



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de
salud la Huayrona 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR

Br. Linares Marín Jacqueline Susan

ASESOR

Dr. Sánchez Díaz Sebastián

SECCIÓN

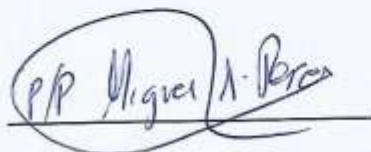
Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales

PERÚ 2017

Página de jurado

Handwritten signature in black ink, reading "P/P Miguel A. Perez", written over a horizontal line.

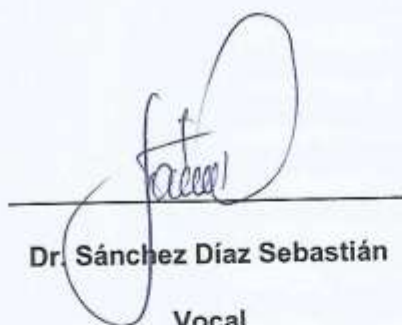
Dr. Damián Chumbe Felimon Ángel

Presidente

Handwritten signature in black ink, reading "P/P Noemi Julca", written over a horizontal line.

Mg. Valdivieso Gonzales Janet Marisol

Secretario

Handwritten signature in black ink, reading "Dr. Sánchez Díaz Sebastián", written over a horizontal line.

Dr. Sánchez Díaz Sebastián

Vocal

Dedicatoria

En homenaje a quien me da su total y constante apoyo: mi esposo. Por la fuerza incondicional, porque es el quien complementa mis esfuerzos y alegría. A mi hija que con una sonrisa o una mirada me demuestra que todo es posible quien llego a nuestras vidas para ser la luz en el camino hacia la superación.

Agradecimiento

A Dios por ser mi guía, motor y fortaleza. A mi asesor de tesis, el Dr. Sánchez Díaz Sebastián por permitir expandir mis conocimientos. Le doy gracias a mis padres Mirko y Victoria por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.



RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 00011-2016-UCV-VA

Lima, 23 de agosto del 2017

ANEXO 2

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Jacqueline Susan Linares Marín, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado "Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017", presentado en 108 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en Gestión de los servicios de salud es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de agosto de 2017

Firma

CAMPUS LIMA ESTE

Av. Del Parque 640. Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho

Teléfono: (01) 200 9030 Anexo: 8181

Presentación

Señores integrantes del jurado:

La presente investigación ha sido desarrollada tomando en cuenta la normatividad de la Universidad “Cesar Vallejo”, donde se incluyen las reglas de redacción en pro de poder optar el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, con el trabajo que lleva por título: “Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017”. El presente trabajo puntualiza los hallazgos de la investigación, la cual estableció el propósito de determinar la relación correlativa entre la Motivación laboral y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017, teniendo la base de muestra con 48 trabajadores que laboran en el centro de salud, aplicando dos tipos de instrumento para la medición de la motivación laboral y el desempeño laboral, los mismos que fueron evaluados por expertos en el tema y concibiendo su validación.

La composición del presente estudio de tesis está estructurada a través de capítulos, los que a continuación se detalla: En el primer capítulo se ofrece la introducción, en el segundo capítulo se desarrolló el marco metodológico, en el tercer capítulo se presentan los resultados, en el cuarto capítulo se realizó la discusión, en el quinto capítulo se exponen las conclusiones, luego en el sexto capítulo se ofrecieron las recomendaciones y en el séptimo capítulo se redactaron las referencias bibliográficas y apéndices respectivos.

Señores integrantes del jurado se espera que la presente investigación alcance su venia y aprobación.

El autor

Índice

	Página
Página del Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de autoría	vi
Presentación	vii
Contenido	viii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	16
1.1. Antecedentes	18
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	25
1.3. Justificación	35
1.4. Problema	36
1.5. Hipótesis	38
1.6. Objetivos	39
II. MARCO METODOLÓGICO	40
2.1. Variables	41
2.2. Operacionalización de variables	42
2.3. Metodología	43
2.4. Tipos de estudio	44
2.5. Diseño	44
2.6. Población, muestra y muestreo	45
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.8. Métodos de análisis de datos	51
2.9. Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	73
VI. RECOMENDACIONES	75

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	82

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Motivación Laboral.	42
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral.	43
Tabla 3	Distribución de la población del C.S La Huayrona - Diseño Gráfico	45
Tabla 4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
Tabla 5	Validez de contenido del instrumento motivación laboral y desempeño laboral por juicio de expertos	49
Tabla 6	Niveles de confiabilidad	49
Tabla 7	Resumen de procesamiento de casos	50
Tabla 8	Estadística de fiabilidad	50
Tabla 9	Resumen de procesamiento de casos	51
Tabla 10	Estadística de fiabilidad	51
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes según su apreciación sobre la variable motivación laboral	54
Tabla 12	Distribución de la dimensiones extrínsecas	55
Tabla 13	Distribución de la dimensiones intrínsecas	56
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable desempeño laboral	57
Tabla 15	Distribución de la dimensiones competencias del individuo	58
Tabla 16	Distribución de la dimensiones competencias para el puesto	59
Tabla 17	Tablas cruzadas desempeño laboral y motivación laboral	60

Tabla 18	Tablas cruzadas extrínsecas y desempeño laboral	61
Tabla 19	Tablas cruzadas intrínsecas y desempeño laboral	62
Tabla 20	Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	63
Tabla 21	Prueba de Sperman motivación laboral y desempeño laboral	65
Tabla 22	Prueba de Sperman de la dimensión extrínseca y el desempeño laboral	66
Tabla 23	Prueba de Sperman de la dimensión intrínseca y el desempeño laboral	68

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Frecuencia motivación laboral	54
Figura 2	Frecuencias extrínsecas	55
Figura 3	Frecuencias intrínsecas	56
Figura 4	Frecuencia desempeño laboral	57
Figura 5	Frecuencia competencias del individuo	58
Figura 6	Frecuencia competencias para el puesto	59
Figura 7	Motivación laboral y desempeño laboral	60
Figura 8	Dimensiones extrínsecas y desempeño laboral	61
Figura 9	Dimensiones intrínsecas y desempeño laboral	62

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.

El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional. El enfoque que presenta es cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. La muestra fue constituida por 48 trabajadores del Centro de Salud la Huayrona. Para realizar la medición se destinó la aplicación de dos instrumentos, donde el primero fue para motivación laboral, que lleva por nombre test de motivación laboral y el segundo para el desempeño laboral, llamado de desempeño laboral. Estos mismos instrumentos fueron previamente validados por tres expertos en la materia.

Después de la etapa de recolección y procesamiento de datos, se realizó el correspondiente análisis estadístico, apreciando la existencia de una relación $Rho=0,806$ entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables es positiva y es directamente proporcional, lo que quiere decir que al aumentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Motivación laboral, Desempeño laboral, motivación, desempeño.

ABSTRACT

The general objective of the present investigation was to determine the relationship between labor motivation and work performance in the Huayrona 2017 health center.

The type of research was descriptive, correlational. The approach he presents is quantitative. The research design is non-experimental and cross-sectional. The sample consisted of 48 workers from the Huayrona Health Center. In order to carry out the measurement, the application of two instruments was used, where the first one was for labor motivation, which is called job motivation test and the second one for job performance, called job performance. These same instruments were previously validated by three experts in the field.

After the data collection and processing stage, the corresponding statistical analysis was performed, estimating the existence of a relation $Rho = 0.806$ between the variables: labor motivation and labor performance. This degree of correlation indicates that the relationship between the two variables is positive and is directly proportional, which means that as the value of one variable increases, so will the other variable and vice versa. As for the significance of $p = 0.000$ shows that p is less than 0.05 which allows to indicate that the relation is significant, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Job motivation, Job performance, motivation, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Introducción

La motivación laboral se ha convertido en uno de los trascendentales objetivos de estudio para las organizaciones. La aportación de disciplinas como la psicología, la sociología, la administración, han consentido el desarrollo de estudios investigativos que indican que la motivación de la persona con su trabajo es uno de los condicionantes básicos para la productividad de dichas organizaciones y por ende el desempeño laboral.

Arias Heredia (2004) sostuvo: “Que la motivación son aquellos factores que producen conductas de tipo biológico, psicológico, social y cultural. Se puede determinar que la motivación en cada persona es distinta, debido a que las necesidades varían de un individuo a otro y producen diversos esquemas de comportamiento. La capacidad de cada individuo para alcanzar objetivos y metas es diferente”.

La motivación varía en cada persona debido a sus múltiples necesidades a la vez estos producen una serie de conductas.

García y Ruiz (2002) sostuvo: “Que el desempeño laboral son las acciones y conductas observadas en los empleados que son notables para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las capacidades de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa”.

El desempeño laboral se mide a través de las capacidades individuales de cada persona, así como el aporte de su trabajo a la empresa u organización en la que labore.

Whetten y Cameron (2005) sostuvo: “Que el desempeño laboral es el resultado de la experiencia desarrollada por la motivación. La experiencia es el resultado de la aptitud desarrollada por el entrenamiento y los recursos; y la motivación es el resultado derivado del deseo y el compromiso. Un desempeño elevado en cualquier trabajo se logra si las personas poseen todos los elementos esenciales antes mencionados”

Conformación estructural de la tesis:

En el primer capítulo encontramos la “Introducción” con sus criterios básicos, fundamentado en los antecedentes de investigación, justificaciones, problema, hipótesis y objetivos.

En el segundo capítulo se puede apreciar un “Marco Metodológico” en el que se ha considerado las definiciones conceptuales de las variables y su operacionalidad. Del mismo modo, abarca la metodología, el tipo de estudio, diseño, población, muestras con las que se ha realizado el estudio, las técnicas aplicadas e instrumentos con los que se han hecho la recolección de la data y los métodos que se utilizaron para poder analizar la información.

En el tercer capítulo se podrán ver los resultados que dan cuenta del desarrollo estadístico y los procedimientos realizados, como son: la representación plasmada en cuadros, tablas, gráficos, el análisis de la información y finalmente la interpretación de los resultados obtenidos de esta etapa.

En el cuarto capítulo se ha estimado la discusión.

En el quinto capítulo se abordan las conclusiones de la presente investigación: Referente al objetivo general y en contestación a la hipótesis general, se concluyen que existe relación entre la motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017; puesto que la significancia calculada tiene un nivel de $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,806.

En el sexto capítulo se indican las recomendaciones, para posteriormente hacer notar las referencias bibliográficas, apéndices, matriz de consistencia e instrumentos que fueron aplicados en la investigación.

1.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Zavala (2014) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro”. Tuvo como objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro. Este trabajo se realizó mediante un estudio de técnicas cuantitativas y cualitativas, obteniendo como método hipotético deductivo, con un diseño No experimental de Alcance Correlacional. El cuestionario elaborado en escala tipo Likert fue aplicado a 58 individuos en el hospital Juárez del centro, ubicado en la Ciudad de México. El instrumento de medición está conformado por dos variables: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez tienen 13 sub factores obtenidos a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario. Los principales resultados obtenidos es que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad del hospital.

Sánchez (2012) en su tesis titulada “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello estado Carabobo”. El objetivo de la investigación es analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, dirigidos a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”, para este estudio se realizó una investigación de tipo correlacional, descriptiva y de campo, donde la muestra estuvo conformado por una población de doce (12) trabajadores. Por ser una población pequeña, determinada y homogénea no se aplicaron criterios muestrales.

Por lo tanto se tomó la totalidad de la muestra. La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta tipo cuestionario con 39 preguntas

cerradas escala de Likert. Para validar el instrumento se empleó la técnica de juicio de expertos, la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, dando como resultado un grado de confiabilidad del 0.88 considerado totalmente valido para su aplicación. Por lo tanto, se determinó que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de Administración y Recursos Humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran regularmente satisfecha. Conclusiones: se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades

Cuadra (2012). En su tesis titulada “Motivación Laboral: Modelo e Instrumentos de Diagnóstico en Función de las Políticas de Recursos Humanos”. Universidad Autónoma de Madrid .España. Esta investigación presenta un modelo motivacional integrado en función de las políticas de recursos humanos, que pretende ayudar al estudiante, al directivo y al consultor a diseñar políticas orientadas a incrementar la motivación en la organizaciones. También puede utilizarse como herramienta de diagnóstico y desarrollo organizacional. Se exponen y discuten los resultados de una serie de trabajos empíricos que se inician con la construcción de instrumentos derivados del modelo propuesto. Para evaluar la validez externa del modelo, se realizaron cuatro estudios donde se diferenciaron los resultados obtenidos a partir de diferentes criterios externos. El primer estudio evaluó la validez discriminativa del modelo entre organizaciones más eficientes y menos eficientes, con los resultados arrojados y bajo la luz de la teoría utilizada, se reformuló el modelo y se probó su ajuste como productor del desempeño mediante ecuaciones estructurales. El segundo estudio, de validez concurrente, comparó los resultados obtenidos en las escalas derivadas del modelo conceptualmente análogas a escalas basadas en la teoría de Vroom. Se encontró una correlación 0,69 entre los conceptos de expectativas de recompensa de ambas escalas y no significativa, entre auto competencia y auto eficiencia. El tercer estudio, comparó los resultados obtenidos según el modelo propuesto con escalas basadas en el modelo de Vroom,

obteniéndose una correlación global de 0,59 entre ambos modelos. El cuarto estudio utilizó como criterio de validez externa una medida de motivación auto percibido. Los resultados de este estudio y los del estudio número uno, permitieron mejorar el modelo, el cual obtiene un buen ajuste como predictor de la motivación auto percibida en los análisis de ecuaciones estructurales. El indicador de motivación generado por el método tiene una correlación de 0,57 con la motivación auto percibido.

Sifuentes (2012) en su tesis titulada “Motivación laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención”. Este tesis tuvo como objetivo evaluar el grado de motivación laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tienen relación con los factores determinantes de la misma. El presente estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo utilizando un método hipotético deductivo. Así mismo el estudio descriptivo de corte transversal, teniendo una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en el área asistencial en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá. Como instrumento se utilizó el cuestionario Font Roja: Un instrumento de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranaz y Mira. La información se analizó por medio del programa estadístico SPSS versión 15.0 se calculó el test de anova y se exploraron fuerzas de asociación entre los variables Resultados: Se obtuvo como resultado un 80% de participación. La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (de: 0.23). Las enfermeras son quienes muestran mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los hombres enfermeros se hallan más motivados con su trabajo, pero demuestran mayor presión y tensión en relación con su trabajo. Relaciones estadísticamente significativas también se presentaron entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional ($p=0.001$), características extrínsecas de estatus ($p=0.02$) y monotonía laboral ($p=0.04$). Las/os enfermeras/os quienes se han desempeñado en su profesión por más de 7 años se

hallan más insatisfechos por su trabajo que aquellos quienes tienen un tiempo menor. Al examinar las fuerzas de asociación entre las variables se identificó que el servicio en el cual los profesionales de enfermería cumplen sus actividades, es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo junto con la asistencia a cursos de educación continuada. Conclusiones: No se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en relación con el género, la edad, formación académica y el servicio al cual se hallan asignados.

