación por poder, referente a la necesidad del individuo de incidir sobre otras personas alterando cualquier situación y por último motivación por afiliación, siendo esta cuando el individuo se ve impulsado a mantener relaciones interpersonales y de cercanía en el medio laboral, conllevando esto a una satisfacción personal (McClelland, citado de Peña y Villón, 2018).

Otra teoría es la planteada de Vroom, la cual explica que la motivación, está vinculada al logro de los objetivos personales, a la productividad del mismo en el medio donde se desenvuelve, así como el logro de los objetivos, siendo esto determinante en la satisfacción personal (Vroom, citado de Weihrich et al., 2017).

Otro modelo planteado es la teoría ERG planteada por Alderfer, basada en las necesidades del individuo, siendo similar a la planteada por Maslow, pero consolidando etapas, en donde se vinculan las necesidades de seguridad y fisiológicas, siendo estas características de la existencia, la necesidad de interrelación y el crecimiento personal, vinculado a la estima y sentido de autorrealización, buscando el individuo competitividad, progreso y competencia dentro del medio donde se desenvuelva (Márquez et al., 2019).

En esta investigación será tomada como base la teoría de los dos factores de Herzberg, considerándose las dimensiones de este estudio para la variable motivación. La primera dimensión está relacionada a la motivación intrínseca denominada también factores motivacionales o internos donde se vincula a las responsabilidades inherentes al puesto de trabajo, es decir su nivel de importancia, los logros, los niveles de responsabilidad, promociones en el cargo, el reconocimiento por sus pares, el uso de sus habilidades, las cuales, de ser satisfechas a lo largo del tiempo, dará paso al aumento de la productividad de la

organización; mientras que la segunda dimensión son los factores extrínsecos considerados como externos al individuo, llamados también factores higiénicos, relacionado con las condiciones físicas y ambientales donde se desenvuelve el trabajo en las que se ven ceñido los individuos, como por ejemplo el salario, beneficios sociales, políticas de la compañía y las relaciones interpersonales entre los trabajadores, afirmándose que estos influyen en la motivación del personal para que su productividad no se vea afectada (Herzberg, citado de Chiavenato, 2017).

Por otro lado, la teoría base para este estudio del desempeño laboral es la definición brindada por Robbins, Stephen y Coulter, quienes indican que se trata de un proceso en el que se determina el éxito de las organizaciones, individuos o procesos para lograr sus actividades y los objetivos de los puestos; medir el desempeño laboral brindará una evaluación del cumplimiento de los objetivos individuales, así como de las metas estratégicas (Robbins & Coulter, 2018). El desempeño también es definido como la serie de actitudes, rendimientos y comportamientos de los trabajadores en la consecución de los objetivos propuestos, constituyendo una estrategia individualizada para lograrlos, por lo que el desempeño puede moldearse a través de programas sistematizados desarrollados por los supervisores (Chiavenato, 2017).

La conceptualización del desempeño está relacionada con las competencias, ya que la teoría afirma que, en la medida en que éstas sean mejoradas, el desempeño también mejora, aceptándose las competencias como los comportamientos y destrezas que los individuos aportan a los empleos para el cumplimiento de sus responsabilidades eficaz y satisfactoriamente (Noguera, 2012). Se debe tomar en cuenta que algunos conceptos de desempeño laboral lo relacionan con los grados de cumplimiento de los trabajadores con las responsabilidades inherentes a los puestos de trabajo (Chiang & San Martín, 2015), abarcando los ejercicios prácticos que se realizan para cumplir con las obligaciones laborales (Calcina, 2014).

Esta relación que tiene el desempeño con las competencias es debido a que depende de las habilidades, destrezas, conocimientos y capacidades que tienen los individuos para tener un buen rendimiento laboral, agregándose que también

tiene una dependencia de la motivación, que incluye a los esfuerzos, deseos y compromisos de los individuos en el ambiente laboral (Cubillos et al., 2014).

Otra postura indica que el desempeño laboral está relacionado con las conductas de los trabajadores, bien sea en el aspecto profesional y técnico, como en las relaciones con los demás creadas en los ámbitos laborales, influyendo en esto último el componente ambiental del trabajo; específicamente en el área de salud, se ha determinado una correlación directa de los factores caracterizadores del desempeño laboral con los relacionados con la calidad total de los servicios que se ofrecen en el área de salud (Salas et al., 2012).

Analizando lo descrito en líneas anteriores, se puede indicar que el desempeño laboral se refiere a la forma de expresarse de manera individual de los individuos en los entornos de trabajo, conjugándose sus intereses, capacidades, intereses, responsabilidades de los puestos de trabajo, las condiciones en las que se labora, los recursos con los que se cuenta y los objetivos que se proponga la institución de salud.

Entre los componentes del desempeño en el área laboral se encuentran, como primera dimensión las destrezas en ciertas tareas inherentes al puesto que hacen de cada trabajo único, las habilidades que tengan los colaboradores en las actividades genéricas o comunes, la efectividad en la comunicación bien sea oral o escrita al momento de expresar ideas, los esfuerzos demostrados e impulsos extras que los colaboradores agregan a sus comportamientos, la disciplina que tienen o conformación con las normas internas y culturales de la organización, la forma en que apoya a otros o el trabajo en equipo, el liderazgo influenciador positivo y la forma como gestiona y administra los recursos para el logro de las metas organizacionales (Candel, 2012).

Los beneficios de evaluar el desempeño de los trabajadores son a corto, mediano y largo plazo para ambas partes, encontrándose que entre los beneficios para la organización se encuentran la optimización de los niveles de desempeño, el reconocimiento de los desempeños fuertes y débiles, la identificación de las oportunidades para crecer, el poder alinear y direccionar las metas individuales de las áreas de trabajo y las metas organizaciones, el conseguir el compromiso y la

satisfacción de los colaboradores hacia la organización, entre otros relacionados (Chiavenato, 2017).

Mientras que los beneficios que brinda a los colaboradores radica en que mediante la evaluación del desempeño se conoce de manera específica y clara lo que esperan de ellos los superiores con respecto al puesto que cubre, caracterizar las competencias que mayormente se valoran en la empresa de sus conformantes, la realización de una autoevaluación de los niveles en que se ha crecido profesionalmente y estar motivado y comprometido con el fin de ofrecer los mejores esfuerzos en la labor que se realiza (Chiavenato, 2017).

Por otro lado, los objetivos de evaluar el desempeño se basan en aportar información a la directiva de la organización para tomar decisiones relacionadas con el recurso humano, ofrecer ascensos, transferencias a otros departamentos o sucursales o despidos de personal. Los datos obtenidos en las evaluaciones detectan las necesidades de capacitar al personal y desarrollarlo, debido a que permiten la identificación precisa de las habilidades y competencias de los colaboradores y desarrollar programas correctivos en base a ello (Dessler, 2009).

