



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la
Red de Salud Huamanga, 2017.

TESIS PARA OBTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Gestion de los Servicios de Salud

AUTORA:

Br. Quispe Lazo, Luz María.

ASESORA:

Maestra: Rodríguez Lizana, Maritza

SECCION

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de salud

PERÚ – 2018

Página del Jurado

.....
Dr. Edwin Huarancca Rojas
Presidente

.....
Dr. Jorge Luis Meléndez Rosales
Secretario

.....
Mg. Rodríguez Lizana, Maritza
Vocal

Esta tesis está dedicada a mis padres Francisco Quispe Espinoza (+) y Victoria Lazo Pino (+), aunque ya no están físicamente conmigo, han sido mi inspiración para salir adelante, y a no darme por vencida fácilmente.

Al amor de mi vida y familiares quienes me inspiran a seguir desarrollándome como persona humana, como profesional y hacen que termine con éxito la presente Maestría.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por haberme dado la oportunidad de continuar con los estudios de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud en la Ciudad de Ayacucho. A todos mis profesores de la maestría y equipo administrativo de la Universidad Cesar Vallejo por su contribución academia.

A la Mg. Maritza Rodríguez Lizana, por sus conocimientos, orientaciones y su motivación fundamentales para alcanzar y lograr objetivos en mi formación completa como investigador.

A la Red de Salud Huamanga, a su director y trabajadores, por permitirme desarrollar el presente trabajo y brindarme las facilidades del caso; y a todos quienes hicieron posible la realización de esta tesis por su apoyo incondicional.

A mi familia y amistades quienes siempre con su aliento y alegría me incentivaron a seguir el camino correcto y me acompañaron incondicionalmente; gracias por estar junto a mí en este desafío.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Luz Maria, Quispe Lazo, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44825062, con la tesis titulada: Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga - Ayacucho, 2017.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

.....
Quispe Lazo, Luz Maria
DNI N° 44825062

Presentación

Señores miembros del Jurado, dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el **Grado Académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud**, se presenta la tesis titulada: Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga - Ayacucho, 2017.

El estudio tiene como fin conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga 2017, a partir de ello proponer a los decisores o gestores en recursos humanos para implementar planes o programas de motivación con estrategias en las entidades sanitarias, y mejorar las competencias, y rendimiento laboral del recurso humano. Asimismo el estudio tiene relevancia debido a su impacto social, debido a que solucionara problema que se vienen suscitándose en las entidades sanitarias durante los últimos años, como: deficiente calidad de los servicios de salud por la carencia de la motivación, ineffectividad de las estrategias sanitarias, ineficaz ejecución presupuestal año tras año, revirtiendo el presupuesto asignado en el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA/PIM) al tesoro público.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del Problema.....	40
1.5. Justificación del estudio	40
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos	43
2.1. Diseño de Investigación	45
2.2. Variables, operacionalización.....	45
2.3. Población y muestra.....	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	49
2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS.....	52
3.1. A nivel descriptivo	53
3.2.1. Prueba de hipótesis.....	58
3.2.1.1. Para la hipótesis general.....	58

3.2.1.2. Para la hipótesis específica 1	59
3.2.1.3. Para la hipótesis específica 2	60
3.2.1.4. Para la hipótesis específica 3	61
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS.....	70
ANEXOS	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017”; tiene como propósito determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga. La metodología de investigación es cuantitativa, diseño descriptivo, transversal y prospectivo. La muestra estuvo conformada por la población de 120 trabajadores, mientras que la muestra consideró a 83 unidades de estudio; la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario estructurado de Olvera Y. (2014), 01 cuestionario por cada variable que consta de 15 ítem, con valoración del 1 al 5).