Bustamante (2012) en su tesis titulada “El clima de comunicación, la motivación y desempeño laboral en un proceso de atención primaria en Colombia”. Este estudio investiga la relación entre la comunicación interna (clima de comunicación) y los componentes de motivación y desempeño laboral de sus empleados, como indicadores de la apuesta que hace el proceso con sus públicos internos por potenciar desde dentro el trabajo con las familias beneficiarias. El tipo de estudio que se realizó es un estudio descriptivo de corte transversal con una muestra conformada por 66 empleados de los 91 contratados durante el primer semestre de 2010. Como instrumento se utilizó un cuestionario diseñado por el investigador. Los resultados permiten anotar que la relación de la comunicación con la motivación y desempeño laboral es implícita, pues no tiende a discriminarse o sesgarse cada término, sino que se hace referencia a los tres de manera integrada. Se destacan además los siguientes elementos: el papel de los líderes; la comunicación cara a cara; la integración; el estímulo y la formación; la identificación; y las repercusiones de la comunicación interna, la motivación y la satisfacción laboral en el trabajo externo.

Antecedentes nacionales

Reynaga (2015) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”. La presente tesis tiene como Objetivo: determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral. El trabajo de investigación es un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 100 personales entre hombres y mujeres, los cuales son médicos; enfermeras, obstetras; técnicos en enfermería y especialista en laboratorio en el periodo 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario sobre las dos variables en general de 30 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron 0.635 % para la motivación y desempeño laboral de 0.55, por tanto los instrumentos es confiable y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, con respecto al valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. Como conclusión del mismo la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en el hospital.

Apaza (2014) en su tesis titulada “influencia que tienen los factores motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca 2014. La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores del Hospital Carlos Monge Medrano - Juliaca en el 2014. Se realizó mediante un método de investigación Hipotético deductivo, teniendo como diseño de

investigación descriptivo correlacional. Se empleó como instrumento el cuestionario con la técnica encuesta. La población de estudio estuvo conformada por 635 trabajadores entre nombrados y contratados del Hospital Carlos Monge Medrano - Juliaca. Se optó por el muestreo no probabilístico dirigido; la muestra estuvo conformada por 182 trabajadores. Se llega a la conclusión: Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Monge Medrano con $(r=.786)$. Se evidenció relación significativa $(r=.659)$ entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral. Conclusiones: Se encontró relación significativa entre los incentivos con un 40.7% que se les otorga a los trabajadores como carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico con un 65.4% y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Monge Medrano.

Panca (2014) en su tesis que lleva por título “clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón – Puno 2014”. Teniendo una investigación de tipo Descriptivo utilizando el diseño descriptivo relacional; el muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 40 trabajadores a quienes se le aplicó la técnica de la encuesta y la guía de observación, con esta actividad se logró conocer los factores determinantes que relacionan el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores. Conclusiones: Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón –Puno 2014, tal como se demuestra en la contratación de hipótesis en donde se obtiene una $X^2_c = 13,33$ que es mayor que la $X^2_t = 9,49$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de igual manera en la contratación de la hipótesis específica primera la X^2_c es de 13,48 que es mayor que la $X^2_t = 9,49$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se afirma que las relaciones interpersonales influyen directamente en el

desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón – Puno 2014”. Para la segunda hipótesis se obtiene un $X^2 c= 14,02$ que es mayor que la $X^2 t= 9,49$, se confirma que una estructura organizacional negativa no favorece el buen desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón –Puno 2014, de igual forma la contratación de la hipótesis tercera se obtiene una $X^2 c= 14,93$ que es mayor que la $X^2 t= 9,49$, comprobando que existe alta influencia de la comunicación e información entre los miembros de la Institución en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón – Puno 2014”.

Paredes (2013) en su tesis titulada “Desempeño laboral y su relación con la motivación del profesional de salud, servicio de emergencia- hospital regional de Moquegua- 2012”. La presente investigación desarrolla un estudio sobre cómo los usuarios perciben el nivel de calidad del servicio de atención y desempeño prestados por el servicio de emergencia del Hospital Regional de Moquegua. El tipo de investigación es transversal de tipo exploratorio y descriptivo, la metodología utilizada corresponde a un estudio no probabilístico, en donde se diseñó una encuesta que fue aplicada a una muestra de pacientes y personal del servicio de emergencias. Los resultados de la investigación señalan que los usuarios se encuentran satisfechos con el nivel de calidad de los servicios que entrega el servicio de emergencias del Hospital Regional de Moquegua, destacándose el alto nivel de motivación arrojado por el desempeño de los médicos, enfermeras, obstétricas y técnicos de este centro hospitalario. Conclusiones: A la problemática principal planteada en la presente investigación donde se desea establecer el grado de satisfacción del usuario externo en relación a la motivación del personal. Con un nivel del 95% de confianza podemos afirmar que, la motivación del personal tiene una influencia altamente significativa en el desempeño laboral, es decir que a mayor motivación del personal mejor atención por lo tanto mayor desempeño laboral con la atención del personal del servicio de emergencias del Hospital Regional Moquegua.

Larico (2012), En su tesis que lleva por título “Motivación laboral asociado al desempeño laboral del personal de salud asistencial de la redes *yunguyo 2012*”. Se

realizó un estudio que está sustentado en un diseño no experimental - Descriptivo y Analítico, utilizando el inventario como instrumento la técnica de la encuesta en su modalidad de cuestionario, tanto para la variable independiente y dependiente. La población para este estudio estuvo conformado por el personal de salud asistencial que laboran en la redess Yunguyo, el mismo que es en número de 96 (dato proporcionado por la oficina de personal de la redess yunguyo). En este trabajo de investigación se concluye que las características asociados a la motivación laboral del personal de salud asistencial de la REDESS Yunguyo en el 2012 fueron las características personales: la edad $P=0,002$; el sexo $P=0,001$; el estado civil $P=0,033$; número de hijos $P=0,038$; la condición laboral $P=0,029$; las guardias $P=0,000$; servicio que labora $P=0,000$; responsable en el trabajo $P=0,000$; responsable en el trabajo $P=0,016$; el estrés laboral $P=0,000$; la satisfacción laboral el 77,08% (74) tenía medianamente satisfacción laboral, un 14,58% (14) tenían insatisfacción laboral y un 8,33% (8) tenían satisfacción laboral.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Fundamentación humanista y positivista

La presente investigación tiene un perfil paradigma positivista porque apoyo esta investigación científica. El paradigma positivista o naturalista, se caracteriza por el alto interés por la verificación del conocimiento a través de pronósticos. Algunos lo llaman el “paradigma prediccionista”, ya que lo importante es plantearse una serie de hipótesis como predecir que algo va a suceder y luego verificarlo o comprobarlo. En ese sentido, la teoría de los dos factores de Herzberg desarrollo un modelo de motivación de dos factores en la cual estos dos grupos influyen en la motivación y que operan en el desempeño laboral de las personas en su trabajo. Y para el desempeño se utilizó la prueba de 360° es un sistema de evaluación del desempeño en el cual participan las personas que tienen contacto de trabajo con el evaluado.

En esta investigación el instrumento utilizado contiene preguntas, que en su mayoría indagan sobre los factores motivacionales y desempeño laboral.

Definición Motivación Laboral (V1)

Butterfield (2005) sostuvo “La motivación es lo que hace que una persona actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué fuerza se actúa y en qué dirección se dirige la energía”. (p.98)

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta, es el impulso necesario para mover a las personas a la realización o logro de un objetivo.

Mark A. Peale (2006) sostuvo lo siguiente que “Debemos empezar por entender que la palabra motivación es una palabra compuesta por otras dos: motivo y acción. Es decir, aquel motivo que nos impulsa a actuar”. (p.43)

Todas aquellas condiciones internas descritas como anhelos, deseos, impulsos.

Según Maslow (1997) dijo:

El principio primordial de la organización de la motivación humana es la ordenación de las necesidades básicas en una jerarquía de mayor o menor prioridad o potencia. Partiendo de esto, el ser humano tiene necesidades que satisfacer, para ello debe ordenarlas para poder satisfacerlas. Existen cinco necesidades que se consideran primordiales Como lo son: las fisiológicas, seguridad, amar, estima, autorrealización. (p. 54)

La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

Morris y Maiston (2001) dijo:

La motivación se refiere en general, a estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas. Las motivaciones fisiológicas tienen una base carencial, mientras que las motivaciones sociales como la motivación al logro, son aprendidas; pero ambas energizan y dirigen la conducta hacia la

satisfacción. Por tal razón, se debe resaltar que aquellos motivos que nacen dentro del individuo lo conllevan y conducen a realizar una acción determinada que le permita sentirse bien. (p. 346).

La motivación y la emoción ayudan a guiar nuestra conducta. Motivo necesidad o deseo específico que activa al organismo y dirige su conducta hacia una meta. Emoción es la experiencia de sentimientos como el temor, alegría, sorpresa y enojo, las cuales también activan y afectan la conducta

Para Cummings y Schwab (1985) dijo:

La motivación es un proceso hipotético según el cual la conducta es impulsada por algo que se puede llamar fuerza o energía que se moviliza o cambia debido a factores internos o externos. De acuerdo a lo expresado, el estado de ánimo, de los seres humanos influye mucho en la motivación. (p. 92).

Es por ello que la motivación es parte importante de la administración, ya que influye sobre las personas para que ejecuten tareas en bien de la organización

Steers, Porter y Bigley (2004) sostuvo “La motivación como el proceso mediante el cual las energías de una persona se ven dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta”. (p.65)

Origen y evolución de la motivación

La motivación en las últimas décadas fue un objeto de estudio que ha dado origen a diferentes teorías, de las cuales las más importantes han dado lugar a un sin número de investigaciones. La motivación se centra básicamente en descubrir las interrelaciones de los individuos; las conductas humanas. Antes de que la psicología apareciera como ciencia, los filósofos y teólogos ya elaboraban teorías acerca de los motivos que llevaban a una persona a comportarse en una situación determinada de una manera y no de otra.

Means (1859) dijo:

A lo largo de la historia la motivación ha sido un campo de la psicología en constante estudio. Sin embargo esto no quiere decir que la investigación en este ámbito haya concluido, ya que aún quedan muchas incógnitas por resolver acerca de este tema debido a su complejidad intrínseca. Si se realiza un estudio de motivación en el tiempo, se puede distinguir a grandes rasgos entre las teorías pre científicas y las científicas. (p.74)

Clasificación de las motivaciones

Finetti, a. (1997) dijo:

Dada su estrecha relación con las necesidades, una manera muy simple de clasificar las motivaciones es utilizar la misma clasificación de las primeras. Por ello se puede usar la misma estructura de Maslow, sólo que en lugar de hablar de la necesidad que lo origina, se presenta la Motivación que lleva a satisfacerla. (p.39)

Motivaciones fisiológicas o primarias:

Movimiento: motivación para cambiar, correr, bailar, hacer ejercicios.

Respiración: motivación para buscar aire de calidad a respirar en toda situación.

Alimentación o nutrición: motivación para comer; motivación para beber.

Temperatura adecuada: motivación para vestirse, cubrirse o guarecerse del clima hostil.

Eliminación: motivación para eliminar o excretar materias orgánicas en forma adecuada.

Reposo y descanso: motivación para cambiar de actividad, para dormir.

Sexo: motivación para tener relaciones sexuales.

Motivaciones sociales o secundarias:

Anticipación o seguridad: motivación para ahorrar, para guardar.

Afiliación pertenencia y amor: motivación para estar en grupo tener amigos, pertenecer a clubes, iglesias y otras asociaciones.

Respeto y autoridad: motivación para buscar puestos de prestigio y autoridad, buscar el poder en los grupos sociales.

Autorrealización: motivación para hacer cosas cuyo valor mayor es exclusivo de quien lo hace (no implica necesariamente reconocimiento social o material).

El ciclo motivacional

Chiavenato (2000) dijo:

A partir de la puesta en práctica de la teoría de las relaciones humanas, se aplicaron en las empresas toda clase de teoría psicológica sobre la motivación. Se comprobó que todo comportamiento humano es motivado y que la motivación es esa tensión persistente que lleva al individuo a comportarse de cierta manera para satisfacer una más necesidades. De allí surge el concepto de ciclo motivacional : el organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico (equilibrio de fuerza psicológicas, según Lewin), hasta que un estímulo lo rompe o crea una necesidad, la cual provoca un estado de tensión que reemplaza el estado de equilibrio. La tensión genera un comportamiento o acción capaz de satisfacer la necesidad. Si ésta se satisface, el organismo retorna a su estado de equilibrio inicial hasta que sobrevenga otro estímulo, toda satisfacción es una liberación de tensión. (p.105)

La motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:

Homeostasis. Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.

Estimulo. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.

Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aun), provoca un estado de tensión.

Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.

Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad, alcanzar el objetivo satisfactoriamente.

Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Modelos teóricos de la motivación

A través del tiempo, la motivación ha sido estudiada por diferentes teóricos que han llegado a sus propias conclusiones sobre ella y donde predomina un denominador común que la caracteriza.

Para Whittaker (1994) dijo:

La motivación es un término amplio utilizado en psicología para comprender las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo que llevan a una conducta dirigida hacia determinados objetivos

Ninguna teoría de la motivación ha sido universalmente aceptada. En primer lugar, muchos psicólogos, dentro del enfoque del conductismo, plantearon que el nivel mínimo de estimulación hacia un organismo comportarse de forma tal que trataba de eliminar la anteriormente dicha, ocasionando un estado deseado de ausencia de estimulación. De hecho, gran parte de la fisiología humana opera de este modo. Sin embargo, las recientes teorías cognitivas de la motivación describen a los seres humanos intentando optimizar, antes que eliminar, su estado de estimulación. Con ello, estas teorías resultan más eficaces para explicar la tendencia humana hacia el comportamiento exploratorio, la necesidad o el gusto por la variedad, las reacciones estéticas y la curiosidad. (p. 97).

La motivación es una palabra utilizada para comprender las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo, que llevan una conducta dirigida hacia determinados objetivos.

Teoría del doble factor de Herzberg

Frederick Herzberg (1959) dijo:

Que la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas”. Se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivacionales o satisfactores. (p. 100).

Se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano.

Dimensiones de la Motivación Laboral (V1)

Dimensión 1: Factores higiénicos o ambientales (Extrínsecos)

Es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas. Principales factores higiénicos; salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.

Herzberg (1959) dijo:

Que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, el trabajo es una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen más, se puede premiar e incentivar salarialmente, o sea, se incentiva a la persona a cambio de trabajo. Cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción. (p.101).

Su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor pero no mejora la salud. Por estar relacionados con la insatisfacción Herzberg los llama factores de insatisfacción.

Factores de Higiene. Estos factores no llevan a niveles mayores de motivación, pero sin ellos existe insatisfacción.

Factor 1: tensión relacionada con el trabajo. Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo. Se refleja en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral, que contempla los ítems 1, 2, 3, 4, 5 de la escala.

Factor 2: presión del trabajo. Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo, que contempla los ítems 6, 7 del instrumento.

Factor 3: relación interpersonal con sus jefes. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes, que contempla los ítems 8 de la escala.

Factor 4: relación interpersonal con los compañeros. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo, contempla el ítem 9.

Factor 5: monotonía laboral. Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad de trabajo, contempla los ítems 10, 11 de la escala.

Dimensión 2: Factores motivacionales (intrínsecos)

Factores motivacionales o de función: son los que están relacionados con el trabajo que él desempeña por ejemplo el reconocimiento, el trabajo estimulante y el crecimiento y desarrollo personal. Enmarca lo que la gente realmente hace en el empleo. Estos factores resultan de los generadores internos de los empleados, convirtiéndose en motivación más que acción.

Davis y Newstrom (1999) dijo:

Estos factores motivacionales tienen que ver con el contenido del cargo que lleva la persona, se centra en el puesto, en los deberes relacionados con el cargo en sí e incluyen: la responsabilidad, la autonomía de decidir cómo realizar su trabajo, los ascensos (progreso o avance), el uso plena de las habilidades personales, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento. (p.76).