Para evaluar el desempeño laboral en la muestra de este estudio, se considerarán las dimensiones planteadas por Robbins & Coulter. Así, será evaluado como primera dimensión el desempeño en las tareas, lo cual se trata de los niveles de cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones de los trabajadores relacionadas con los bienes y/o servicios que ofrece la organización, así como a las formas de atención en el servicio, administración de recursos y/o tareas vinculadas con la administración (Robbins & Coulter, 2018).

Mientras que, como segunda dimensión del desempeño laboral será evaluado el civismo de los colaboradores, relacionado con la serie de acciones y actitudes que aportan en el aspecto psicológico de la institución, como el clima o cultura organizacional, trabajo en equipo, respeto a los compañeros, ayudar a los pares, el aporte con sugerencias constructivas, hablar positivamente en el lugar de trabajo, entre otros aspectos similares (Robbins & Coulter, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 1.1 Tipo y diseño de investigación

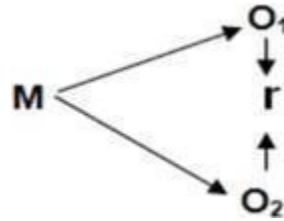
El presente estudio fue realizado bajo enfoque cuantitativo, entendiéndose que en estos enfoques el procesamiento de los datos se realiza con datos numéricos y con un tratamiento estadístico, lo que permitió realizar generalizaciones del fenómeno a estudiar y establecer conclusiones con rigor científico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Así, el análisis de los resultados a la evaluación de la motivación y desempeño laboral en el personal de salud fue realizado numérica y estadísticamente con el fin de responder a los objetivos planteados.

Por otro lado, la investigación es de tipo básica según su finalidad, siendo las investigaciones básicas en las que se busca el incremento de los conocimientos y el aporte para la comprensión de los fenómenos que se estudian, las cuales no tienen implicaciones prácticas en el momento (Bernal, 2010). Es entonces como en esta investigación se estudió la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial para incrementar la comprensión y los conocimientos sobre la temática sin conllevar fines prácticos inmediatos.

En cuanto al nivel o alcance de la investigación, es descriptivo-correlacional, lo cual se trata de las investigaciones en las que se investigan separadamente las variables para describir el comportamiento de cada una de ellas y luego buscar la relación entre los datos (Hernández et al., 2014) siendo que la principal utilidad de estos estudios es que, conociendo el comportamiento de una de las variables, se puede conocer el comportamiento de la o las otras variables que se relacionan con esta (Bernal, 2010). De esta forma, se buscó conocer los niveles de motivación y desempeño laboral separadamente para proseguir determinando la correlación entre ambas variables y conocer la influencia de la variable independiente en la dependiente.

Finalmente, el diseño del estudio es no experimental, debido a que no hubo manipulación deliberada de las variables ni fueron estimuladas con intervenciones, solo se describieron como suceden en la realidad (Hernández, et al., 2014), además, el estudio tiene un corte transversal, debido a que la recolección de la información fue realizada en un solo momento (Marroquín, 2014) siendo el periodo

de tiempo estipulado en los objetivos. De manera gráfica, el diseño de la investigación queda representado de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la motivación

O<sub>2</sub> = Observación del desempeño laboral

r = Relación entre O<sub>1</sub> y O<sub>2</sub>

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable 1: Motivación (VI)

##### ✓ Definición conceptual:

La motivación relaciona a los trabajadores con el trabajo que realiza y las actitudes de los mismos en sus puestos de trabajo son factores determinantes para el éxito o el fracaso de las organizaciones (Herzberg, citado de Robbins & Coulter, 2018).

##### ✓ Definición operacional:

Para la medición de la variable se establecieron las dimensiones planteadas por Herzberg que son los factores intrínsecos y los factores extrínsecos, diseñando un cuestionario dirigido a los trabajadores asistenciales. Los factores motivacionales extrínsecos se evaluaron a través de 13 ítems a través del indicador de promoción de la ejecución de tareas, mientras que los factores motivacionales extrínsecos se evaluaron a través del indicador de control y capacidades de autoesforzamiento por medio de 10 ítems. En ambas dimensiones, se utilizó una escala de Likert de 7 puntos, a saber: 1=Nunca; 2=Muy poco; 3=Casi nunca; 4=A

veces; 5=Casi siempre; 6=Frecuentemente y 7= Siempre, planteando las preguntas a manera que, a mayor puntaje, mayor nivel de motivación (Ver Anexo 02).

## **Variable 2: Desempeño laboral (VD)**

### **✓ Definición conceptual:**

Se trata de un proceso en el que se determina el éxito de las organizaciones, individuos o procesos para lograr sus actividades y los objetivos de los puestos; medir el desempeño laboral brindará una evaluación del cumplimiento de los objetivos individuales, así como de las metas estratégicas (Robbins & Coulter, 2018)

### **✓ Definición operacional:**

La evaluación del desempeño laboral se realizó a través de las dimensiones planteadas por Robbins & Coulter (2018), quienes exponen que son el desempeño de tareas y el civismo reflejado por quienes se evalúa. La dimensión de desempeño de tareas fue evaluada a través del indicador del trabajo eficaz realizado por el colaborador para lograr metas comunes a través del planteamiento de 6 ítems, mientras que la dimensión de civismo se evaluó a través del indicador del trabajo realizado eficientemente a través de 7 ítems. En ambas dimensiones, se utilizó una escala de Likert de 7 puntos, a saber: 1=Nunca; 2=Muy poco; 3=Casi nunca; 4= A veces; 5=Casi siempre; 6=Frecuentemente y 7= Siempre, planteando las preguntas a manera que mayores puntajes reflejan mayores niveles de desempeño laboral (Ver Anexo 03).

Por lo tanto, las dimensiones analizadas para evaluar el desempeño laboral en este estudio fue el desempeño de tareas y el civismo de los trabajadores (Ver Anexo 03).

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

En las investigaciones, la población se refiere al conjunto de personas, objetos o hechos que conforman el universo de lo que se estudia, mismas que tienen características comunes relacionadas con el fenómeno a analizar (Hernández, et



al., 2014). En la presente investigación, la población estuvo conformada por los 51 trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo ubicado en la provincia de Andahuaylas y Departamento de Apurímac.

Como criterio de inclusión de este estudio se consideraron únicamente los trabajadores asistenciales profesionales del Centro de Salud San Jerónimo, estableciendo como criterio de exclusión a los trabajadores asistenciales de nivel técnico del Centro de Salud San Jerónimo. Una vez aplicados dichos criterios, la población quedó conformada por un total de 51 trabajadores asistenciales profesionales del Centro de Salud San Jerónimo ubicado en la provincia de Andahuaylas y Departamento de Apurímac.