Los resultados afirman que, el 56,6% (47) de trabajadores sostiene que en nivel de motivación en la Red de Salud Huamanga se ubica en la valoración medio; mientras que el 36,1% (30) sostiene que es deficiente y solo el 7,2% (6) considera que es excelente. De igual manera podemos observar que, el 51,3% (43) de trabajadores sostiene que el desempeño laboral en Red de Salud Huamanga es regular; mientras que el 31,3% (26) sostiene que es deficiente y solo el 4,8% (4) considera que es excelente. Las conclusiones registran que, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% se puede afirmar que, existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017, en razón de que el valor de $\tau_B=0,645$, lo que implica que existe relación directa fuerte entre las variables comparadas; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se decidió asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Palabras claves:

Motivación, desempeño Laboral

ABSTRACT

The present work of investigation "Motivation and Labor Performance of the Workers of the Huamanga Health Network, 2017"; Its purpose is to determine the relationship that exists between the motivation and the work performance of the workers of the Huamanga Health Network. The research methodology is quantitative, descriptive, transversal and prospective. The sample consisted of a population of 120 workers, while the sample considered 83 study units; the data collection technique was the survey and the instrument was the Olvera Y. structured questionnaire (2014), 01 questionnaire for each variable consisting of 15 items, with a rating of 1 to 5).

The results affirm that, 56.6% (47) of workers maintain that in the level of motivation in the Huamanga Health Network it is located in the average assessment; while 36.1% (30) maintain that it is deficient and only 7.2% (6) consider it excellent. In the same way we can observe that, 51.3% (43) of workers maintain that the work performance in Huamanga Health Network is regular; while 31.3% (26) maintain that it is deficient and only 4.8% (4) consider it excellent. The conclusions record that, with a level of significance of 5% and a confidence interval of 95%, it can be affirmed that there is a relationship between the motivation and the work performance of the workers of the Huamanga Health Network, 2017, because of that the value of $\tau_B = 0.645$, which implies that there is a strong direct relationship between the variables compared; while being $p_value = 0,000$ that is lower than the level of significance $\alpha = 0.05$, it was decided to assume the alternative hypothesis and reject the null hypothesis.

Key words:

Motivation, Labor performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial y, desde hace décadas se vienen realizando estudios sobre la motivación, su repercusión en el comportamiento humano y por ende en el desempeño laboral de las personas dentro de las instituciones por quienes administran organizaciones, buscando encontrar la fórmula que permita el funcionamiento armónico entre la triada: tecnología, recursos humanos y materiales e insumos; siempre llegando a contradicciones del cómo motivar al empleado y lograr su contribución con el logro de objetivos de la entidad; Herzberg (2000).

Ducker (2002), sostiene que en Latinoamérica continúan los conflictos internos en las instituciones públicas (82 %) entre dirigentes y trabajadores, desencadenando como resultado el bajo desempeño laboral; a pesar de los esfuerzos considerables por los dirigentes de mantener motivados a la masa trabajadora. Sin embargo existen entidades (20%) que no invierten en componentes motivacionales, y mantienen su tendencia de producción y competitividad en el mercado económico y social.

Por otro lado, Varcacel (2009) menciona que el desempeño laboral del ser humano en las organizaciones es resultado de transformaciones a lo largo del ciclo; al principio no fue considerada como actividad laboral sino acción específica para garantizar la subsistencia de sí mismo y la de su familia, posteriormente en el transcurso de los años lo designaron como: jornalero, asalariado, obrero, empleado, y en la última década como: recurso humano, potencial humano, capital humano, actualmente es considerado como un servidor público.

Adolfo & Finetti (1997) plantean que el 78% de entidades del estado peruano presentan bajos niveles de desempeño laboral, reflejados en estándares de producción deficientes, debido a que adolecen de programas de motivación. Se sustentan en Robbins (2004), que el recurso humano es uno de los pilares fundamentales en toda organización, por tanto estos requieren atenciones especiales como: planes de motivación, mejoras en la

remuneración económica, prestaciones sociales, ambientes adecuados y saludables que permitan lograr los objetivos personales y de la organización.

El sistema de salud en la Región Ayacucho adolecen de políticas de motivación, repercutiendo directamente en la calidad de atención que se brinda a los usuarios y población en general; y considerando que el éxito de toda organización depende del desempeño laboral de sus trabajadores y de la capacidad de gestión de los directivos con las que conducen la organización, se incorporó en el Plan Operativo Institucional (POI) la implementación de estudios para la exploración del comportamiento del recurso humano en el ejercicio de su labor. POI - DIRESA Ayacucho (2016).