Estos factores están bajo el registro del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con la progresión individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas. Esto hace perder el significado psicológico del individuo, el desinterés provoca la “desmotivación” ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Herzberg (1959) dijo:

Los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables cuando son óptimos. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción del individuo los llama factores de satisfacción. También destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están desligados y son distintos de los factores de la insatisfacción. Para él “el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción sino ninguna satisfacción. (p. 50).

Factor 6: satisfacción por el trabajo. Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo, que contempla los ítems 12, 13, 14, 15 de la escala.

Factor 7: competencia profesional. Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda, que contempla los ítems 16, 17, 18 del instrumento.

Factor 8: promoción profesional. Grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional como a nivel de reconocimiento por su trabajo, que contempla los ítems 19, 20, 21 del instrumento.

Factor 9: características extrínsecas de estatus. Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo como, a nivel de independencia de la organización y desempeño del puesto de trabajo, contempla los ítems 22, 23 de la escala.

Desempeño Laboral (V2)

Definición de Desempeño laboral

Robbins y Judge (2009) dijo:

Se trata de que la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puesto de trabajo; actualmente las compañías, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. (p.89).

Se reconocen tres tipos de principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

1. Desempeño de la tarea: cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas.
2. Civismo: acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.
3. Falta de responsabilidad: acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Robbins, Stephen, Coulter (2010) sostuvo “definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”. (pg. 53).

Stoner (1996) dijo:

Quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. (p. 510).

Chiavenato (2007) dijo:

Nos da a conocer que el desempeño es situacional, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la inteligencia de que éstos dependen del interés personal, determinar la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer y es una relación perfecta de costo-beneficio, donde la evaluación del desempeño es una apreciación metodológica de cómo se desempeña una persona en un puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. Para evaluar a los individuos que trabajan en una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables. En resumen, la evaluación del desempeño es un concepto eficiente porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados formal o informalmente con cierta persistencia. (p.105).

Milkovich y Boudreau (1994) sostuvo “Pues mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables”. (p.39).

Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. De acuerdo con los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño sirve para definir y desarrollar una política de RH acorde con las necesidades de la organización.

Importancia del desempeño

Varcacel (2009) dijo:

Comenta que la evaluación es un proceso cognoscitivo, porque influyen los conocimientos adquiridos; es instrumental, porque se requiere de diseño y aplicación de procedimientos, instrumentos y métodos; y es axiológico porque admite siempre establecer el valor de algo. Apoya diciendo que la evaluación orienta a la actividad y además, comprueba el comportamiento de los individuos no sólo por los resultados que se obtienen sino por lo que preestablece, lo deseable, lo valioso y es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores. (p.59).

Berrocal (1994) sostuvo: “El sistema de evaluación del desempeño, como un conjunto de elementos que definen el grado en que los individuos contribuyen al logro de estándares demandados por el cargo o puesto, así como también para los

objetivos de la organización; proporcionándoles acciones necesarias para el desarrollo profesional y personal, y de esta forma aumentar su participación futura”. (p.85).

Dar a conocer a la persona sus puntos fuertes como sus necesidades formativas y esto se obtiene al evaluar al empleado sobre el cumplimiento de sus funciones y obligaciones, sobre el rendimiento y logros obtenidos sobre su cargo o puesto.

Factores que Influyen en el Desempeño Laboral del Personal

Chiavenato (2000) dijo:

El desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” y de acuerdo a este tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. Sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que si sólo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo. (p.78).

Las mediciones individuales de éste no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación.

Dimensiones del desempeño laboral (V2)

Dessler y Verela (2001) sostuvo “Exponen que las evaluaciones de los supervisores inmediatos todavía es la parte esencial de la mayoría de los procesos de la evaluación. Conseguir la evaluación de un supervisor es relativamente directo y

también cuenta con mucho sentido, el supervisor debería estar en la mejor posición para observar y evaluar el desempeño de sus colaboradores”. (p.45).

La mayoría de evaluaciones las realizan el supervisor inmediato del empleado.

Evaluación 360°

Werther, Davis y Guzmán (2000) sostuvo “Menciona un método para medir el desempeño laboral, que es la Evaluación 360°, es un sistema de evaluación del desempeño en el cual participan las personas que tienen contacto de trabajo con el evaluado, permite elaborar planes individuales de desarrollo, porque identifica claramente las áreas en que el individuo o grupo necesitan crecer y afianzarse”. (p.46).

La evaluación 360° es una manera sistematizada de obtener opiniones de diferentes personas sobre el desempeño de un individuo en particular, de un departamento o de toda una organización. Esta característica permite que se utilice de muy diferentes maneras para mejorar el desempeño individual o del grupo y, a la vez, propagar los resultados integrales de la empresa.

Se evalúa el nivel de competencias desde dos perspectivas:

Dimensión 1: Competencias del individuo

Vygotsky (1917) sostuvo “Esto lo realiza a través de la interacción social con otros. Consiste en evaluar las características o competencias que el individuo ya posee y que están relacionadas con el puesto”. (p.21).

Iniciativa y excelencia: tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.

Integridad: es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales y asegura la transparencia en la Administración de los Recursos.

Comunicación a todo nivel: se dirige al personal con respeto y justicia, desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes. Solicita y brinda realimentación.

Supervisión/acompañamiento: compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad. Provee clara dirección e información de soporte al personal y colegas.

Apertura para el cambio: muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son opuestas a los suyos.

Dimensión 2: Competencias para el puesto

Mide las competencias necesarias para el bien desempeño de un puesto.

Calidad Administrativa/programática: posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.

Trabajo en equipo: solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de las organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.

Trabajo con otras organizaciones: colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.

Control interno: controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de la excelencia. .

Sentido de costo/beneficio: uso eficaz y protección de los recursos care.

Toma de dediciones y solución de problemas: identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.

Compromiso de servicio: posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.

Enfoque programático: su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.

El proceso a seguir en una Evaluación de 360° es:

Definición de los factores de comportamiento críticos de la organización: usualmente los comportamientos a evaluar son los mismos que los de la Evaluación de desempeño. Si se desea realizar una Evaluación de 360° por competencias, en todos los casos los comportamientos a evaluar deben ser los que integran el modelo de competencias de la organización.

Diseño de la herramienta: soporte del proceso, es decir el cuestionario de Evaluación de 360°.

Elección de las personas: que van a intervenir como evaluadores superiores, pares, colaboradores, clientes internos de otras áreas y proveedores externos. Es importante recalcar que estas evaluaciones son anónimas.

Lanzamiento del proceso: es la evaluación con los interesados y evaluadores. -
Recolección y procesamiento de los datos: diferentes evaluaciones, que en todos los casos debe realizar un consultor externo para preservar la confidencialidad de la información.

Comunicación a los interesados: los resultados de la Evaluación 360°. La herramienta de la Evaluación de 360° consiste en que es un cuestionario de carácter anónimo en que el evaluador realiza dos apreciaciones:

Valora la efectividad del evaluado en distintos aspectos (como las diez competencias: orientación a resultados, colaboración, orientación al cliente, liderazgo, delegación, comunicación, flexibilidad, trabajo en equipo, decisión y organización) en condiciones normales de trabajo, es decir, en su día a día.

La segunda valoración, se realiza también sobre los mismos factores pero bajo condiciones especiales como: estrés, plazos cortos, tareas de alta complejidad, etc.

1.3 Justificación

Considerando, que el personal en el centro de salud la Huayrona, juega un papel fundamental en el logro del desempeño laboral teniendo en cuenta la relación de la motivación al personal que tiene acciones a realizar durante el día; vemos el grado de desempeño laboral de cada individuo como se desenvuelve en el acto de su trabajo cada especialista. En ese entender el presente trabajo de investigación se justifica porque la importancia de conocer el desempeño laboral del personal en el centro de salud la Huayrona.

Justificación Teórica

Así mismo desde el punto de vista teórico, el presente trabajo de investigación tiene el propósito de generar reflexión y debate académico tanto sobre el conocimiento existente del área investigada, así como dentro del ámbito de las ciencias administrativas, ya que de alguna manera u otra, se confrontarán teorías; en este caso la motivación y el desempeño laboral del personal; necesariamente conllevan a lograr resultados concretos. Por lo tanto, desde el punto de vista teórico, el trabajo de investigación se justifica en base a las teorías que mencionan la influencia que existe entre ambos conceptos, así mismo, hacen énfasis en que la motivación depende en gran medida del desempeño laboral del personal.

Justificación Práctica

Desde el punto de vista práctico los resultados de esta investigación beneficiaron al centro de salud la Huayrona, ya que se realizó un diagnóstico de la situación en que se encuentran los trabajadores con respecto a ambas variables de estudio. Con el fin de tomar medidas preventivas y correctivas, para afrontar dicho problema. A su vez los resultados influirán en los trabajadores y usuarios. Por otro lado la información generada puede ser utilizada como referencia para la realización de futuras investigaciones.

Justificación Metodológica

Los instrumentos que se emplearon en el estudio realizado poseen validez respaldada por un experto y confiabilidad realizada a través del alfa de cronbach. Los instrumentos utilizados se contextualizaron en el ámbito laboral, para medir la motivación laboral y el desempeño laboral. Las conclusiones y recomendaciones permitieron tomar medidas que conlleven al mejoramiento del ambiente laboral en el centro de salud la Huayrona. Esta investigación debe estar incluida en el artículo científico ya que es un problema muy común en todas las organizaciones, cuando se trata de motivación laboral y desempeño laboral es importante saber que tan satisfechos se siente el personal de salud así podemos saber el grado de motivación y desempeño laboral.

1.4 Problema

Planteamiento del problema

Debido a la alta competitividad existente en el sector salud, la motivación es un factor fundamental para mejorar procesos y obtener un mejor desempeño laboral y una actitud positiva de los empleados hacia la realización de su trabajo.

En el área laboral es cada vez más importante conocer aquellos factores que repercuten en el rendimiento de las personas. Se sabe que ciertos componentes físicos y sociales influyen sobre el comportamiento humano, es allí donde la motivación para el desempeño determina la forma en que el individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, entre otros aspectos.

Por lo tanto la motivación y el desempeño laboral, reflejan los valores, actitudes y creencias de los miembros de la organización, constituyendo así la personalidad de la misma.

Chiavenato (2000) sostuvo “La voluntad de ejercer un esfuerzo persistente y de alto nivel a favor de las metas de la organización, donde el hombre es considerado un animal complejo”; es por ello que se considera que el individuo está

dotado de necesidades complejas y diferenciadas; las cuales orientan y dinamizan el comportamiento. (p. 6)

Robbins (2004) dijo:

El elemento de esfuerzo es una medida de la intensidad. Cuando alguien está motivado, suele poner todo su empeño. Pero los altos niveles de esfuerzo difícilmente dan resultados favorables en la realización del trabajo, a menos que se canalicen en una dirección que redunde en beneficio de la empresa. (p. 123).

La motivación se puede definir como la fuerza que hay en la persona, para satisfacer una necesidad, lo que empuja a realizar esa acción; se contribuye de una activación interna y mantiene la conducta del individuo. El desempeño implica que todas las necesidades fundamentales de las personas estén cubiertas: equipos de trabajo, afectivos, sociales y culturales. Podemos decir que el desempeño laboral son aquellos logros de productividad para analizar a cada personal y es decidir, si es apto para ser promovido en las organizaciones prestadoras.

Es por consiguiente, necesario analizar la motivación y su relación con el desempeño laboral de las personas que labora en el Centro de salud la Huayrona, debido a que la motivación entre compañeros de trabajo es un elemento importante que ejerce una influencia fuerte sobre actitudes y valores de éstos.

Es necesario que en el departamento de Administración y Recursos Humanos se defina cuáles son las necesidades laborales e individuales de los empleados, que coadyuven a la satisfacción en el trabajo, a fin de solventar aquellas que conduzcan a situaciones negativas o de insatisfacción que afecten el desempeño laboral.

Es por aquello que se toman los aspectos planteados, ya que muchas veces se ha observado el bajo rendimiento y hasta la ausencia temporal por día, de algunos de los trabajadores, todo esto puede ser por la carencia de un estímulo que los impulsan a realizar sus labores con poca eficiencia y eficacia. En este sentido, la presente investigación trata de destacar los factores motivacionales presentes como

elementos claves para el desempeño laboral, con el propósito de obtener un resultado más efectivo en el desempeño laboral del personal que labora en el centro de salud la Huayrona.

Ante esta situación surge la necesidad de realizar el presente estudio, donde se estableció la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.

Problema general

¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017?

Problema Especifico 1

¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud de la Huayrona 2017?

Problema Especifico 2

¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud de la Huayrona 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.

Hipótesis Específicas 1:

Existe relación significativa entre la motivación Extrínseca y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.

Hipótesis Específica 2:

Existe relación significativa entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.

1.6 Objetivos de la investigación**Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.

Objetivo Especifico 1:

Determinar la relación entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.

Objetivo Especifico 2:

Determinar la relación entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Definición conceptual de las variables

V1: Motivación Laboral

González (2005) dijo:

Al analizar y conceptualizar esta clase de motivación se puede señalar que comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección.

Este factor es de gran importancia ya que corresponde a las actitudes tomadas por los empleados en su puesto de trabajo, al desempeñar una actividad específica es decir que está directamente vinculada con su desempeño y de la misma manera con su satisfacción laboral. (p.32)

V2: Desempeño laboral

Chiavenato (2011) dijo:

Nos da a conocer que el desempeño en un puesto, es decir, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstos dependen del afán personal, determinar la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer y es una relación perfecta de costo-beneficio, donde la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo. (p10)

Definición operacional de las variables

V1: Motivación Laboral

Se aplicó un cuestionario para determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

Chiavenato (2002) sostuvo “La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer las necesidades; por lo tanto es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga su necesidad y alcance las metas de las organizaciones con el desarrollo de sus actitudes y habilidades”. (p.23)

Para definir motivación laboral se trabajó con el autor Chiavenato, para lo que es las dimensiones e indicadores se trabajó con la teoría de Herzberg ya que no hay autor que defina motivación y sus dimensiones.

V2: Desempeño Laboral

Se aplicó un cuestionario para poder examinar el desempeño de los colaboradores.

García (2001) sostuvo “El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas. Es una piedra angular para el desarrollo de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales”. (p34)

Para definir desempeño laboral se trabajó con el autor García, para lo que es las dimensiones e indicadores se trabajó con la teoría de Guzmán ya que no hay autor que defina desempeño y sus dimensiones.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Extrínsecas	a) Tensión relacionada con el trabajo.	P1 al P5	(1) Deficiente	
	b) Presión del trabajo	P6 al P7		
	c) Relación interpersonal con sus jefes	P8		
	d) Relación interpersonal con sus compañeros	P9	(2) Regular	Buena [85 – 115]
	e) Monotonía laboral	P10 al P11		
		Total: 11	(3) Bueno	Regular [54 – 84]
Intrínsecas	a) Satisfacción por el trabajo	P12 al P15	(4) Muy bueno	
	b) Competencia profesional	P16 al P17		Mala [23 – 53]
	c) Promoción profesional	P19 al P21		
	d) Estatus	P22 al P23	(5) Excelente	
		Total: 23		

Matriz de operacionalización de la variable Motivación Laboral

Nota: Adaptado de Herzberg The Motivatió

n

to

work(1959)

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Competencias del individuo	a) Iniciativa y excelencia	P1	(1) Deficiente	Buena [85 - 115]
	b) Integridad	P2		
	c) Comunicación a todo nivel	P3		
	d) Supervisión / acompañamiento	P4		
	e) Apertura para el cambio	P5		
		Total: 5	(4) Muy bueno	
Competencias para el puesto		P6	(5) Excelente	Regular [54 - 84]
	a) Calidad administrativa	P7		
	b) Trabajo en equipo	P8		
	c) Trabajo con otras organizaciones	P9		
	d) Control interno	P10		
	e) Sentido costo beneficio	P11		
	f) Toma de decisiones y solución de problema	P11		
	g) Compromiso del servicio	P12		
h) Enfoque pragmático	Total: 12		Mala [23 - 53]	

Nota: Adaptado de Guzmán Evaluación de Desempeño (2014)

2.3. Metodología

Método

El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo.