### 3.3.2 Muestra

Con respecto a la muestra, se trata de una parte representativa de la población para ser evaluada, determinada a través de fórmulas establecidas para conocer la cantidad que realmente representa a la población por medio de la cual se pueden realizar conclusiones generalizadas para todo el universo de estudio (Marroquín, 2014). En los casos en que se tiene acceso a toda la población, no se determina muestra y queda determinada por la misma población, tratándose de un muestreo por censo (Bernal, 2010). De este modo, la muestra de este estudio queda representada por los mismos 51 conformantes de la población, estando distribuidos de acuerdo a sus profesiones como se refleja en la siguiente tabla:

**Tabla 1.**  
*Distribución de la muestra*

<b>Profesionales</b>	<b>N°</b>
Médicos	11
Odontólogos	6
Enfermeras	12
Obstetras	13
Optómetra	1
Psicólogos	4
Biólogos	2
Nutricionistas	2
<b>Total</b>	<b>51</b>

Fuente: Elaboración propia

### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo aplicado fue el censo. Este tipo de muestreo se aplica cuando el investigador tiene acceso a la totalidad de la población, así la muestra queda determinada por la totalidad de elementos que conforman el universo (Hernández, et al., 2014). De igual forma, es explicado como un muestreo aplicado cuando las poblaciones son accesibles para el investigador y puede abarcarlas completamente, por lo que no se reduce a muestra representativa, ya que se toma la totalidad (Bernal, 2010). Por lo tanto, no se aplicaron criterios de inclusión ni exclusión para seleccionar a los conformantes de la muestra.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnica de recolección de datos**

La técnica empleada en esta investigación fue la encuesta, misma que trata del planteamiento de un conjunto de ítems o preguntas estructuradas a la muestra de estudio que permite la recolección de datos de manera precisa, práctica y simple, realizándose de manera oral o escrita, administradas por quien investiga o autoadministrada por los participantes (Marroquín, 2014). Para esta investigación, se aplicó la encuesta de manera escrita y auto-administrada.

### **3.4.2 Instrumento de recolección de datos**

En las investigaciones sociales enfocadas cuantitativamente, de manera general, cuando se aplica la técnica de la encuesta se aplica como instrumento el cuestionario, dado que recoge de mejor manera lo que se planifica en una encuesta, permitiendo asignar valores numéricos a las respuestas a través de rangos y escalas (Marroquín, 2014), Así, en este estudio fueron aplicados dos cuestionarios con preguntas cerradas, uno para la medición de la variable motivación y otro para desempeño laboral, ambos con opciones de respuestas con una escala de Likert de 7 puntos, siendo 1=Nunca, 2=Muy poco, 3=Casi nunca, 4=A veces, 5=Casi siempre, 6=Frecuentemente y 7=Siempre

Los ítems de los cuestionarios fueron diseñados de manera que, mayores puntajes representan mejores niveles de motivación y desempeño laboral, dividiéndolos por dimensiones, donde para las dimensiones de motivación

intrínseca y motivación extrínseca se diseñaron 13 y 10 ítems respectivamente, mientras que para la variable desempeño laboral, fueron diseñados 6 ítems para la dimensión desempeño de tareas y 7 ítems para la dimensión civismo.

Los cuestionarios han sido validados a través del método de juicio de 2 expertos, quienes evaluaron su pertinencia, coherencia y claridad. Asimismo, para la confiabilidad fue realizada una prueba piloto con cuyas respuestas se calculó el Alfa de Cronbach, resultando que ambos instrumentos son confiables, ya que en el cuestionario de motivación se obtuvo un valor de  $\alpha=0,879$  y en el cuestionario de desempeño laboral se obtuvo  $\alpha=0,956$  ambos con valores mayores a 0,700 que, de acuerdo a los valores teóricos de este coeficiente, es el valor mínimo para que un instrumento sea confiable.

### **3.5 Procedimientos**

Como primer paso para la recolección de datos, se procedió con el diseño de dos cuestionarios de 23 y 13 preguntas cada uno adaptados al basamento teórico y a redactar una carta de autorización dirigida a la Gerencia del Centro de Salud San Jerónimo con el fin de contar con su aprobación y permitió encuestar a la muestra; seguidamente, se procedió a aplicar los instrumentos en el personal asistencial de la institución de manera presencial, brindándoles las indicaciones, esclareciendo todas sus dudas y presentándoles un consentimiento informado para que reflejen en él su decisión de participar en el estudio.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los datos obtenidos de la recolección, principalmente, fueron transcritos en una hoja de la herramienta de Microsoft Excel v.18 para ordenarlos por variables, dimensiones e indicadores y seguidamente, procesados en el software estadístico SPSS v.25, donde se analizaron estadísticamente, realizando tablas de frecuencia y gráficos porcentuales para una mejor observación e interpretación de los mismos, presentando así los resultados descriptivos de este estudio; además, fueron realizadas pruebas de normalidad, utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov por tratarse de una muestra mayor a 50 datos, misma que nos permite conocer si los datos responden a una distribución normal o no normal para determinar si el coeficiente de correlación a utilizar para probar las hipótesis debe ser paramétrico

o no paramétrico. Con lo anterior, se responde a los objetivos planteados inicialmente y se presentan los resultados inferenciales del estudio, procedimiento que permite establecer las conclusiones de la investigación.

### 3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio, fueron respetados todos los aspectos éticos investigativos y los principios estipulados por la Universidad César Vallejo, presentando una investigación de autoría propia, en donde se respetaron las ideas y el intelecto de otros haciendo la debida referencia cuando se tomen sus ideas como basamento. Además, se cumplió con tener la autorización de la institución para realizar el estudio en ella. Asimismo, a los conformantes de la muestra se les indicó que las respuestas que brinden son solo para fines investigativos y que su información se mantendrá en anonimato y se les indicó que su participación en el estudio es libre, pidiéndoles firmar un consentimiento informado donde reflejen su decisión de participar y brindándoles un trato justo, respetuoso e igualitario.

## IV. RESULTADOS

En este apartado se observa los resultados mediante tablas y las correlaciones respectivas.

**Tabla 2.**

*Tabla de frecuencia de la variable Nivel de Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bueno	22	43,1	43,1	43,1
	Excelente	29	56,9	56,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	100,0

Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

INTERPRETACIÓN:

El 56,86% de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo tienen una motivación excelente y el 43,14% tienen una muy buena motivación, denotándose que ninguno de los trabajadores se ubicó en los niveles de bueno, regular ni deficiente

**Tabla 3.**

*Tabla de frecuencia de la variable desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	51	100,0	100,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	100,0

Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

**INTERPRETACIÓN:**

Se observa que la totalidad de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo 100%, tienen un excelente desempeño laboral, denotándose que ninguno de los participantes se ubicó en los niveles muy bueno, bueno, regular ni deficiente.

**Tabla 4.**

*Tabla de frecuencia de la dimensión motivación intrínseca*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bueno	21	41,2	41,2	41,2
	Excelente	30	58,8	58,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	100,0

Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

**Interpretación:**

El 58,82%, de trabajadores tienen una excelente motivación intrínseca, seguido por el 41,18% que tienen una muy buena motivación intrínseca, denotándose que ninguno de los participantes se ubicó en niveles bueno, regular o deficiente de motivación intrínseca.