A partir del año 2012, en la Red de Salud Huamanga se evidencia una serie de dificultades y poco compromiso institucional a raíz de la débil capacidad de gestión de los directivos, incorrecta gestión de recursos humanos; ineficiente implementación de las estrategias administrativas, planes, programas de incentivos o motivacionales, entre otros, repercutiendo indirectamente en el rendimiento ideal o desempeño laboral de los trabajadores, y obteniendo como resultado final el incumplimiento de indicadores institucionales. Oficina de Administración Red de Salud Huamanga (2017).

En este sentido, a la fecha no se tiene información o estudios referentes del nivel de motivación y su relación con desempeño laboral de los trabajadores en la Red de Salud Huamanga, por lo que realizara la tesis denominado: **“Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017”**. El cual es importante porque permitirá a quienes administran recursos humanos, tomar decisiones, diseñar e establecer propuestas de gestión del talento humano y su desarrollo organizacional con incidencia positiva en la consecución de los objetivos institucionales.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional:

A la fecha, existe interés en investigaciones relacionados al tema que se proyectan en las diferentes organizaciones, en ese sentido a continuación se presenta los resultados de diferentes estudios realizados a nivel internacional:

Mariño, D (2014) realizó un estudio titulado: **“Relación entre la Motivación Laboral y Desempeño Laboral en trabajadores públicos de Montevideo- Uruguay”**, con el objetivo de conocer la relación de la de ambas variables, el diseño metodológico empleado fue descriptivo – correlacional, la muestra fue censal de 80 trabajadores, el instrumento aplicado fue de clima laboral (Corral y Peña 2003) de 10 sub escalas, las conclusiones fueron: existe relación positiva entre la variable 1 y la variable 2; a su vez el resultado coopera con la gestión organizacional dado que aporta respecto a donde dirigir los esfuerzos en busca de que los sujetos desempeñen. Se observó correlación entre las necesidades de nivel superior 65% sociales, estima y autorrealización Maslow (1943), con el desempeño laboral y coincide con las necesidades que planteo Lee Colan (2010) “deben de estar satisfechas para conseguir un buen desempeño laboral”.

Las dimensiones de logro, poder y pertenencia presentaron relación significativa directa con las dimensiones de necesidad intelectual de logro, dominio y necesidad emocional de la familiaridad.

Olvera, Y (2013), en su estudio **“Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos de Guayaquil – Ecuador”**, con el propósito de establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de trabajadores, empleo el método científico descriptivo, cuenta con una población de 918, la muestra fue seleccionada con tipo de muestreo aleatorio obteniendo 38 trabajadores, el instrumento empleado fue cuestionario automatizado validado por Toro (1983) y Álvarez(1993) que consta de 15 ítems con una valoración de 1 al 5,arriba a

las siguientes conclusiones: el 89 % de empleados se encuentran desmotivados y 79% de empleados con bajo desempeño laboral, no se está cumpliendo con las expectativas del personal con respecto a los factores motivacionales. Por lo tanto se deduce que los factores motivacionales influyentes en el desempeño laboral son extrínsecos (el entorno laboral, trabajo en equipo, seguridad e higiene 47%); otro factor influyente motivacional es el salario y el reconocimiento o retribución 30%, 23% son los premios, comisión, movilización. Por lo que se afirma una relación significativa positiva entre los factores motivacionales externas e internas y buen desempeño laboral.