Karl Popper (1994) sostuvo “El método hipotético deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción " consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia”. (p.41)

Enfoque de la investigación: Cuantitativo

El presente estudio estuvo basado al enfoque cuantitativo.

Hernández, Fernández y Sampieri (2011) sostuvo “Manifestó que mide las variables en un contexto determinado, analiza las mediciones, y establece conclusiones”. (p.56)

2.4. Tipo de investigación

Tipo de estudio

Descriptivo Correlacional.

Es descriptivo, porque se encarga de describir las características de las variables de estudio (Motivación y Desempeño Laboral). Es correlacional, porque el problema a investigar permitirá conocer el grado de correlación que hay entre la motivación y el desempeño laboral.

Hernández, Fernández y Sampieri (2011) dijo:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación. Es importante recalcar que, en la mayoría de los casos, las mediciones en las variables a correlacionar provienen del mismo sujeto. No es común que se correlacionen mediciones de una variable hechas en unas personas con mediciones de otra variable realizadas en otras personas. (p 44 – 51)

2.5. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Velasco (2014) dijo:

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos

variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. (p. 149). Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151).

2.6. Población muestra y muestreo

Población

La población está conformada por todos los médicos, obstetras, enfermeras y personal técnico y administrativo del C.S La Huayrona.

Tabla N°3.

Personal que labora en el Centro de Salud la Huayrona

PROFESIONALES	CANTIDAD
Médicos	6
Enfermeras	3
Técnicos	25
Obstetras	3
Asistente social, biólogo, psicóloga, nutricionista, dentistas	7
Total	48

Nota: Tomado del CAP Centro de salud la Huayrona (2017)

Muestra

La muestra fue de 48 trabajadores que laboran en el Centro de Salud la Huayrona en el año 2017. No se calculó el tamaño de la muestra ya que se considerará al total de la población como sujetos de estudio.

Hernández (2014) sostuvo “Afirmó que la “muestra es esencia de un subgrupo de la población”. (p.38). “Pocas veces es posible medir a toda la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población” (p. 175).

Muestreo

La investigación no considera técnicas de muestreo puesto que consideró toda la población.

Criterios de inclusión:

Personal que labora en el Centro de salud, ambos sexos

Personal Nombrada.

Personal contratado

Profesional que se desea participar, voluntariamente con previo consentimiento.

Criterios de exclusión:

Personal que se encuentren de vacaciones o con descanso médico.

Personal que no desea participar

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica e recolección de datos

La técnica utilizada en la presente investigación es la encuesta, es una técnica que persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

Instrumentos de recolección de datos

Instrumento

El cuestionario para la recolección de los datos, se aplicaron de manera personal en el lugar y de manera directa. El tiempo que llevó la recolección de datos.

Rodríguez (2008) sostuvo “Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”. (p. 10).

Tabla 4.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Motivación laboral	Encuesta	Motivación laboral
Desempeño laboral	Encuesta	Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario Motivación laboral se aplicó según escala de Likert:

Excelente 5

Muy bueno 4

Bueno 3

Regular 2

Deficiente 1

El cuestionario Desempeño laboral se aplicó según escala de Likert:

Excelente 5

Muy bueno 4

Bueno 3

Regular 2

Deficiente 1

Se aplicó el instrumento A (Motivación laboral) y el instrumento B (Desempeño laboral) para la contratación de las hipótesis.

Instrumento de la variable 1: Motivación Laboral

Ficha técnica

Nombre : Motivación Laboral

Autores : Jacqueline Linares Marín

Objetivo : Determinar el nivel de motivación laboral

Lugar de aplicación: Centro de Salud la Huayrona

Duración de aplicación: 60min.

Descripción del instrumento: El instrumento es un cuestionario individual de 23 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert.

Instrumento de la variable 2: Desempeño laboral

Ficha técnica

Nombre : Desempeño laboral

Autores : Jacqueline Linares Marín

Objetivo : Determinar el nivel de desempeño laboral

Lugar de aplicación: Centro de Salud la Huayrona

Duración de Aplicación: 60 min.

Descripción del instrumento: El instrumento es un cuestionario individual de 12 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert.

Validez

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 1 profesional experto en el área de investigación y docencia universitaria con el grado académico de magister y doctor. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 5.

Validez de contenido del instrumento de Motivación laboral y Desempeño laboral por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Sánchez Días Sebastián	09834807	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Confiabilidad de estos instrumentos se realizó según el Alfa de Cronbach, cuya fórmula determina el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 6.

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, pues se requiere una sola administración del instrumento de medición. (Hernández y Baptista, 2010).

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde: α = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

V_i = varianza inicial

V_t = varianza total

El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Agrega que determina el grado de consistencia y precisión. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores.

Criterio de confiabilidad de valores

Escalas: ALL de Variables de Motivación laboral.

$$\alpha = \frac{23}{23 - 1} \left[1 - \frac{40,45}{192,13} \right]$$

Tabla 7.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Válido		20	100,0
Casos	Excluido ^a	0	,0
Total		20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 8.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	23

Escalas: ALL de Variables Desempeño laboral

$$\alpha = \frac{13}{13 - 1} \left[1 - \frac{23,27}{109,81} \right]$$

Tabla 9.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Válido		20	100,0
Casos	Excluido ^a	0	,0
Total		20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 10.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	13

2.8 Métodos de análisis de datos

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2010.

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito fue determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables.

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con trabajadores del Centro

de Salud por lo tanto el sometimiento a la investigación conto con la autorización correspondiente de parte de la Jefatura del Centro de Salud la Huayrona, por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en el método.

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato, así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los resultados.

Descripción de los resultados de la variable: Motivación Laboral

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable motivación laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Motivación laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	4	8,3	8,3	8,3
Regular	13	27,1	27,1	35,4
Buena	31	64,6	64,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

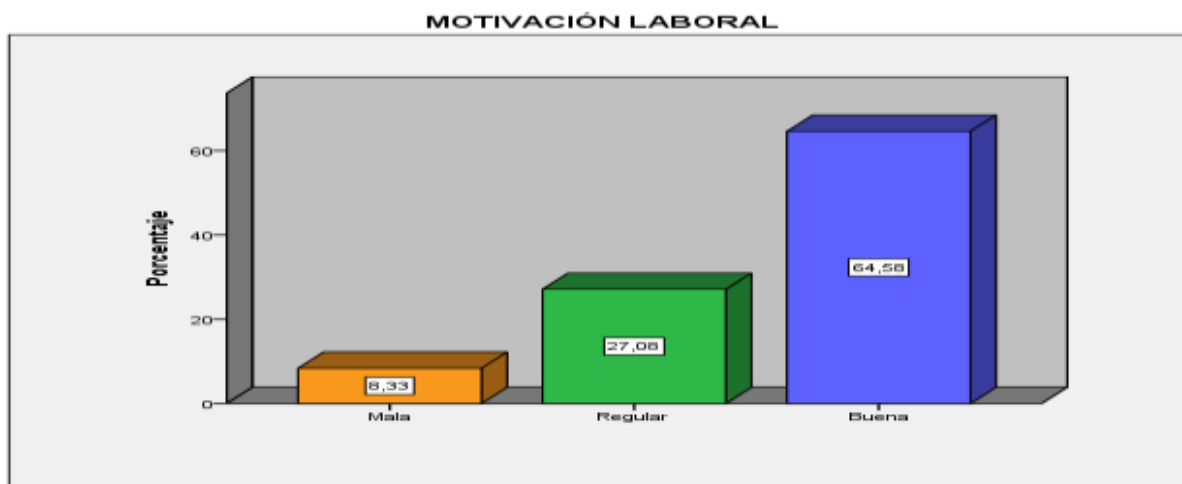


Figura 1. Frecuencia motivación laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

En la tabla 11 y figura 1 se observa que, respecto a la variable motivación laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017, el 64,58% señalan un nivel Bueno, el 27,08% señalan un nivel Regular y el 8,33% presenta un nivel Malo en motivación laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Descripción de resultados de las dimensiones de la variable: Motivación Laboral

Tabla 12.

Distribución de la dimensión extrínseca, Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017.

Extrínsecas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	4	8,3	8,3	8,3
	Regular	15	31,3	31,3	39,6
	Buena	29	60,4	60,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

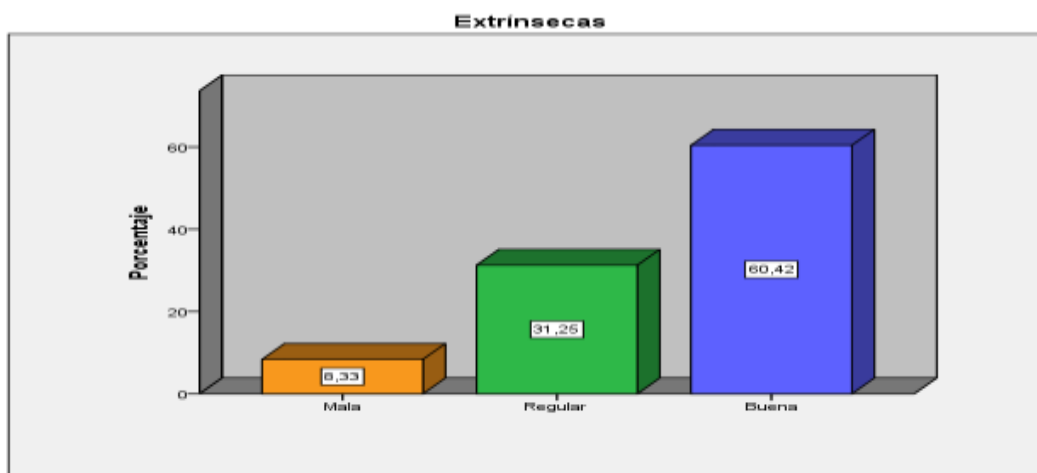


Figura 2. Frecuencias extrínsecas, Centro de Salud La Huayrona 2017.

En la tabla 12 y figura 2 se observa que, respecto a la dimensiones extrínsecas, Centro de Salud La Huayrona 2017, el 60,42% señalan un nivel Bueno, el 31,25% señalan un nivel Regular y el 8,33% presenta un nivel Malo en las dimensiones extrínsecas, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Tabla 13

Distribución de las dimensiones intrínsecas, Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017.

Intrínsecas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	4	8,3	8,3
	Regular	15	31,3	39,6
	Buena	29	60,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0

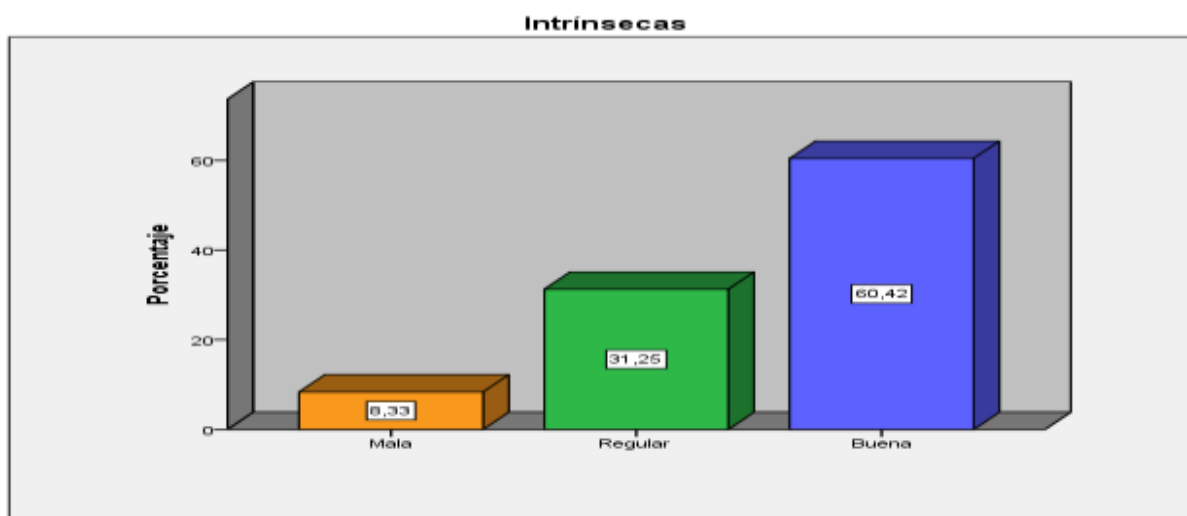


Figura 3. Frecuencias intrínsecas, Centro de Salud La Huayrona 2017.

En la tabla 13 y figura 3 se observa que, respecto a la dimensiones intrínsecas, Centro de Salud La Huayrona 2017, el 60,42% señalan un nivel Bueno, el 31,25% señalan un nivel Regular y el 8,33% presenta un nivel Malo en las dimensiones intrínsecas, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Descripción de resultados de la variable: Desempeño Laboral

Tabla 14.

Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable desempeño laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
		a	e	válido	
Válido	Mala	6	12,5	12,5	12,5
	Regular	9	18,8	18,8	31,3
	Buena	33	68,8	68,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

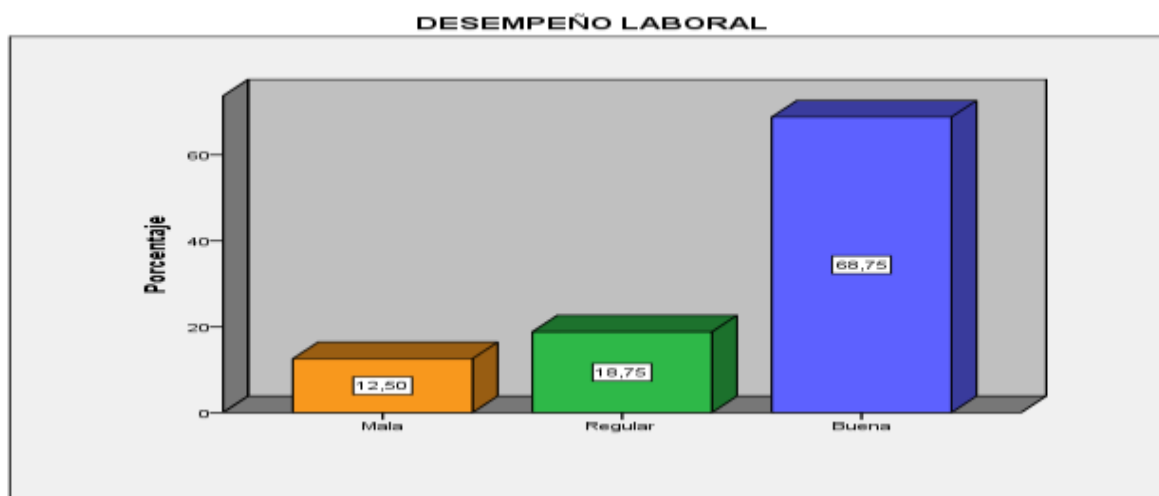


Figura 4. Frecuencia desempeño laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

En la tabla 14 y figura 4 se observa que, respecto a la variable desempeño laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017, el 68,75% señalan un nivel Bueno, el 18,75% señalan un nivel Regular y el 12,50% presenta un nivel Malo en el desempeño laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Descripción de resultados de las dimensiones de la variable: Desempeño Laboral

Tabla 15.