**Tabla 5.**

*Tabla de frecuencia de la dimensión motivación extrínseca*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bueno	20	39,2	39,2	39,2

Excelente	31	60,8	60,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	100,0

Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

Interpretación:

Se observa que la mayoría de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo tienen una excelente motivación extrínseca y el 39,22% un nivel muy bueno de esta dimensión, siendo importante resaltar que ninguno de los participantes se ubicó en niveles bueno, regular o deficiente motivación extrínseca

**Tabla 6.**

*Tabla de frecuencia de la dimensión desempeño de tareas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	51	100,0	100,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	100,0

Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

Interpretación:

la totalidad de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo 100% tienen un excelente nivel de desempeño de sus tareas laborales, siendo notable que ninguno de los trabajadores tiene niveles inferiores como muy bueno, bueno, regular ni deficiente.

**Tabla 7.**

*Tabla de frecuencia de la dimensión Civismo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	51	100,0	100,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	100,0

Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

Interpretación:

se observa que la totalidad de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo (100%) brindó respuestas que reflejaron un nivel excelente de civismo, denotándose que ninguno de los colaboradores se ubicó en niveles muy bueno, bueno, regular ni deficiente

**Tabla 8.***Correlación entre las variables motivación y desempeño laboral*

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,523
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,523	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: SPSS v. 25 en base a resultados de instrumentos.

En la prueba de correlación mostrada en la tabla 9 se puede evidenciar un valor  $p=0,000$  siendo  $p<0,050$  aceptando la hipótesis alterna, por lo tanto, se puede indicar que la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral es significativa en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021, teniendo que  $r= 0,523$  reflejándose una correlación significativa, directa y moderada, interpretándose que a mayor motivación, mayor será el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del centro de salud analizado.

**Tabla 09.***Correlación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral*

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,479
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,479	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: SPSS v. 25 en base a resultados de instrumentos.

En la prueba de correlación evidenciada en la tabla 10 se observa que  $p= 0,000$  teniendo que  $p<0,050$  aceptando la hipótesis alterna, permitiendo afirmar que la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral es significativa en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo,

Andahuaylas-Apurímac, 2021, obteniéndose un valor  $r=0,479$  que refleja una correlación significativa, directa y moderada, interpretándose que, a mayor motivación intrínseca, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro de salud analizado.

**Tabla 10.**

*Correlación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral*

			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,563
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,563	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: SPSS v. 25 en base a resultados de instrumentos.

En la prueba de correlación mostrada en la tabla 11 se puede evidenciar que la significancia arrojo un valor  $p=0,000$  siendo  $p<0,050$  aceptando de esta manera la hipótesis alterna, es decir, la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral es significativa en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021, teniendo que el valor  $r=0,563$  reflejando una correlación significativa, directa y moderada, permitiendo afirmar que a mayor motivación extrínseca, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro de salud analizado.



## V. DISCUSIÓN

A través de la prueba de correlación de Spearman se pudo determinar que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo de Andahuaylas en Apurímac, debido a que se obtuvo un valor  $p=0,000$  que permitió aceptar la hipótesis general del estudio. Asimismo, se obtuvo un valor  $r=0,523$  que denota una relación directa y moderada entre las variables, pudiendo interpretarse que, a mayor motivación en los trabajadores asistenciales, mayor será su desempeño laboral, siendo entonces que existe una influencia moderada de la motivación para que dichos trabajadores se desempeñen adecuadamente y que la motivación es un factor a considerar si se quieren mejorar niveles de desempeño laboral ya que la influencia es media.

Los resultados fueron contratados con otros estudios, tanto a nivel internacional como a nivel nacional, así, se coincide con los resultados obtenidos por Burgos (2018), quien analizó una muestra de gerentes, coordinadores de recursos humanos, personal auxiliar y coordinadores médicos de instituciones de salud en Colombia y encontró que la motivación es un factor influyente en el rendimiento de los mencionados colaboradores, siendo esta relación significativa ( $p=0,000$ ) y moderada ( $r=0,498$ ), permitiendo afirmar que, a mayor motivación en el personal, mejor será su rendimiento laboral.

Asimismo, en el estudio de Zuta et al. (2018) con 28 docentes de práctica clínica de una escuela profesional de enfermería realizando un análisis para determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los mismos, encontró como resultado que  $r=0.658$ , determinando que la motivación tiene una correlación moderada alta con el desempeño laboral, por lo que concluyen que, la motivación influye de manera significativa en el desempeño de los docente de las prácticas de la escuela de enfermería, es decir, a mayor motivación, también será mayor el desempeño laboral de dichos docentes.

También, se coincide parcialmente con Marín y Placencia (2017) quienes analizaron una muestra de 136 colaboradores que conforman el personal de salud de una clínica privada en Perú con el fin de determinar si la motivación se

relacionaba con la satisfacción laboral en ellos, encontrando un valor  $r=0,366$  que a indicar que, a mayor motivación en los trabajadores, mayor será la satisfacción laboral de los mismos; los resultados de la presente investigación coinciden con los mencionados de manera parcial, debido a que se estudiaron variables dependientes diferentes, aunque similares, siendo que en este estudio es el desempeño laboral y en el citado la satisfacción laboral.

Es importante destacar que en otras investigaciones se han encontrado resultados que coinciden con la existencia de una relación entre las variables motivación y desempeño laboral, pero en diferentes grados, como en el estudio de García (2020) quien analizó una muestra de 50 enfermeras de un centro de salud en Supe-Perú y, luego del análisis estadístico, el  $\chi^2$  arrojó un valor de 0.032, llevando al autor a indicar que la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el lugar analizado es alta.

Mientras que, Guzmán et al. (2020) al analizar estadísticamente la relación entre la motivación y el desempeño laboral en 64 tecnólogos médicos en radiología en un hospital peruano, encontró un valor  $r=0,251$  que denota una relación débil, concluyendo que, a mayor motivación, mayor será el desempeño laboral de la población analizada, sin embargo, no será un factor determinante para que los mismos tengan el desempeño adecuado.

En ambos casos, se coincide con la existencia de relación, pero el grado de la misma puede estar determinado por otros factores, siendo que el desempeño laboral en el sector salud puede verse influenciado por una cantidad de elementos, por ejemplo, la disponibilidad de materiales e infraestructura, que son factores que no están contemplados en la motivación.

Sin embargo, la coincidencia con las distintas investigaciones denota que la motivación es un aspecto propio de gran relevancia trabajar e incrementar para que se pueda reflejar un buen desempeño laboral por parte del personal asistencial, así como las instituciones de salud deben hacer lo propio para motivar al personal, puesto que permitirá que tengan un buen desempeño que contribuya al logro de los objetivos institucionales.

Como parte de los resultados de esta investigación, se encontró que el personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo de Andahuaylas en Apurímac tienen una excelente motivación (56,86%) y una muy buena motivación el 43,14%, denotándose también que, en cuanto a la motivación intrínseca, en el 58,82% de la muestra es excelente y en el 41,18% es muy buena, tratándose de los aspectos internos que permiten a los individuos estar motivados, vinculado a las responsabilidades inherentes al puesto de trabajo, es decir su nivel de importancia, los logros, los niveles de responsabilidad, promociones en el cargo, el reconocimiento por sus pares, el uso de sus habilidades, las cuales, de ser satisfechas a lo largo del tiempo, dará paso al aumento de la productividad de la organización (Herzberg, citado de Chiavenato, 2017).

Mientras que, en cuanto a la motivación extrínseca, se obtuvo que el 60,18% de la muestra tiene un nivel excelente y el 39,22% una motivación extrínseca muy buena, sabiendo que este tipo de motivación es la considerada como externa al individuo, llamada también factores higiénicos, vinculado con las condiciones físicas y ambientales donde se desenvuelve el trabajo en las que se ven ceñido los individuos, como por ejemplo el salario, beneficios sociales, políticas de la compañía y las relaciones interpersonales entre los trabajadores, afirmándose que estos influyen en la motivación del personal para que su productividad no se vea afectada (Herzberg, citado de Chiavenato, 2017).

Con respecto a estos resultados, se coincide con los encontrados por Arboleda y Cardona (2018) quienes, en su análisis con 224 colaboradores de 69 instituciones de salud en una región de Colombia, encontraron motivación adecuada en la mayoría, siendo que al 70,5% lo motiva el ambiente de trabajo, al 49,6% el salario y a otro 49,6% el cargo que desempeñan, siendo que los factores motivacionales que menos influyen en la población analizada fueron las posibilidades de ascender en la institución, los bonos recibidos y los reconocimientos, concluyendo que el factor de mayor influencia fue el ambiente de trabajo. Asimismo, se coincide parcialmente con lo encontrado por García (2020) en su análisis con 50 enfermeras de un centro de salud en Supe, Perú, donde encontró que el 60% tiene una alta motivación.

Los resultados encontrados discrepan con los encontrados por Bohorquez et al. (2020), quienes analizaron la motivación en 157 colaboradores de un gobierno regional en Ecuador, entre directivos, alcalde y jefes de departamentos y encontraron una insatisfacción reflejada por el 25% de los trabajadores en torno a las necesidades ergonómicas, mientras que un 35% de los mismos refleja una necesidad de poder en los cargos desempeñados, asimismo, un 35% no demostró satisfacción respecto a la igualdad organizacional, recomendando de esta forma que es necesario establecer parámetros que motiven al personal de manera adecuada para desarrollar un mejor desempeño en los colaboradores donde se pueda lograr un desarrollo tanto profesional como personal.

También, lo encontrado en este estudio con respecto a la motivación, donde se evidenciaron buenos niveles en la totalidad del personal asistencial, es diferente a lo encontrado por Manjarrez et al. (2020) con 38 colaboradores de una empresa hotelera en Ecuador, donde el 37% de los mismos recibe algún tipo de estimulación moral, mientras que las políticas salariales aplicadas por la organización es percibida de manera adecuada por un 47% de los trabajadores y la mayoría refirió no percibir compensaciones correspondientes al empleo; respecto al reconocimiento del esfuerzo laboral, solamente un 37% refirió reconocimiento de algún tipo, así como el 26% de los mismo percibió algún tipo de apoyo por parte de la directiva; por último, en referencia a la participación de los colaboradores en las decisiones empresariales, solamente el 18% refiere que son escuchados y tomados en cuenta en este ámbito.

Como respuesta al segundo objetivo específico de esta investigación, se evaluó el nivel de desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo de Andahuaylas en Apurímac y se encontró que el 100% tiene un excelente nivel. Asimismo, se evaluó el desempeño de tareas y se encontró el mismo resultado, tratándose esto de los niveles de cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones de los trabajadores relacionadas con los bienes y/o servicios que ofrece la organización, así como a las formas de atención en el servicio, administración de recursos y/o tareas vinculadas con la administración (Robbins & Coulter, 2018).

También, fue evaluado el civismo de los trabajadores asistenciales objeto de estudio de la investigación, y se encontró que el 100% tiene un nivel excelente de civismo, lo que se refiere a la serie de acciones y actitudes que aportan en el aspecto psicológico de la institución, como el clima o cultura organizacional, trabajo en equipo, respeto a los compañeros, ayudar a los pares, el aporte con sugerencias constructivas, hablar positivamente en el lugar de trabajo, entre otros aspectos similares (Robbins & Coulter, 2018).

Con respecto a estos resultados, son diferentes a los encontrados por Tarqui y Quintana (2020) quienes analizaron a 208 profesionales de enfermería de un hospital ubicado en el Callao, en Perú y encontraron que el 63% de los encuestados tienen sobrecarga laboral, el 70,2% indica no recibir capacitaciones y el 37% percibe presión por parte de los superiores, sobresaliendo que el 24,5% demostró insuficiente desempeño laboral en general. Así como se diverge con García (2020) quien compuso su muestra por 50 enfermeras de un centro asistencial en Supe y encontró niveles regulares de desempeño laboral en el 50%.

En cuanto a la hipótesis específica 1 de este estudio, los resultados al análisis estadístico inferencial permitieron aceptarla e indicar que la motivación intrínseca se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo de Andahuaylas en Apurímac, ya que al calcular el coeficiente de correlación de Spearman se encontró un valor  $p=0,000$  y un valor  $r=0,479$  que denota una relación significativa, directa y moderada entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de dichos trabajadores, permitiendo indicar que, a mayor motivación intrínseca, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales, siendo entonces que existe una influencia moderada de la motivación intrínseca para que dichos trabajadores se desempeñen adecuadamente y que los factores internos de la motivación son elementos a considerar si se quieren mejorar niveles de desempeño laboral ya que la influencia es media.

Estos resultados coinciden de manera parcial con los encontrados por Veliz (2020) quien evaluó a 65 colaboradores de la gerencia de salud de un sector en Bolivia y encontró en su análisis estadístico que los factores motivacionales internos se relacionan de manera directa con el desempeño laboral de la población analizada,

sin embargo, obtuvo que dicha relación es baja, debido a que existen metas establecidas pero el personal no demuestra un compromiso tangible con sus actividades laborales, manteniendo bajos niveles de desempeño laboral, siendo que los factores motivacionales en el personal de la gerencia de salud no son parte fundamental de su desempeño en sus labores.

Finalmente, en relación a la hipótesis específica 2, los resultados al análisis estadístico inferencial permitieron aceptarla e indicar que la motivación extrínseca se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo de Andahuaylas en Apurímac, ya que al calcular el coeficiente de correlación de Spearman se encontró un valor  $p=0,000$  y un valor  $r=0,563$  que denota una relación significativa, directa y moderada entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de dichos trabajadores, permitiendo indicar que, a mayor motivación extrínseca, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales, siendo entonces que existe una influencia moderada de la motivación extrínseca para que dichos trabajadores se desempeñen adecuadamente y que los factores externos de la motivación son elementos a considerar si se quieren mejorar niveles de desempeño laboral ya que la influencia es media.