Distribución de la dimensión competencias del individuo, Centro de Salud la Huayrona 2017.

Competencias del individuo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	5	10,4	10,4	10,4
Regular	12	25,0	25,0	35,4
Buena	31	64,6	64,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

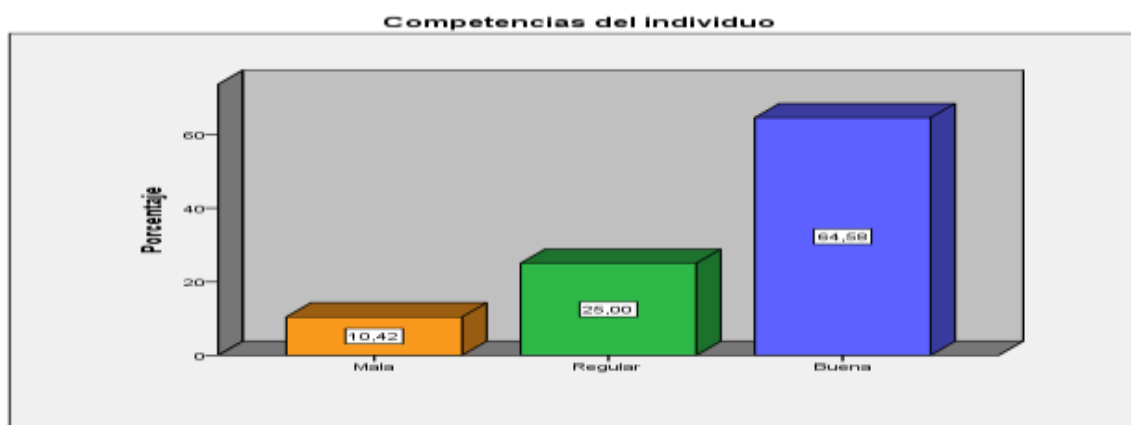


Figura 5 Frecuencia competencias del individuo, Centro de Salud La Huayrona, 2017.

En la tabla 15 y figura 5 se observa que, respecto a la dimensión competencias del individuo, Centro de Salud la Huayrona 2017, el 64,58% señalan un nivel Bueno, el 25,00% señalan un nivel Regular y el 10,42% presenta un nivel Malo en competencias del individuo, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Tabla 16.

Distribución de la dimensión competencias para el puesto, Centro de Salud la Huayrona 2017.

Competencias para el puesto				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	6	12,5	12,5
	Regular	12	25,0	37,5
	Buena	30	62,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0

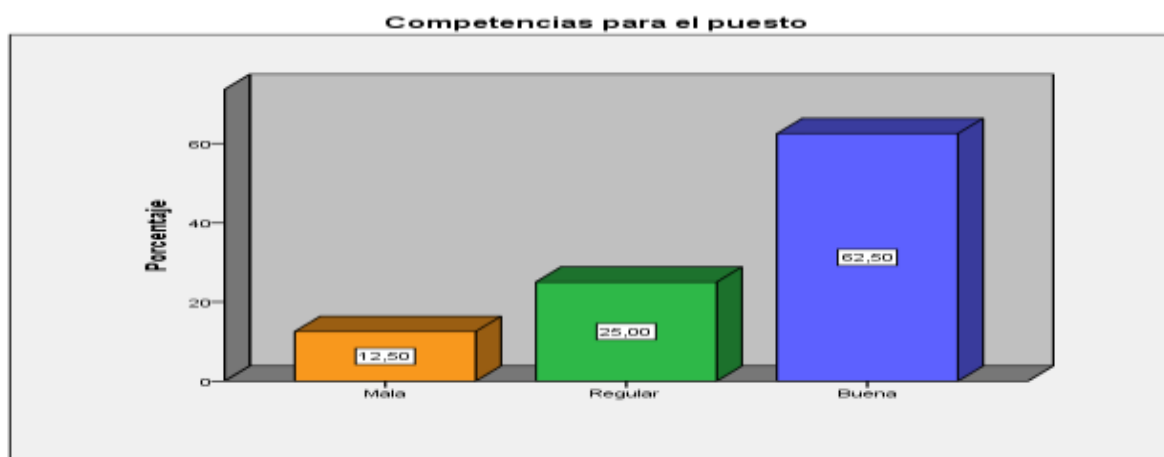


Figura 6 . Frecuencia competencias para el puesto, Centro de Salud La Huayrona, 2017.

En la tabla 16 y figura 6 se observa que, respecto a la dimensión competencias para el Centro de Salud la Huayrona 2017, el 62,50% señalan un nivel Bueno, el 25,00% señalan un nivel Regular y el 12,50% presenta un nivel Malo en competencias para el puesto, Centro de Salud La Huayrona 2017.

3.2 Resultado de las tablas cruzadas

Tabla 17

Motivación laboral y Desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017.

		Desempeño laboral			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Motivación laboral	Mala	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	8,3%	0,0%	8,3%
	Regular	Recuento	6	4	3	13
		% del total	12,5%	8,3%	6,3%	27,1%
	Buena	Recuento	0	1	30	31
		% del total	0,0%	2,1%	62,5%	64,6%
Total	Recuento	6	9	33	48	
	% del total	12,5%	18,8%	68,8%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral y desempeño laboral

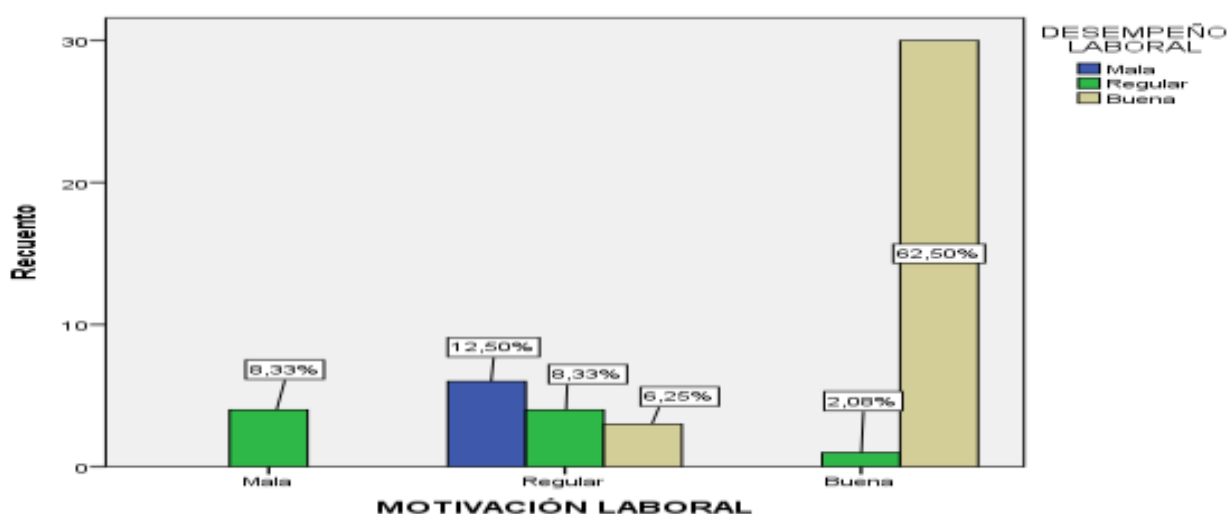


Figura 7 Motivación laboral y Desempeño laboral

Interpretación:

Como se observa en la tabla 17 y figura 7; la motivación laboral en un nivel Malo, el 8,38% del Centro de Salud la Huayrona presenta un desempeño laboral medio. Por otro lado, motivación laboral en un nivel Regular, el 12,50% del Centro de Salud presenta un desempeño laboral bajo, el 8,33% presenta un nivel regular y el 6,25% presenta un nivel alto. Así mismo, motivación laboral en un nivel Buena, el 62,50% del Centro de Salud presenta un desempeño laboral Bueno y el 2,08% presenta un nivel regular.

Tabla 18

Dimensiones extrínsecas y desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017.

			Desempeño laboral			Total
			Mala	Regular	Buena	
Extrínsecas	Mala	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	8,3%	0,0%	8,3%
	Regular	Recuento	6	4	5	15
		% del total	12,5%	8,3%	10,4%	31,3%
	Buena	Recuento	0	1	28	29
		% del total	0,0%	2,1%	58,3%	60,4%
Total	Recuento	6	9	33	48	
	% del total	12,5%	18,8%	68,8%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral y desempeño laboral

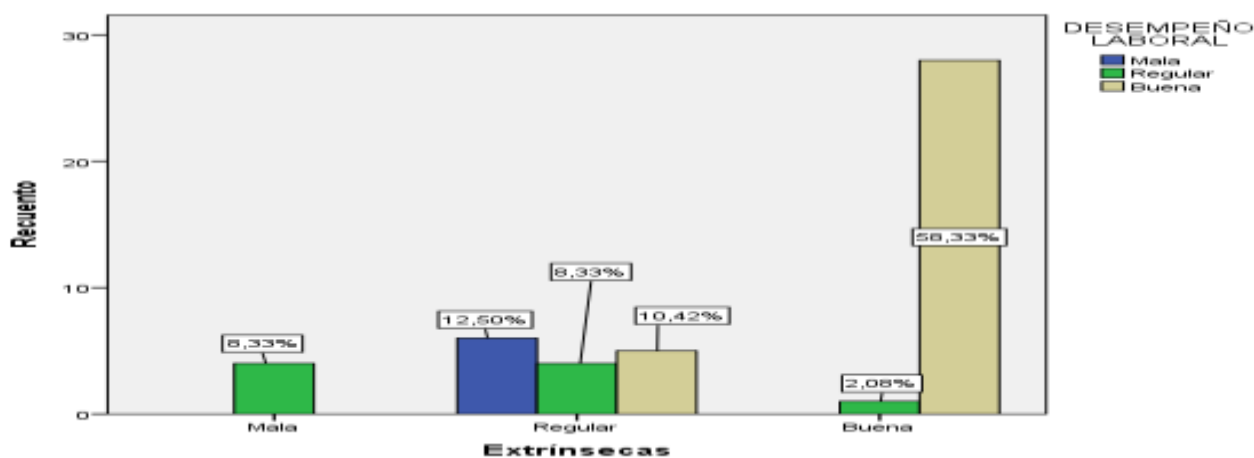


Figura 8 Dimensiones extrínsecas y desempeño laboral

Interpretación:

Como se observa en la tabla 18 y figura 8; las dimensiones extrínsecas en un nivel Malo, el 8,38% del Centro de Salud presenta un desempeño laboral medio. Por otro lado, extrínsecas en un nivel Regular, el 12,50% del Centro de Salud presenta un desempeño laboral malo, el 10,42% presenta un nivel bueno y el 8,33% presenta un nivel regular. Así mismo, extrínsecas en un nivel Bueno, el 58,33% del Centro de Salud presenta un desempeño laboral Bueno y el 2,08% presenta un nivel regular.

Tabla 19

Dimensiones intrínsecas y desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017.

			Desempeño laboral			Total
			Mala	Regular	Buena	
Intrínsecas	Mala	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	6,3%	2,1%	8,3%
	Regular	Recuento	6	6	3	15
		% del total	12,5%	12,5%	6,3%	31,3%
	Buena	Recuento	0	0	29	29
		% del total	0,0%	0,0%	60,4%	60,4%
Total	Recuento	6	9	33	48	
	% del total	12,5%	18,8%	68,8%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral y desempeño laboral

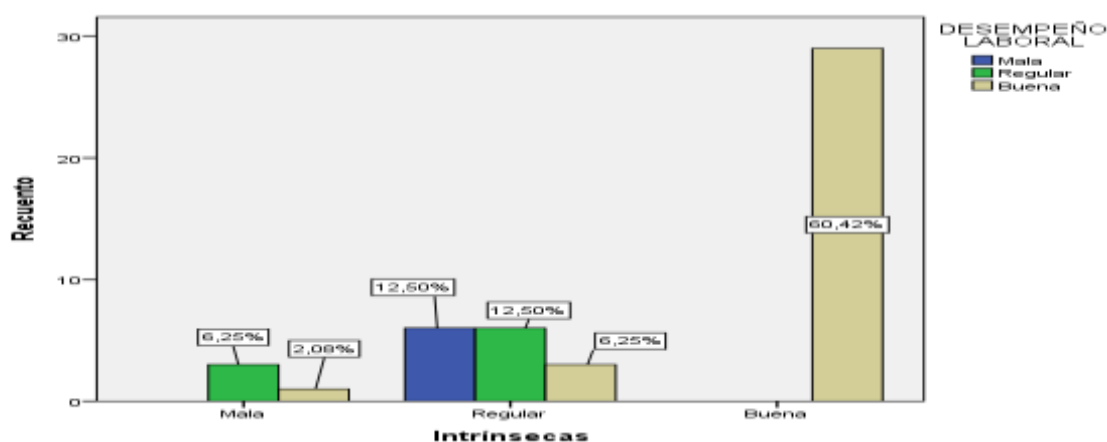


Figura 9 Dimensiones intrínsecas y desempeño laboral

Interpretación:

Como se observa en la tabla 19 y figura 9; las dimensiones intrínsecas en un nivel Malo, el 6,25% del Centro de Salud presenta un desempeño laboral regular y el 2,08% presenta un nivel bueno. Por otro lado, intrínsecas en un nivel Regular, el 12,50% del Centro de Salud presenta un desempeño laboral malo, el 12,50% presenta un nivel regular y el 6,25% presenta un nivel bueno. Así mismo, intrínsecas en un nivel Bueno, el 60,42% del Centro de Salud presenta un desempeño laboral bueno.

3.3. Prueba de hipótesis general

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 21.

Prueba de Spearman motivación laboral y el desempeño laboral, Centro de Salud la

		Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,806**
		N	.
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,806**
		N	.
		48	48
		48	48

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

Huayrona 2017.

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.01$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre motivación laboral y el desempeño laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

A mayor motivación laboral mayor desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre extrínsecas y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017.

Ha: Existe relación significativa entre extrínsecas y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 22.

Prueba de Spearman extrínseca y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017.

Correlaciones				
		Extrínsecas	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Extrínsecas	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre extrínseca y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017.

A mayor motivación laboral mayor desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre intrínsecas y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017.

Ha: Existe relación significativa entre intrínsecas y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 23.

Prueba de Spearman intrínsecas y el desempeño laboral, Centro de Salud la

		Correlaciones	
		Intrínsecas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Intrínsecas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,783**
		N	.
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	48
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48

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

Huayrona 2017.

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre intrínsecas y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017.

A mayor motivación laboral mayor desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, la motivación laboral y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017. ($r= 0,806$, $p< 0.05$). Este resultado es sustentado por Apaza (2014) en su tesis titulada “influencia que tienen los factores motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Monge Medrano– Juliaca 2014. Se llega a la conclusión que se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Monge Medrano con ($r=.786$). Se evidenció relación significativa ($r=.659$) entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral.

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre las dimensiones extrínsecas y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017. ($r= 0,743$, $p< 0.05$). Este resultado es sustentado por Paredes (2013) en su tesis titulada “desempeño laboral y su relación con la motivación del profesional de salud, servicio de emergencia- hospital regional de Moquegua- 2012”. Conclusiones: A la problemática principal planteada en la presente investigación donde se desea establecer el grado de desempeño laboral en relación a la motivación del personal. Con un nivel del 95% de confianza podemos afirmar que, la motivación del personal tiene una influencia altamente significativa en el desempeño laboral, es decir que a mayor motivación del personal mejor atención por lo tanto mayor desempeño laboral en el personal del Hospital Regional Moquegua.

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre las dimensiones intrínsecas y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017. ($r= 0,783$, $p < 0.05$). Este resultado es sustentado Reynaga (2015) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”. La presente tesis tiene como Objetivo: determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral. El trabajo de investigación es un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 100 personales entre hombres y mujeres, los cuales son médicos; enfermeras, obstetras; técnicos en enfermería y especialista en laboratorio en el periodo 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario sobre las dos variables en general de 30 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron 0.635 % para la motivación y desempeño laboral de 0.55, por tanto los instrumentos es confiable y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, con respecto al valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. Como conclusión del mismo la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en el hospital.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

Primera: Siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Además la correlación de spearman es 0,806 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

Segunda: Siendo el primer objetivo específico determinar la relación entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Además la correlación de spearman es 0,743 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

Tercera: Siendo el segundo objetivo específico determinar la relación entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Además la correlación de spearman es 0,783 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que el jefe de recursos humanos debe de enfocarse más en todos los individuos que trabajan, para el mejor desempeño laboral del personal, considerando aspectos de los comportamientos humanos que cada día realiza la labor en la entidad pública

Segunda: Se debe incrementar una capacitación a todos los personales en el ámbito de cómo deberían estar motivados e incentivados con sus trabajos ya sea teórico y práctico que labora en el centro de salud la Huayrona 2017.

Tercera: Se recomienda al médico jefe del centro de salud la Huayrona debería de estar pendiente de todos los personales que conforman; por lo tanto en su formación de desarrollo profesional y sobre salir en el ámbito de sus trabajos.

Cuarta: Se debe de adecuar el ambiente de trabajo puede ser la iluminación, el color para el mejor desenvolvimiento; tanto como persona y profesionalmente de tal manera los personales tienen el campo de trabajo mejorar día a día, superando en las tareas que tienen por hacer. Quinta: Se debe de reunir a todos los personales para poder ver la motivación de cada uno de ellos ya sea las reacciones positivas y negativas; por cada especialidades, de tal manera podemos ver el ciclo motivacional dentro de un trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas

- Apaza. (2014). *factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital carlos monge medrano*. juliaca - peru.
- Berrocal, P. (1994). *Talento humano*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Boudreau, M. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia*. Estados Unidos.
- Butterfield. (01 de Mayo de 2005). *Motivacion en las organizaciones*. Recuperado el 2017, de www.theodinstitute.org
- Chiavenato. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGrawHill.
- Chiavenato. (2002). *Administración de recursos humanos*. Bogota: MCGrawHill.
- Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGrawHill.
- Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGrawHill.
- Contreras, C. (2013). *Satisfaccion laboral de los profesionales de enfermeria vinculados a una I.P.S de nivel de atencion Bogota 2013*. Bogota.
- Cordova. (2007). *Satisfaccion de usuario externo en el area de emergencias del Hospital de Grau, en relacion con la motivacion del personal de salud*. Lima-Peru.
- Cuadra. (2008). *Motivacion laboral, modelo e instrumentos de diagnostico en funcion de las politicas de recursos humanos, Universidad autonoma de Madrid*. España.
- Davis, N. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. Lima: McGrawHill.
- Dessler, v. (22 de Mayo de 2001). *Motivacion para el buen desempeño del trabajo*. Obtenido de www.monografias.com
- Dubon, V. (2014). La motivacion laboral de los empleados en el Hospital nacional de los niños Carlos Saénz Herrera. *Revista Ciencias Administrativas y financieras de la seguridad social*, 149-151.
- Edison, B. (2013). El clima de la comunicacion, la motivación y la satisfaccion laboral en un proceso de antencion primaria en Colombia . *Revista de comunicacion y salud*, vol 3°, n°1 pp 35-49 .
- Enriquez. (2014). *Motivacion y desempeño laboral del hospital de Mexico*. Mexico.

- Finetti, A. (1997). *Marketing estrategico*. Perú: McGrawHill.
- Garcia, R. (2002). *Formacion para el desempeño de la direccion en centros escolares*. Cantanbria.
- Gonzales. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Cecsca.
- Heredia, A. (2004). *administracion de recursos humanos para alto desempeño*. Mexico: trillas.
- Heredia, A. (2004). *Administración de recursos humanos para alto desempeño*. México: Editorias Trillas.
- Herzberg. (1959). *Motivation at Work*. United Estates: Second Edition.
- Kinick, K. y. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Mexico: McGrawHill.
- Larico. (2012). *Motivacion laboral asociado a la satisfaccion laboral del personal de salud asistencial de las redes de Yunguyo 2012*. Juliaca-Peru.
- Maguiña. (2014). *La motivacion y su incidencia en el desempeño laboral del banco interbank tiendas de huacho 2014*. Huacho.
- Maiston, M. (2001). *Introducción a la psicología*. Mexico: Editorial Prentice.
- Maslow. (1943). *Theory of Human Motivation*.
- Means, D. (1859). *Origen y Evolucion* .
- Milkovich, B. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia*. Estados Unidos.
- Morris, M. (2001). *Introduccion a la psicología*. México: Editorial Prentice.
- Panca. (2014). *clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón –Puno 2014*. Quilcapuncu.
- Paredes. (2013). *Desempeño laboral y su relación con la motivación del profesional de salud, servicio de emergencia- hospital regional de Moquegua- 2012*. Moquegua.
- Peale, M. (2006). *De la motivación a la acción*. Florida: Brainstorm.
- Popper, K. (25 de Mayo de 1994). *Metodo hipotetico deductivo*. Obtenido de www.wikipedia.org
- Reynaga. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas.
- Robbins. (2004). *Compprtamiento organizacional conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall.

- Robbins, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Robbins, S. C. (2010). *Administración*. México: Pearson educación.
- Rodriguez. (2008). *Cultura organizacional*.
- Sampieri, R. H. (2011). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Sanchez. (2012). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello, estado Carabobo*. Puerto Cabello.
- Schawab, C. (1985). *Desempeño y evaluación*. Mexico: Trillas.
- Sifuentes. (2012). *Satisfacción laboal en enfermería en una nstitución de salud de cuarto nivel de atención*. Bogota.
- Steers, P. B. (2004). *Motivación and work behavior*. New York.
- Stoner, J. W. (1996). *Administración de Empresasn Publicas*. México: MC Graw Hill.
- Varcacel, G. (2009). *Experiencias y Innovacion* . Salamanca: Davinci ISBN.
- Vigotsky. (1917). *Pensamiento y habla*. Coolihue clásica.
- Werter, D. G. (2000). *Administración del personal y recursos humanos*. México: McGrawHill.
- Whetthen, C. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.
- Whitaker. (1994). *Recursos humanos*.
- Zavala. (2014). *Motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro*. México.

VIII. ANEXOS

Anexo A

Anexo A: Matriz de consistencia

FORMATO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Motivación Laboral y Desempeño Laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017

Autor: Linares Marín Jacqueline Susan

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema General ¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el desempeño laboral en el Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017? Problemas Específicos PE.1. ¿Cómo se relaciona la dimensión extrínseca con el desempeño laboral en el Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017? PE.2. ¿Cómo se relaciona la dimensión intrínseca con el desempeño laboral en el Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre la Motivación laboral y el desempeño laboral en el Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017 Objetivos Específicos OE.1. Determinar la relación entre la dimensión Extrínseca con el desempeño laboral en el Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017 OE.2. Determinar la relación entre la dimensión Intrínseca con el desempeño laboral en el Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017	Hipótesis General Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño labora en el Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017 Hipótesis Específicos HE.1. Existe relación significativa entre la dimensión Extrínseca y el desempeño laboral en el Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017 Hipótesis Específicos 2 Existe relación significativa entre la dimensión Intrínseca y el desempeño laboral en el Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017	Variable 1: Motivación Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Extrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> - Tensión relacionada con el trabajo - Presión del trabajo - Relación interpersonal con sus jefes - Relación interpersonal con sus compañeros - Monotonía laboral 	P1 al P5 P6 al P7 P8 P9 P10 al P11	(1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5) Excelente	Buena [85 - 115] Regular [54 - 84] Mala [23 - 53]
			Intrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción por el trabajo - Competencia profesional - Promoción profesional - Estatus 	P12 al P15 P16 al P18 P19 al P21 P22 al P23	(6) Deficiente (7) Regular (8) Bueno (9) Muy bueno (10) Excelente	

Variable 2: Desempeño Laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Competencias del individuo	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa y excelencia - Integridad - Comunicación a todo nivel - Supervisión / acompañamiento - Apertura para el cambio 	P1 P2 P3 P4 P5	(1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5) Excelente	Buena [82-11] Regular [52-81] Mala [22-51]
			Competencias para el puesto	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad administrativa - Trabajo en equipo - Trabajo con otras organizaciones - Control interno - Sentido costo beneficio - Toma de decisiones y solución del problema - Compromiso del servicio - Enfoque pragmático 	P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13	(1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5) Excelente	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Descriptivo correlacional</p> <p>Alcance</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal, correlacional</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 48 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Tamaño de muestra: 48 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Motivación Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Linares Marín Jacqueline</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Colectiva</p> <p>Forma de Administración: Duración de 60 minutos</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Linares Marín Jacqueline</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Colectivo</p> <p>Forma de Administración: Duración de 60 minutos</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tabla de frecuencia</p> <p>Figura de tablas</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para determinar la correlación de las variables se utilizó el coeficiente de Rho Spearman</p>

Anexo B

Anexo B: Instrumento de medición de la variable Motivación Laboral

Edad: Sexo:

Tiempo de servicio:

Condición laboral: Nombrado Contratado

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder

Escala:

Deficiente	1
Regular	2
Bueno	3
Muy bueno	4
Excelente	5

N°	Enunciado	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5
1	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado					
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud					
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
8	La relación con mi superior es muy cordial					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas					
10	Mi trabajo en el C.S es el mismo de todos los días, no varía nunca					
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
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	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					

18	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer					
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
22	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
23	El sueldo que percibo es muy adecuado					

Anexo C

Anexo C: Instrumento de medición de la variable Desempeño Laboral

Edad: Sexo:

Tiempo de servicio:

Condición laboral: Nombrado Contratado

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe, de acuerdo a la siguiente Escala:

Deficiente	1
Regular	2
Bueno	3
Muy bueno	4
Excelente	5

N°	Enunciado	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5
1	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.					
2	Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.					
3	Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.					
4	Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.					
5	Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos.					
6	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.					
7	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.					
8	Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.					
9	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.					
10	Uso eficaz y protección de los recursos.					
11	Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.					
12	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.					
13	Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.					

Anexo D

Anexo D: Validación de Instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Dr. Sánchez Díaz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de la MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD, en la sede San Juan de Lurigancho aula 501B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombre: Mgtr.

LINARES MARLENE JACONELME SUSAN

D.N.I: 43383048



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: MOTIVACION LABORAL

Cummings y Schwab (1985), "La motivación es un proceso hipotético según el cual la conducta es impulsada por algo que se puede llamar fuerza o energía que se moviliza o cambia debido a factores internos o externos". De acuerdo a lo expresado, el estado de ánimo, de los seres humanos influye mucho en la motivación, cuando los cambios en el ambiente de su trabajo son parte fundamental de la motivación. (p. 92).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

DIMENSIÓN FACTORES HIGIENICOS O EXTRINSECOS

Herzberg (1959). Destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, el trabajo es una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen más, se puede premiar e incentivar salarialmente, o sea, se incentiva a la persona a cambio de trabajo.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

DIMENSIÓN MOTIVACIONALES O INTRINSECAS

Davis y Newstrom (1999). Estos factores motivacionales tienen que ver con el contenido del cargo, se centra en el puesto, en los deberes relacionados con el cargo en sí e incluyen: la responsabilidad, la libertad de decidir cómo hacer su trabajo, los ascensos (progreso o avance), la utilización plena de las habilidades personales, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: MOTIVACION LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Extrínsecas	Tensión relacionada con el trabajo.	Soy responsable en mi centro de trabajo	Ordinal
		Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado	
		Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	
		Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	
		A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud	
	Presión del trabajo	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	
		Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	
	Relación interpersonal con sus jefes	La relación con mi superior es muy cordial	
	Relación interpersonal con sus compañeros	Las relaciones con mis compañeros son buenas	
	Monotonía laboral	Mi trabajo en el C.S es el mismo de todos los días, no varía nunca	
Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar			
Intrínsecas	Satisfacción por el trabajo	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	
		Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	
		Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	
		Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	
	Competencia profesional	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	
		Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	

	Promoción profesional	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	
		Tengo pocas oportunidades para aprender hacer	
		Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	
		Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	
	Estatus	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración	
		El sueldo que percibo es muy adecuado	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION EXTRINSECA								
1	Soy responsable en mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado	✓		✓		✓		
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud.	✓		✓		✓		
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	✓		✓		✓		
8	La relación con mi superior es muy cordial	✓		✓		✓		
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas.	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo en el C.S es el mismo de todos los días, no varía nunca	✓		✓		✓		
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	✓		✓		✓		
DIMENSION INTRINSECA								
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	✓		✓		✓		
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	✓		✓		✓		
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	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	✓		✓		✓		
18	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	✓		✓		✓		
19	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	✓		✓		✓		
20	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	✓		✓		✓		
21	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración	✓		✓		✓		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sebastián Sánchez Díaz DNI: 05834807

Especialidad del validador: Teoría de la Lengua

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Stoner (1996). Quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. (p. 510).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN COMPETENCIAS DEL INDIVIDUO

Vygotsky (1917). Esto lo realiza a través de la interacción social con otros.

Consiste en evaluar las características o competencias que el individuo ya posee y que están relacionadas con el puesto.

DIMENSIÓN COMPETENCIAS PARA EL PUESTO

Mide las competencias necesarias para el bien desempeño de un puesto.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Competencias del individuo	Iniciativa y excelencia	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación	
	Integridad	Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales	
	Comunicación a todo nivel	Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.	
	Supervisión / acompañamiento	Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad	
	Apertura para el cambio	Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos	
	Calidad administrativa	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia	
	Trabajo en equipo	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados	
	Trabajo con otras organizaciones	Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación	
	Control interno	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia	
Competencias para el puesto	Calidad administrativa	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia	
	Trabajo en equipo	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados	
	Trabajo con otras organizaciones	Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación	
	Control interno	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia	
	Calidad administrativa	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia	
	Trabajo en equipo	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados	
	Trabajo con otras organizaciones	Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación	
	Control interno	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia	

	Sentido costo beneficio	Uso eficaz y protección de los recursos	
	Toma de decisiones y solución de problema	Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada	
	Compromiso del servicio	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel	
	Enfoque pragmático	Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION COMPETENCIAS DEL INDIVIDUO Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación	✓		✓		✓		
2	Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales	✓		✓		✓		
3	Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.	✓		✓		✓		
4	Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.	✓		✓		✓		
5	Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos	✓		✓		✓		
	DIMENSION COMPETENCIAS PARA EL PUESTO	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Posee conocimientos y destrezas que le permiten ejercer su puesto con eficacia	✓		✓		✓		
7	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados	✓		✓		✓		
8	Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación	✓		✓		✓		
9	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia	✓		✓		✓		
10	Uso eficaz y protección de los recursos	✓		✓		✓		
11	Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada	✓		✓		✓		
12	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel	✓		✓		✓		
13	Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr Mg: Sebastián Sánchez Díaz DNI: 01854004

Especialidad del validador: Matemática

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo E

Anexo E. Interpretaciones de Rho de Spearman

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra, Alzina Rafael. (2009). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.