En cuanto a esto, se coincide con Veliz (2020), quien analizó a una muestra de 65 colaboradores de la gerencia de salud de un sector en Bolivia y obtuvo una relación moderada entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral de estos trabajadores, siendo que los factores externos de la motivación son determinantes para el desempeño laboral, donde los niveles de productividad se ven influenciados, pero se limitan a las necesidades personales de los colaboradores, indicando que el desempeño laboral se ve influenciado directamente por los factores externos de la motivación.

## CONCLUSIONES

Al término de la investigación, se derivan las siguientes conclusiones:

- Primera:** Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, permitiendo afirmar que, a mayor motivación, mayor será el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del centro de salud analizado.
- Segunda:** Se ha logrado determinar que los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo presentan un nivel de motivación excelente, mientras que otros grupos de profesionales presentaron una excelente motivación intrínseca, y otros muy buena motivación intrínseca, la motivación extrínseca de los trabajadores se ubicó en un nivel excelente, mientras.
- Tercera:** Se ha logrado determinar que los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, presentaron un excelente desempeño laboral, teniendo igualmente el desempeño de tareas y civismo los participantes en el estudio evidenciaron un excelente nivel en torno a dichas dimensiones.
- Cuarta:** Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Asimismo, la correlación es significativa, directa y moderada permitiendo afirmar que, a mayor motivación intrínseca, mayor será el desempeño laboral en los trabajadores.
- Quinta:** Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Asimismo, la correlación es significativa, directa y moderada permitiendo afirmar que, a mayor motivación extrínseca, mayor será el desempeño laboral en los trabajadores.

## RECOMENDACIONES

Siguiendo los resultados de la investigación, se recomienda:

**Primero:** A las autoridades del Centro de Salud mantener una evaluación constante en relación a la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, ya que se evidencia una relación directa entre los mismos, permitiéndose considerar, que la atención a la ciudadanía depende directamente de la motivación de los trabajadores, en donde los posibles errores institucionales puedan ser corregidos mientras surjan, para así ofrecer una atención de excelencia y calidad a la población en los centros asistenciales.

**Segundo:** Se recomienda a todo el personal asistencial y administrativo, la implementación de políticas laborales que permitan la evaluación constante del desempeño laboral de los trabajadores, así como de los distintos factores que intervienen en la motivación de los mismos, teniendo en consideración que los trabajadores presentan mayor desempeño de acuerdo a la motivación que tienen

**Tercero:** A los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo, seguir manteniendo un buen nivel de desempeño laboral, así como la ética en las labores desempeñadas, reflejando un nivel de apego a sus actividades, así como la excelente atención a la ciudadanía, manteniendo un desempeño laboral adecuado, permitiendo de esta forma el mantenimiento y desarrollo de una buena imagen de atención en la percepción de la población sobre el centro de salud.

**Cuarto:** A futuros investigadores, mayor desarrollo y ampliación de esta línea de estudio con la realización y ejecución de estudios similares en distintos centros asistenciales tanto a nivel nacional como regional, incluyendo la evaluación de otros aspectos en donde se evidencia la conformidad de los trabajadores en torno a su centro de labores.



## REFERENCIAS

- Alcaide, J. (2015). *Fidelización de los clientes*. Segunda Ed. Madrid: ESIC Editorial.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=87K\\_CQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Cuida+de+tus+Empleados,+y+ellos+Cuidar%C3%A1n+de+tus+Clientes:+La+Mejor+Receta+para+una+buena+Experiencia+Cliente.+La+Innovaci%C3%B3n+y+la+Transformaci%C3%B3n+Digital.++&ots=RmTgKqC5Fs&sig=nVKrKYDwQwe5QfHFcGOMSNKx7Rs#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=87K_CQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Cuida+de+tus+Empleados,+y+ellos+Cuidar%C3%A1n+de+tus+Clientes:+La+Mejor+Receta+para+una+buena+Experiencia+Cliente.+La+Innovaci%C3%B3n+y+la+Transformaci%C3%B3n+Digital.++&ots=RmTgKqC5Fs&sig=nVKrKYDwQwe5QfHFcGOMSNKx7Rs#v=onepage&q&f=false)
- Amaru, A. (2018). *Administración para emprendedores*. México, D.F.: Pearson.
- Arboleda, G. y Cardona, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1-27.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/545/54557477017/54557477017.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera Ed. Bogotá: Pearson.  
[https://www.academia.edu/42188286/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_Cesar\\_Bernal](https://www.academia.edu/42188286/Metodologia_de_la_investigacion_Cesar_Bernal)
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Concensus, Revista de Publicaciones Científicas y Académicas*, 2(2), 21-41.  
<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú. *Comuni@cción*, 5(1), 22–29.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Cerón, J. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. Bogotá: Pearson.

- Chiang, M. & San Martín, J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159 – 165.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (Décima ed.). México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- Cubillos, B., Velásquez, F. C., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73.  
[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)
- Decreto Legislativo N° 1153 (2013). Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado. Congreso de la República. Perú.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-regula-la-politica-integral-de-compe-decreto-legislativo-n-1153-987016-1/>
- Dun, A. (2020). *Estos países tienen la mayor cantidad de médicos y enfermeros*. Informe del World Economic Forum.  
<https://es.weforum.org/agenda/2020/08/estos-paises-tienen-la-mayor-cantidad-de-medicos-y-enfermeros/>
- García, S. (2020). *Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del hospital de Supe – 2020*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4519>
- Guzmán, G., Sánchez, W., Placencia, M. y Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103.  
<https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1543>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Ed. México: McGraw Hill Interamericana.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)

- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte médico*, 17(4).  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext)
- Márquez, M., Azofeifa, C. y Rodríguez, D. (2019). Factores de motivación de logro: El compromiso y entrega en el aprendizaje, la competencia motriz percibida, la ansiedad ante el error y situaciones de estrés en estudiantes de cuarto, quinto y sexto nivel escolar durante la clase de educación física. *Revista Educación*, 43(1), 61–73.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/33109>
- Marroquín, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Lima: Publicaciones de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.  
[http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Moscoso, B., Huamán, L., Núñez, M. y Pérez, W. Inequidad en la distribución de recursos humanos en los establecimientos del Ministerio de Salud de cuatro regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76(1), 35-40.  
<http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10968>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192.  
[http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181)
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración*. Decimotercera Ed. México, D.F.: Pearson Educación.
- Rojas, O. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
- Salas, S., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*, 26(4), 604–617.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-21412012000400013&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21412012000400013&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