Anexo F

Anexo F. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 29 de mayo de 2017

Carta P. 252 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Dra. Villafuerte Sotelo María del Carmen

Centro de salud la Huayrona

Atención:

Médico Jefe

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **JACQUELINE SUSAN LINARES MARIN** identificado(a) con DNI N.° **43383048** y código de matrícula N.° **7000960091**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Motivación Laboral y Desempeño Laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raúl Delgado Arenas

Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

JPMP



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Sebastián Sánchez Díaz asesor del curso de Desarrollo de Proyecto de Investigación y revisor de la tesis del estudiante Br. Linares Marín Jacqueline Susan titulada Motivación laboral y Desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona constato que la misma tiene un índice de similitud de 10 % verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 03 de junio del 2017



DNI: 09834807

Visualizador de Documentos de Turnitin - Google Chrome

Maculias y Escobedo MOSS para el 07 Jun 2017

Programa el nuevo Feedback Studio

Resumen de Coincidencias **10%**

ACTUALMENTE VISITANDO FUENTES EN IDIOMA ESPAÑOL

Ver fuentes estándar

COINCIDENCIAS

1	Entregado a University	1%
2	Entregado a Colorado	1%
3	Entregado a London S	1%
4	Entregado a Greenwich	1%
5	Entregado a Gynnavit U	<1%
6	Entregado a Laureate	<1%

Originality

Motivación laboral y desempeño laboral en

ESCUELA DE POSGRADO

Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayruña 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR
Dr. Lázaro María Jacqueline Susas

ASESOR
Dr. Sánchez Díaz Sebastián

SECCION
Ciencias Médicas

LINEA DE INVESTIGACION
Calidad de las prestaciones asistenciales

09:46 3/02/2017

Escobedo

Base de datos

Anexo G

Anexo G. Base de dato

Motivación laboral

	V1 Motivación laboral																						
	D1 Extrínsecas											D3 Intrínsecas											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
ENC 1	2	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4
ENC 2	5	2	5	2	3	5	2	3	5	3	5	5	3	5	2	3	5	3	5	5	5	4	3
ENC 3	3	2	1	1	4	3	5	4	3	3	1	2	1	3	5	4	4	3	2	4	1	1	1
ENC 4	2	3	5	3	4	5	2	4	5	3	4	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	5	5
ENC 5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	4
ENC 6	2	1	4	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	1
ENC 7	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3
ENC 8	1	3	2	3	4	3	5	4	3	3	1	3	4	3	5	4	3	3	3	2	2	3	4
ENC 9	5	5	4	4	5	2	2	5	2	2	5	5	5	2	2	5	2	2	5	4	4	4	5
ENC 10	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5
ENC 11	4	5	4	4	5	2	2	5	2	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5
ENC 12	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5
ENC 13	2	2	3	2	1	2	3	5	2	4	2	2	1	5	3	5	2	2	1	3	3	2	1
ENC 14	5	3	4	4	5	5	2	5	5	3	4	3	5	5	2	5	5	3	3	4	4	4	5
ENC 15	2	3	4	4	5	5	2	5	5	3	4	3	5	5	2	5	5	3	3	4	4	4	5
ENC 16	3	3	2	4	5	4	2	5	4	3	5	3	5	4	2	5	4	3	3	4	4	4	5
ENC 17	5	3	4	4	5	4	2	5	4	3	4	3	5	4	2	5	4	3	3	4	4	4	5
ENC 18	1	5	2	5	3	2	1	3	2	2	1	5	3	2	1	3	2	2	5	2	2	5	3
ENC 19	3	5	4	4	5	3	2	5	4	4	2	5	5	2	2	5	2	3	5	4	4	4	5
ENC 20	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5
ENC 21	5	3	4	4	5	4	2	5	4	3	4	3	5	4	2	5	4	3	3	4	4	4	5
ENC 22	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3
ENC 23	3	2	4	1	4	2	1	4	2	3	2	2	4	2	1	4	2	3	2	4	4	1	4
ENC 24	5	3	3	5	3	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	3	5	3
ENC 25	2	1	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2
ENC 26	2	1	2	1	3	2	1	3	2	4	4	1	3	2	1	3	2	4	1	2	2	1	3
ENC 27	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
ENC 28	1	3	3	4	5	1	3	5	1	1	1	3	5	1	3	5	1	1	3	3	3	4	5
ENC 29	3	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	5
ENC 30	5	2	5	1	3	5	2	3	5	3	5	2	3	5	2	3	5	3	2	5	5	1	3
ENC 31	4	3	4	4	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	5
ENC 32	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5
ENC 33	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5
ENC 34	2	4	5	3	5	1	2	5	1	3	4	4	5	1	2	5	1	3	4	5	5	3	5
ENC 35	2	3	4	5	5	5	2	5	5	3	4	3	5	1	2	5	5	3	3	4	4	5	5
ENC 36	5	3	4	2	5	4	2	5	4	5	5	3	5	4	2	5	4	5	3	4	4	2	5
ENC 37	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	2	2	3	4	4	4	5	
ENC 38	4	5	5	2	3	2	5	3	3	4	5	2	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	2
ENC 39	2	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3
ENC 40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 41	2	5	2	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	2	2	5	3
ENC 42	3	2	5	4	4	5	5	4	5	5	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4
ENC 43	5	4	2	2	4	4	5	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5
ENC 44	5	5	4	1	4	5	5	4	2	2	5	5	4	2	3	4	2	2	5	4	4	5	4
ENC 45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
ENC 46	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
ENC 47	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3
ENC 48	2	2	2	5	2	1	4	2	1	3	4	2	2	1	4	2	1	3	2	2	2	5	2

ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Motivación laboral y Desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.

2. AUTOR (A, ES, AS)

Se escribe el nombre del autor, correo electrónico y afiliación institucional.

3. RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional. El enfoque que presenta es cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. La muestra fue constituida por 48 trabajadores del Centro de Salud la Huayrona. Para realizar la medición se destinó la aplicación de dos instrumentos, donde el primero fue para motivación laboral, que lleva por nombre test de motivación laboral y el segundo para el desempeño laboral, llamado de desempeño laboral. Estos mismos instrumentos fueron previamente validados por tres expertos en la materia.

Después de la etapa de recolección y procesamiento de datos, se realizó el correspondiente análisis estadístico, apreciando la existencia de una relación $r=0,806$ entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables es positiva y es directamente proporcional, lo que quiere decir que al aumentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4. PALABRAS CLAVE

Motivación laboral, Desempeño laboral, motivación, desempeño.

5. ABSTRACT

The general objective of the present investigation was to determine the relationship between labor motivation and work performance in the Huayrona 2017 health center. The type of research was descriptive, correlational. The approach he presents is quantitative. The research design is non-experimental and cross-sectional. The sample consisted of 48 workers from the Huayrona Health Center. In order to carry out the measurement, the application of two instruments was used, where the first one was for labor motivation, which is called job motivation test and the second one for job performance, called job performance. These same instruments were previously validated by three experts in the field.

After the data collection and processing stage, the corresponding statistical analysis was performed, estimating the existence of a relation $r = 0.806$ between the variables: labor motivation and labor performance. This degree of correlation indicates that the relationship between the two variables is positive and is directly proportional, which means that as the value of one variable increases, so will the other variable and vice versa. As for the significance of $p = 0.000$ shows that p is less than 0.05 which allows to indicate that the relation is significant, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

6. KEYWORDS

Job motivation, Job performance, motivation, performance

7. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral se ha convertido en uno de los trascendentales objetivos de estudio para las organizaciones. La aportación de disciplinas como la psicología, la sociología, la administración, han consentido el desarrollo de estudios investigativos que indican que la motivación de la persona con su trabajo es uno de los condicionantes básicos para la productividad de dichas organizaciones y por ende el desempeño laboral.

Arias Heredia (2004) dice que la motivación son aquellos factores que producen conductas de tipo biológico, psicológico, social y cultural. Se puede determinar que la motivación en cada persona es distinta, debido a que las necesidades varían de un individuo a otro y producen diversos esquemas de comportamiento. La capacidad de cada individuo para alcanzar objetivos y metas es diferente.

García y Ruiz (2002) mencionan que el desempeño laboral son las acciones y conductas observadas en los empleados que son notables para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las capacidades de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Whetten y Cameron (2005) dicen que el desempeño laboral es el resultado de la experiencia desarrollada por la motivación. La experiencia es el resultado de la aptitud desarrollada por el entrenamiento y los recursos; y la motivación es el resultado derivado del deseo y el compromiso. Un desempeño elevado en cualquier trabajo se logra si las personas poseen todos los elementos esenciales antes mencionados.

8. METODOLOGÍA

Método

El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Muestra

La muestra fue de 48 trabajadores que laboran en el Centro de Salud la Huayrona en el año 2017. No se calculó el tamaño de la muestra ya que se considerará al total de la población como sujetos de estudio.

Muestreo

Se consideró toda la población.

Criterios de inclusión:

Personal que labora en el Centro de salud, ambos sexos

Personal Nombrada.

Personal contratado

Profesional que se desea participar, voluntariamente con previo consentimiento.

Criterios de exclusión:

Personal que se encuentren de vacaciones o con descanso médico.

Personal que no desea participar

Instrumento de la variable 1: Motivación Laboral

Ficha técnica

Nombre : Motivación laboral

Autores : Jacqueline Linares Marín

Objetivo : Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral

Lugar de aplicación: Centro de Salud la Huayrona

Duración de la Aplicación: 60 min.

Descripción del instrumento: El instrumento es un cuestionario individual de 23 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert.

Instrumento de la variable 2: Desempeño laboral

Ficha técnica

Nombre : Desempeño laboral

Autores : Jacqueline Linares Marín

Objetivo : Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral

Lugar de aplicación: Centro de Salud la Huayrona

Duración de la Aplicación: 60 min.

Descripción del instrumento: El instrumento es un cuestionario individual de 12 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert

Técnica e recolección de datos

En el desarrollo de la presente investigación se deberán utilizar un conjunto de técnicas de investigación que nos permitirán contar con los datos suficientes. La técnica utilizada en la presente investigación es la encuesta, es una técnica que persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

Instrumentos de recolección de datos

Instrumento

El cuestionario para la recolección de los datos, se aplicaron de manera personal en el lugar y de manera directa. El tiempo que llevó la recolección de datos.

Validez

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 1 profesional experto en el área de investigación y docencia universitaria con el grado académico de magister y doctor. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Métodos de análisis de datos

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2010.

RESULTADOS.

Descripción de los resultados de la variable: Motivación Laboral

Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable motivación laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	4	8,3	8,3	8,3
Regular	13	27,1	27,1	35,4
Buena	31	64,6	64,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

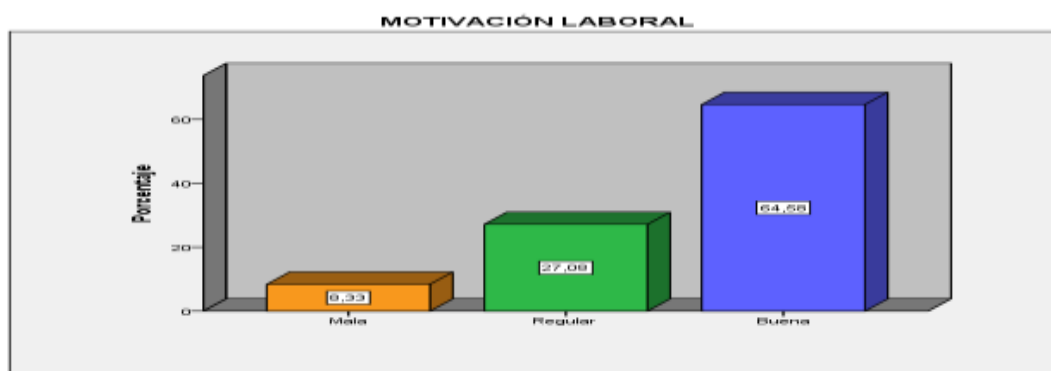


Figura 1. Frecuencia motivación laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

En la tabla 11 y figura 1 se observa que, respecto a la variable motivación laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017, el 64,58% señalan un nivel Bueno, el 27,08% señalan un nivel Regular y el 8,33% presenta un nivel Malo en motivación laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Descripción de resultados de las dimensiones de la variable: Motivación Laboral

Distribución de la dimensión extrínseca, Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017.

Tabla 12.

Extrínsecas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	4	8,3	8,3	8,3
	Regular	15	31,3	31,3	39,6
	Buena	29	60,4	60,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

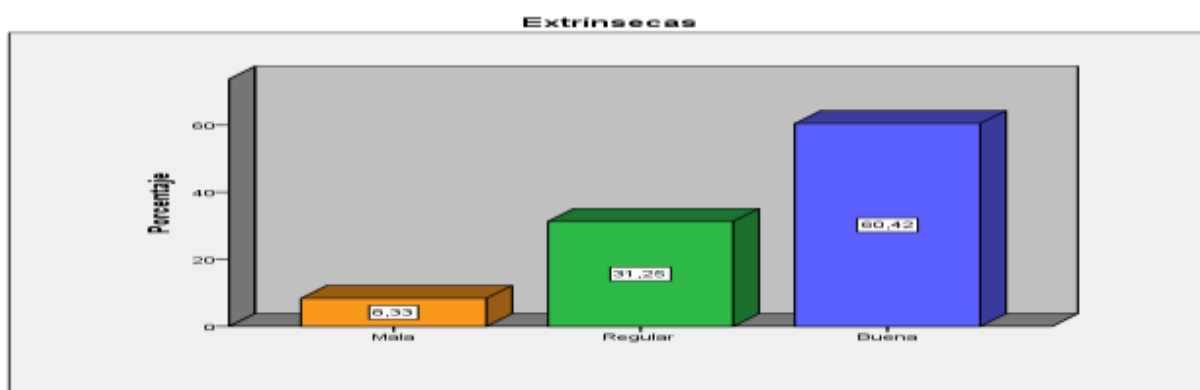


Figura 2. Frecuencias extrínsecas, Centro de Salud La Huayrona 2017.

En la tabla 12 y figura 2 se observa que, respecto a la dimensiones extrínsecas, Centro de Salud La Huayrona 2017, el 60,42% señalan un nivel Bueno, el 31,25% señalan un nivel Regular y el 8,33% presenta un nivel Malo en las dimensiones extrínsecas, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Tabla 13.

Distribución de las dimensiones intrínsecas, Centro de Salud La Huayrona, SJL 2017.

Intrínsecas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	4	8,3	8,3	8,3
Regular	15	31,3	31,3	39,6
Buena	29	60,4	60,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

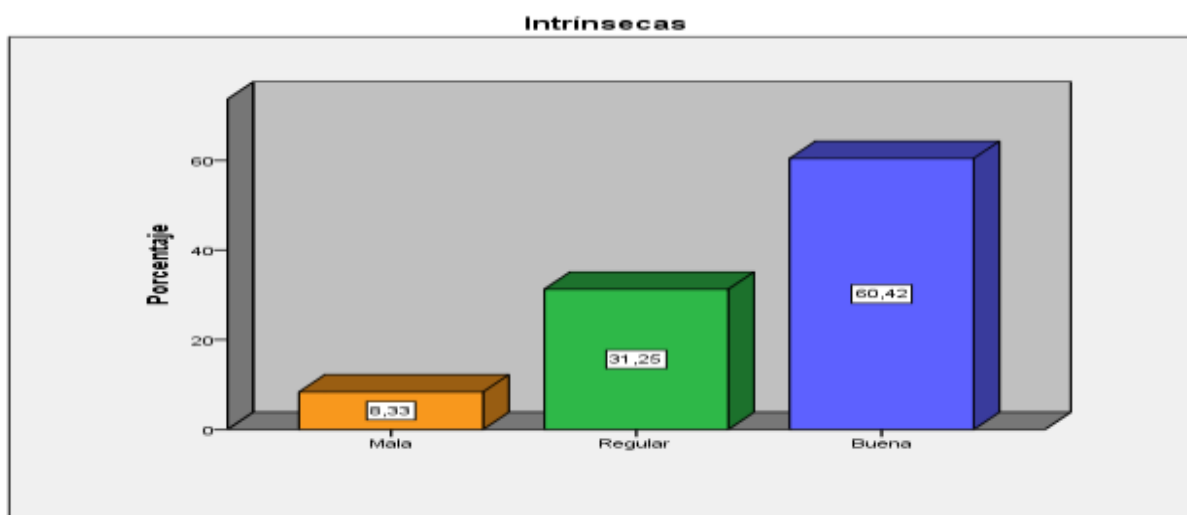


Figura 3. Frecuencias intrínsecas, Centro de Salud La Huayrona 2017.