- Tarqui, C. y Quintana, D. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de medicina*, 20(1), 123-132.  
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
- Ugaz, J. (2018). *En el Perú hay 12 enfermeras por cada 10 mil habitantes*. Diario El Correo. Nota de prensa. <https://diariocorreo.pe/peru/decana-del-colegio-de-enfermeros-en-el-peru-hay-12-enfermeras-por-cada-10-mil-habitantes-803109/#:~:text=En%20el%20Per%C3%BA%20no%20se%20respeto%20el%20ratio,de%20estas%2C%2057%20mil%20est%C3%A1n%20ejerciendo%20su%20trabajo.>
- Veliz, F. (2020). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud "Cossmil" de la ciudad de La Paz*. (Tesis de Maestría) Universidad Mayor de San Andrés. Bolivia.  
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25090/TM-305.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wehrich, H., Cannice, M., y Koontz, H. (2017). *Administración. Una perspectiva global, empresarial y de innovación*. Decimoquinta Ed. México D.F: Mc Graw Hill.  
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/administraci%C3%B3n.%20Una%20perspectiva%20global%20y%20empresarial.pdf>
- Zuta, N., Castro, L. y Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería, *Investigación Valdizana*, 12(3), 157 - 164.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac 2021

**Autor:** René Alcides Viguria Vivanco

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
			Variable 1: Motivación					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valor	Niveles y rangos	
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021?	<b>Objetivo general:</b> Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021	<b>Hipótesis general:</b> La relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral es significativa en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021	Motivación intrínseca	- Se promueve la ejecución de las tareas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	Escala de Likert: 1=Nunca 2=Muy poco 3=Casi nunca 4=A veces 5=Casi siempre 6=Frecuentemente 7 = Siempre	(13-28): Deficiente (29-45): Regular (46-59): Bueno (60-76): Muy bueno (77-91): Excelente	
<b>Problemas Específicos:</b> PE1: ¿Cuál es el nivel de motivación en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021?	<b>Objetivos específicos:</b> OE1: Determinar el nivel de motivación en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021.	<b>Hipótesis específicas:</b> HE1: La relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral es significativa en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021.						
PE2: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021?	OE2: Determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021.	HE2: La relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral es significativa en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021.	Motivación extrínseca	- Controla y demuestra capacidad para su autoesforzamiento	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	Escala de Likert: 1=Nunca 2=Muy poco 3=Casi nunca 4=A veces 5=Casi siempre 6=Frecuentemente 7 = Siempre	(10-21): Deficiente (22-34): Regular (35-46): Bueno (47-56): Muy bueno (57-70): Excelente	
PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación	OE3: Determinar cuál es la relación que existe entre la							

intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021?

PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021?

motivación intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021.

OE4: Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac, 2021.

**Variable 2: Desempeño laboral**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valor	Niveles y rangos
Desempeño de tareas	- Trabaja eficazmente para alcanzar metas comunes.	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala de Likert: 1=Nunca 2=Muy poco 3=Casi nunca 4=A veces 5=Casi siempre 6=Frecuentemente 7 = Siempre	(6-12): Deficiente (13-19): Regular (20-27): Bueno (28-34): Muy bueno (35-42): Excelente
Civismo	- Realiza de forma eficiente sus funciones	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	Escala de Likert: 1=Nunca 2=Muy poco 3=Casi nunca 4=A veces 5=Casi siempre 6=Frecuentemente 7 = Siempre	(7-16): Deficiente (17-24): Regular (25-32): Bueno (33-40): Muy bueno (41-49): Excelente

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo - Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental - transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 51 trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 51 trabajadores asistenciales profesionales de nivel superior, del Centro de Salud San Jerónimo</p>	<p><b>Variable 1: Motivación</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario con escala de Likert</p> <p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario con escala de Likert</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Análisis descriptivo y explicativo de las variables con sus respectivas dimensiones para presentación mediante tablas de frecuencia relativa y porcentual, con gráficos de barra.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Coefficiente de correlación</p>



## Anexo 2. Operacionalización de la variable motivación

<b>Variable: Motivación</b>					
<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Nivel de medición</b>
La teoría de la motivación establecida por Frederick Herzberg, denominada teoría de los dos factores, establece la premisa de que la motivación relaciona a los trabajadores con el trabajo que realiza y las actitudes de los mismos en sus puestos de trabajo son factores determinantes para el éxito o el fracaso de las organizaciones (Herzberg, citado de Robbins & Coulter, 2018).	Esta teoría indica que dichos factores se relacionan directamente con la satisfacción laboral, teniendo que los extrínsecos están asociados con la insatisfacción, mientras que los intrínsecos están relacionados directamente con la satisfacción, debido a que cuando los individuos se sienten bien en el medio laboral, donde factores intrínsecos como el logro, reconocimiento o responsabilidad le generan sensación de bienestar; mientras que factores extrínsecos como políticas, administración o contextos laborales diversos, donde intervienen las relaciones con compañeros o condiciones laborales son determinantes para la insatisfacción del individuo (Herzberg, citado de Robbins & Coulter, 2018).	Motivación intrínseca	Se promueve la ejecución de tareas	1 al 13	Escala de Likert de 7 puntos:  1=Nunca 2=Muy poco 3=Casi nunca 4=A veces 5=Casi siempre 6=Frecuentemente 7 = Siempre
		Motivación extrínseca	Controla y demuestra capacidad para su autoesforzamiento	14 al 23	

### Anexo 3. Operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable: Desempeño laboral					
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Se trata de un proceso en el que se determina el éxito de las organizaciones, individuos o procesos para lograr sus actividades y los objetivos de los puestos; medir el desempeño laboral brindará una evaluación del cumplimiento de los objetivos individuales, así como de las metas estratégicas (Robbins & Coulter, 2018).	La teoría plantea que el desempeño laboral puede medirse a través del desempeño de los trabajadores en las tareas diarias que realizan, así como el comportamiento cívico que refleja en la institución (Robbins & Coulter, 2018).	Desempeño de tareas	Trabajo eficaz para el logro de metas comunes	1 al 6	Escala de Likert de 7 puntos:  1=Nunca 2=Muy poco 3=Casi nunca 4=A veces 5=Casi siempre 6=Frecuentemente 7 = Siempre
		Civismo	Realizan de forma eficiente sus funciones	7 al 13	

#### Anexo 4. Cuestionario de motivación

Buenos días, me encuentro realizando una investigación para la Universidad Cesar Vallejo, titulada “Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac 2021” para lo cual requiero de su apoyo en contestar los siguientes enunciados relacionados con su motivación por el trabajo que realiza. Los datos que brinde se mantendrán en anonimato y serán solo para fines investigativos. No existen respuestas correctas o incorrectas, solo es necesario que brinde su percepción de acuerdo a la opción que más se acerque a su realidad. Por favor, marque con una “X” el número de su respuesta de acuerdo a las siguientes opciones:

1=Nunca

2=Muy poco

3=Casi nunca

4=A veces

5=Casi siempre

6=Frecuentemente

7 = Siempre

N°	Enunciado	Opciones de respuesta						
		1	2	3	4	5	6	7
	<b>Dimensión: Motivación intrínseca</b>							
1	En ocasiones no soy responsable en mi centro de trabajo							
2	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.							
3	Me he sorprendido fuera del establecimiento pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo							
4	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo							
5	No percibo que trabajo perturbe mi estado de ánimo o a mi salud							
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo							
7	No creo que mi trabajo sea excesivo y que no doy abasto con las cosas que hay que hacer							
8	La relación con mis superiores es cordial.							
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas							
10	No considero que mi trabajo en el establecimiento es el mismo y que no varíe							