En la tabla 13 y figura 3 se observa que, respecto a la dimensiones intrínsecas, Centro de Salud La Huayrona 2017, el 60,42% señalan un nivel Bueno, el 31,25% señalan un nivel Regular y el 8,33% presenta un nivel Malo en las dimensiones intrínsecas, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Descripción de resultados de la variable: Desempeño Laboral

Distribución de frecuencias y porcentajes según su apreciación sobre la variable desempeño laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Tabla 14.

Desempeño laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	a	e	válido	
Mala	6	12,5	12,5	12,5
Regular	9	18,8	18,8	31,3
Buena	33	68,8	68,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

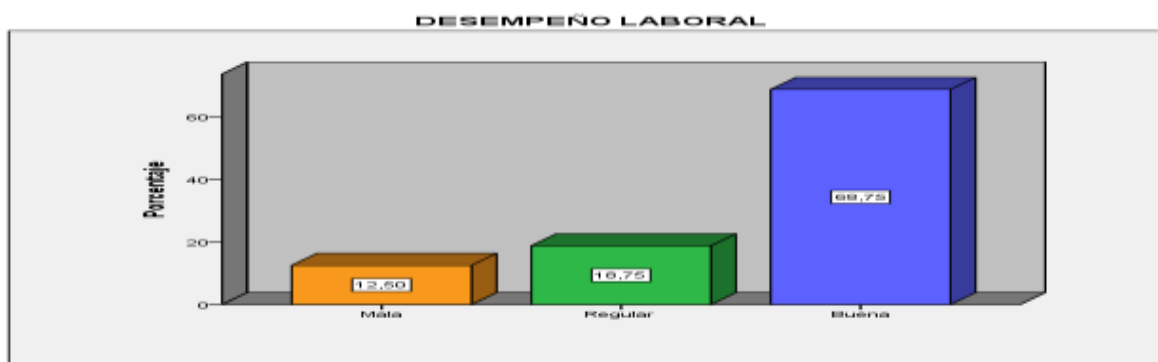


Figura 4. Frecuencia desempeño laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

En la tabla 14 y figura 4 se observa que, respecto a la variable desempeño laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017, el 68,75% señalan un nivel Bueno, el 18,75% señalan un nivel Regular y el 12,50% presenta un nivel Malo en el desempeño laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Descripción de resultados de las dimensiones de la variable: Desempeño Laboral

Distribución de la dimensión competencias del individuo, Centro de Salud la Huayrona 2017.

Tabla 15

Competencias del individuo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	5	10,4	10,4	10,4
Regular	12	25,0	25,0	35,4
Buena	31	64,6	64,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

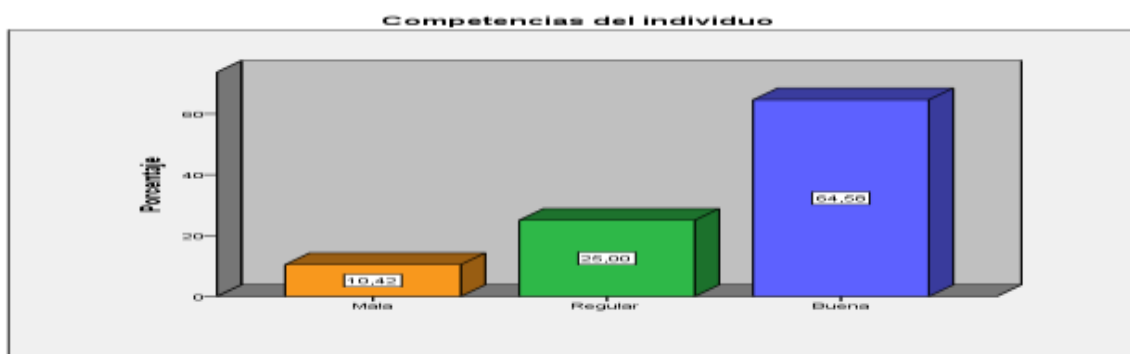


Figura 5 Frecuencia competencias del individuo, Centro de Salud La Huayrona, 2017.

En la tabla 15 y figura 5 se observa que, respecto a la dimensión competencias del individuo, Centro de Salud la Huayrona 2017, el 64,58% señalan un nivel Bueno, el 25,00% señalan un nivel Regular y el 10,42% presenta un nivel Malo en competencias del individuo, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Distribución de la dimensión competencias para el puesto, Centro de Salud la Huayrona 2017.

Tabla 16.

Competencias para el puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	6	12,5	12,5	12,5
Regular	12	25,0	25,0	37,5
Buena	30	62,5	62,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

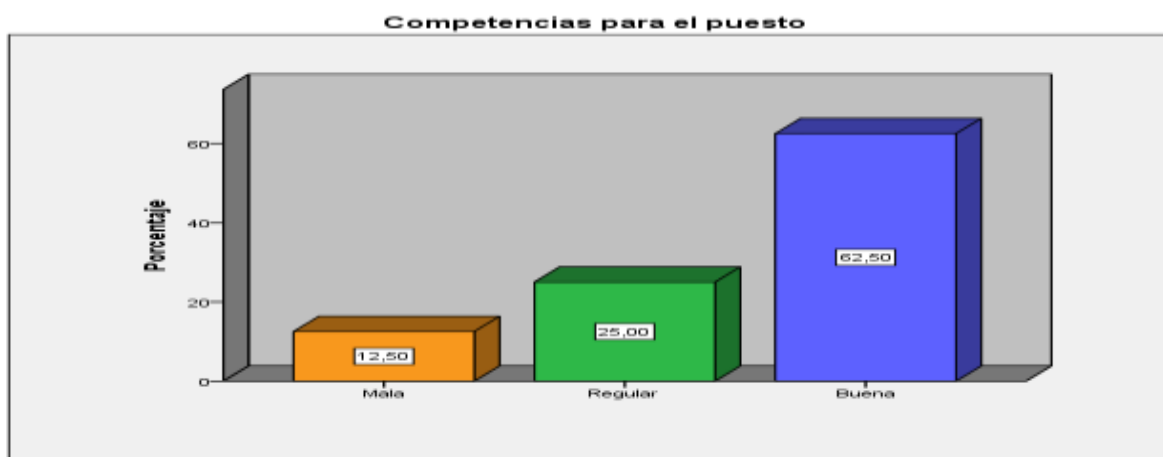


Figura 6 . Frecuencia competencias para el puesto, Centro de Salud La Huayrona, 2017.

En la tabla 16 y figura 6 se observa que, respecto a la dimensión competencias para el Centro de Salud la Huayrona 2017, el 62,50% señalan un nivel Bueno, el 25,00% señalan un nivel Regular y el 12,50% presenta un nivel Malo en competencias para el puesto, Centro de Salud La Huayrona 2017.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017.

Ha: Si existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Prueba de Spearman motivación laboral y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017.

Tabla 21.

		Motivación laboral	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,806**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	48	48
	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.01$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre motivación laboral y el desempeño laboral, Centro de Salud La Huayrona 2017.

A mayor motivación laboral mayor desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre extrínsecas y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017.

Ha: Si existe relación significativa entre extrínsecas y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 22.

Prueba de Spearman extrínseca y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017.

		Correlaciones	
		Extrínsecas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Extrínsecas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,743**
		N	.
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	48
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre extrínseca y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre intrínsecas y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017.

Ha: Si existe relación significativa entre intrínsecas y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

Tabla 23.

Prueba de Spearman intrínsecas y el desempeño laboral, Centro de Salud Huayrona

Correlaciones			
		Intrínsecas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Intrínsecas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,783**
		N	,000
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	48
		Sig. (bilateral)	,783**
		N	48

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre intrínsecas y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017.

9. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, la motivación laboral y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017. ($r= 0,806$, $p< 0.05$). Este resultado es sustentado por Apaza (2014) en su tesis titulada “influencia que tienen los factores motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Monge Medrano– Juliaca 2014. Se llega a la conclusión que se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Monge Medrano con ($r=.786$). Se evidenció relación significativa ($r=.659$) entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral.

El resultado obtenido de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre las dimensiones extrínsecas y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017. ($r= 0,743$, $p< 0.05$). Este resultado es sustentado por Paredes (2013) en su tesis titulada “desempeño laboral y su relación con la motivación del profesional de salud, servicio de emergencia- hospital regional de Moquegua- 2012”. Conclusiones: A la problemática principal planteada en la presente investigación donde se desea establecer el grado de desempeño laboral en relación a la motivación del personal. Con un nivel del 95% de confianza podemos afirmar que, la motivación del personal tiene una influencia altamente significativa en el desempeño laboral, es decir que a mayor motivación del personal mejor atención por lo tanto mayor desempeño laboral en el personal del Hospital Regional Moquegua.

El resultado obtenido de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre las dimensiones intrínsecas y el desempeño laboral, Centro de Salud la Huayrona 2017. ($r= 0,783$, $p< 0.05$). Este resultado es sustentado Reynaga (2015) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”. La presente tesis tiene como Objetivo: determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral. El trabajo de investigación es un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 100 personales entre hombres y mujeres, los cuales son médicos; enfermeras, obstetras; técnicos en enfermería y especialista en laboratorio en el periodo 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario sobre las dos variables en general de 30 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron 0.635 % para la motivación y desempeño laboral de 0.55, por tanto los instrumentos es confiable y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, con respecto al valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. Como conclusión del mismo la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en el hospital.

10. CONCLUSIONES

Primera: Siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Además la correlación de spearman es 0,806 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

Segunda: Siendo el primer objetivo específico determinar la relación entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Además la correlación de spearman es 0,743 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

Tercera: Siendo el segundo objetivo específico determinar la relación entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Además la correlación de spearman es 0,783 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

11. REFERENCIAS

- Apaza. (2014). *factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital carlos monge medrano*. juliaca - peru.
- Berrocal, P. (1994). *Talento humano*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Boudreau, M. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia*. Estados Unidos.
- Butterfield. (01 de Mayo de 2005). *Motivacion en las organizaciones*. Recuperado el 2017, de www.theodinstitute.org
- Chiavenato. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGrawHill.
- Chiavenato. (2002). *Administración de recursos humanos*. Bogota: MCGrawHill.
- Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGrawHill.
- Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGrawHill.
- Contreras, C. (2013). *Satisfaccion laboral de los profesionales de enfermeria vinculados a una I.P.S de nivel de atencion Bogota 2013*. Bogota.
- Cordova. (2007). *Satisfaccion de usuario externo en el area de emergencias del Hospital de Grau, en relacion con la motivacion del personal de salud*. Lima-Peru.
- Cuadra. (2008). *Motivacion laboral, modelo e instrumentos de diagnostico en funcion de las politicas de recursos humanos, Universidad autonoma de Madrid*. España.
- Davis, N. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. Lima: McGrawHill.
- Dessler, v. (22 de Mayo de 2001). *Motivacion para el buen desempeño del trabajo*. Obtenido de www.monografias.com
- Dubon, V. (2014). La motivacion laboral de los empleados en el Hospital nacional de los niños Carlos Saénz Herrera. *Revista Ciencias Administrativas y financieras de la seguridad social*, 149-151.
- Edison, B. (2013). El clima de la comunicacion, la motivación y la satisfaccion laboral en un proceso de antencion primaria en Colombia . *Revista de comunicacion y salud*, vol 3°, n°1 pp 35-49 .
- Enriquez. (2014). *Motivacion y desempeño laboral del hospital de Mexico*. Mexico.
- Finetti, A. (1997). *Marketing estrategico*. Perú: McGrawHill.
- Garcia, R. (2002). *Formacion para el desempeño de la direccion en centros escolares*. Cantanbria.
- Gonzales. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Cecsa.

- Heredia, A. (2004). *administracion de recursos humanos para alto desempeño*. Mexico: trillas.
- Heredia, A. (2004). *Administración de recursos humanos para alto desempeño*. México: Editorias Trillas.
- Herzberg. (1959). *Motivation at Work*. United Estates: Second Edition.
- Kinick, K. y. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Mexico: McGrawHill.
- Larico. (2012). *Motivacion laboral asociado a la satisfaccion laboral del personal de salud asistencial de las redes de Yunguyo 2012*. Juliaca-Peru.
- Maguiña. (2014). *La motivacion y su incidencia en el desempeño laboral del banco interbank tiendas de huacho 2014*. Huacho.
- Maiston, M. (2001). *Introducción a la psicología*. Mexico: Editorial Prentice.
- Maslow. (1943). *Theory of Human Motivation*.
- Means, D. (1859). *Origen y Evolucion* .
- Milkovich, B. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia*. Estados Unidos.
- Morris, M. (2001). *Introduccion a la psicología*. México: Editorial Prentice.
- Panca. (2014). *clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón –Puno 2014*. Quilcapuncu.
- Paredes. (2013). *Desempeño laboral y su relación con la motivación del profesional de salud, servicio de emergencia- hospital regional de Moquegua- 2012*. Moquegua.
- Peale, M. (2006). *De la motivación a la acción*. Florida: Brainstorm.
- Popper, K. (25 de Mayo de 1994). *Metodo hipotetico deductivo*. Obtenido de www.wikipedia.org
- Reynaga. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas.
- Robbins. (2004). *Compprtamiento organizacional conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall.
- Robbins, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Robbins, S. C. (2010). *Administración*. México: Pearson educación.
- Rodriguez. (2008). *Cultura organizacional*.
- Sampieri, R. H. (2011). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.

- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Sanchez. (2012). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello, estado Carabobo*. Puerto Cabello.
- Schawab, C. (1985). *Desempeño y evaluación*. Mexico: Trillas.
- Sifuentes. (2012). *Satisfacción laboal en enfermería en una nstitución de salud de cuarto nivel de atención*. Bogota.
- Steers, P. B. (2004). *Motivación and work behavior*. New York.
- Stoner, J. W. (1996). *Administración de Empresasn Publicas*. México: MC Graw Hill.
- Varcacel, G. (2009). *Experiencias y Innovacion* . Salamanca: Davinci ISBN.
- Vigotsky. (1917). *Pensamiento y habla*. Coolihue clásica.
- Werter, D. G. (2000). *Administración del personal y recursos humanos*. México: McGrawHill.
- Whetthen, C. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.
- Whitaker. (1994). *Recursos humanos*.
- Zavala. (2014). *Motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro*. México.

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Jacqueline Susan Linares Marin (X), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión de los servicios de salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 43383048, con el artículo titulado: "Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la huayrona 2017"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 24 de junio de 2017



.....
Jacqueline Susan Linares Marín

DNI N°. 43383048