11	No considero que los problemas personales de mis compañeros de trabajo me afecten							
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho							
13	Tengo mucho interés por las cosas que realizó en mi trabajo							
	<b>Dimensión: Motivación extrínseca</b>							
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena							
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.							
16	Tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo							
17	Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo como debe ser							
18	La competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo no me causa estrés o tensión							
19	Tengo muchas oportunidades para aprender en mi trabajo							
20	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante							
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente							
22	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo buena remuneración.							
23	La compensación económica que percibo es muy adecuada							

**¡Gracias!**

## Anexo 5. Cuestionario de desempeño laboral

Buenos días, me encuentro realizando una investigación para la Universidad Cesar Vallejo, titulada “Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-Apurímac 2021” para lo cual requiero de su apoyo en contestar los siguientes enunciados relacionados a su desempeño en el trabajo. Los datos que brinde se mantendrán en anonimato y serán solo para fines investigativos. No existen respuestas correctas o incorrectas, solo es necesario que brinde su percepción de acuerdo a la opción que más se acerque a su realidad. Por favor, marque con una “X” el número de su respuesta de acuerdo a las siguientes opciones:

1=Nunca

2=Muy poco

3=Casi nunca

4=A veces

5=Casi siempre

6=Frecuentemente

7 = Siempre

N°	Enunciado	Opciones de respuesta						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Tengo iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender mis horizontes. Me fijo metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promuevo la innovación							
2	Soy honesto, asumo la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales							
3	Me dirijo al personal con respecto y justicia, desarrollo eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes							
4	Comprometo al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.							
5	Muestro sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprendo, solicito y aprovecho la realimentación que recibo de mis colegas y compañeros aun cuando son opuestos a los míos							
6	Poseo conocimientos y destrezas que me permiten ejercer mi puesto							

	con eficacia							
	<b>Dimensión: Civismo</b>							
7	Solicito participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplico estrategias en relación con mis colegas y supervisados							
8	Colaboro, comparto planes, descubro y promuevo las oportunidades de colaborar, manejo un clima amigable de cooperación							
9	Controlo en forma constante y cuidadosa mi trabajo, siempre en busca de excelencia							
10	Uso eficazmente y protejo los recursos							
11	Identifico los problemas y reconozco sus síntomas, establezco soluciones. Poseo habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada							
12	Poseo alta calidad de servicio y cumplo con los plazos previstos. Promuevo el buen servicio en todo nivel							
13	Su gestión de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Me involucro con el trabajo de campo							

**¡Gracias!**

## **Anexo 6. Confiabilidad del instrumento que mide la motivación**

### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,779	23

Nota: Datos extraídos del programa SPSS

**Interpretación:** el resultado de haber realizado el análisis de la prueba piloto para 23 datos, los ítems comprendidos de la variable Motivación, obtuvo un valor de 0.779 lo que significa que la confiabilidad de los ítems produce resultados consistentes y coherentes según la homogeneidad de los datos

## **Anexo 7. Confiabilidad del instrumento que mide la Confiabilidad del instrumento que mide el desempeño laboral**

### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,956	13

**Interpretación:** el resultado de haber realizado el análisis de la prueba piloto para 13 datos, los ítems comprendidos de la variable desempeño laboral, obtuvo un valor de 0.956 lo que significa que la confiabilidad de los ítems produce resultados consistentes y coherentes según la homogeneidad de los datos

## **Anexo 8. Validez de instrumentos de recolección de datos**



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si /	No	Si /	No	Si /	No	
1	DIMENSIÓN 1							
2								
3								
4								
5								
n	DIMENSIÓN 2	Si /	No	Si /	No	Si /	No	
7								
8								
9								
10								
11								
n	DIMENSIÓN n	Si /	No	Si /	No	Si /	No	
13								
14								
15								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Yolanda Arévalo Quijano      DNI: 31180684

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de Octubre del 2021.

*[Firma]*  
Yolanda Arévalo Quijano  
 LIC. ENFERMERIA  
 CEP 4185

Firma del Experto Informante

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Karina Yasmín Sulca Carbajo      DNI: 21578295

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de Octubre del 2021.

*[Firma]*  
Mg. Karina Y. Sulca Carbajo  
 DIRECTORA EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS  
 CEP 26212

*[Firma]*  
 COMITÉ DE SALUD PÚBLICA  
 COMITÉ DE SALUD  
 REVISOR: CEP 438-2012

Firma del Experto Informante

## Anexo 9. Autorización de la institución

SEÑOR

RAFAEL HUGO VILCA MUÑOZ.

GERENTE DEL CENTRO DE SALUD SAN JERÓNIMO

CIUDAD.

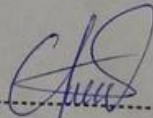
ASUNTO. - ACEPTACION PARA REALIZAR ENCUESTA PARA LA TESIS INTITULADA  
"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN TRABAJADORES  
ASISTENCIALES DEL CENTRO DE SALUD SAN JERONIMO- APURÍMAC.

De nuestra mayor consideración:

RENE ALCIDES VIGURIA VIVANCO, LIC. PSICOLOGÍA, tengo el alto honor dirigirme a su Autoridad para expresarle mi respetuoso saludo, y solicitarle tenga bien de Autorizarme para realizar el cuestionario de encuesta, el mismo que es parte de la tesis para obtener el Título de Magister en Gestión Pública.

Seguro de su total aceptación, le expreso las consideraciones de mi más alto admiración personal.

ATENTAMENTE



René Alcides Viguria Vivanco

DNI 31173090





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

**Datos Generales**

Nombre de la Organización:	RUC: 20443397907
CENTRO DE SALUD SAN JERONIMO	
Nombre del Titular o Representante legal:	DIRECCIÓN DE SALUD DISA APURIMAC II.
Nombres y Apellidos	DNI:
RAFAEL HUGO VILCAS MUÑOZ	29625571

**Consentimiento:**

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud San Jerónimo- Andahuaylas-Apurímac 2021.	
Nombre del Programa Académico:	
Post grado en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
René Alcides Viguria Vivanco	31173090

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor del estudio.

Andahuaylas 07 de febrero del 2022



*Rafael H. Vilcas Muñoz*  
Rafael H. Vilcas Muñoz  
DIRECTOR DE  
ACIAS SAN JERONIMO

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.







	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
47	10 años	35	Femenino	Médico	Nombrado	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
48	13 años	39	Masculino	Médico	Nombrado	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
49	14 años	41	Femenino	Médico	Nombrado	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
50	11 años	38	Masculino	Médico	Nombrado	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
51	16 años	51	Femenino	Médico	Nombrado	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7
52	20 años	53	Femenino	Médico	Nombrado	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7
53	12 años	38	Femenino	Médico	Nombrado	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
54	18 años	48	Femenino	Médico	Nombrado	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7