Bedodo & Giglio (2016), realizaron una investigación titulada: ***Motivación Laboral en empresas con fines de lucro, Santiago – Chile***, con el propósito de identificar la relación entre la motivación y las compensaciones en las empresas privadas, el diseño del trabajo aplicado fue descriptivo simple, la muestra fue 110 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario, los resultados fueron: 30% de trabajadores considera que la empresa no vela por la motivación, 35% establecen o conducen su propia motivación en el trabajo, 65% de requieren de fuentes externas de motivación para alcanzar objetivos laborales, 62% afirma que su objetivo principal de la empresa es financiero, llegando a la conclusión de: la motivación es el mejor medio para lograr los objetivos individuales con las metas globales de la organización. Asimismo se sustenta en la teoría de Hackman y Oldham (1980) que, la motivación diseñada y empleada correctamente logra influir en el desempeño laboral, para lograr motivación de las personas, se requiere que las tareas otorguen al empleado la posibilidad de sentir la experiencia de realizar una tarea completa, de sentir que tiene un impacto en las vidas de los demás, de sentir que dominan la ejecución del trabajo, que realizan una labor integral utilizando aptitudes y habilidades que valoran y que pueden desarrollar su trabajo con autonomía.

Casullo, G. (2015), realizó investigación titulada: ***“Influencia de la motivación en el desempeño laboral dentro de los Hospitales Públicos”***. Buenos Aires, Cuyo propósito fue establecer las condiciones del trabajo,

estimulación y beneficios en los nosocomios estatales, realizado en por Universidad Nacional de Argentina. El diseño corresponde a un estudio descriptivo correlacional, la muestra estuvo formado por 220 funcionarios del establecimiento del hospitales, la obtención de datos se realizó mediante el cuestionario. Los resultados del estudio fueron: el 75% de trabajadores se encuentran con alto nivel motivación, generando al interior del hospital un buen clima laboral entre el equipo multidisciplinario; muy a pesar de la deficiente infraestructura, falta de materiales, equipos e insumos. En conclusión la caracterización sustantiva de las condiciones del hospital no es un factor influyente en la motivación del personal de salud de los hospitales públicos.

Rivas J. (2014), en el estudio denominado: **“Motivación, Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro clínico Quirúrgico”**, para lograr el grado de Licenciado, realizado en la Nacional de México. Diseño investigación corresponde a un de tipo estudio descriptivo, transversal, longitudinal, población en estudio 100 % de colaboradores. Entre los resultados se observa: solo 12% de metodologías destinadas a brindar estímulos operativos a colaboradores por cumplimiento de tareas asignadas en tiempo real y generando en más del 95% de personal desanimado, repercutiendo en el cumplimiento de sus labores. En general se concluye que a mayor implementación de metodologías para incentivos mayor rendimiento laboral.

Rojas A. (2014) en el estudio titulado: **“Propuesta de motivación para mejorar el rendimiento laboral de los servidores Públicos”**, México, investigación para obtener el grado de magister en administración. Los resultados del estudio reflejan: es importante que la organización atienda demandas para fortalecer conocimientos, habilidades y destrezas; no solo con la intención de obtener mejoras en la producción o rentabilidad sino también para tener personal con identidad institucional. En conclusión personal con demandas satisfechas garantiza el éxito de toda empresa.

A nivel nacional

Muchos se han preocupado en investigar referente a la motivación y el desempeño laboral, teniendo así a los siguientes investigadores nacionales:

Reynaga Y. (2015), realizó una investigación titulada **“Motivación y Desempeño Laboral del personal en el Hospital Hugo Peste Pescetto de Andahuaylas”** cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral, la metodología empleada fue cuantitativa, enfoque correlacional, diseño no experimental, la población - muestra estuvo conformada por 100 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta de 30 preguntas, instrumento el cuestionario, el procedimiento estadístico fue SPSS, para la validación se utilizó el juicio de expertos y la confiabilidad con la prueba del coeficiente alfa de cronbach con un valor 0,635, las conclusiones a las que arribó fueron: la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95%, además existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del empleado en el Hospital Hugo Peste Pescetto de Andahuaylas, la correlación de spearman es 0.245 lo que indica una correlación positiva baja. Por otro lado se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión dirección y formación de desarrollo profesional, en cuanto a la relación entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que tiene relación significativa.

Larico, R. (2014) en su tesis : **“Factores Motivacionales y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman – Juliaca 2014”** cuyo propósito fue determinar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, la muestra fue probabilística cuyo resultado fue 635 trabajadores, llegando a las siguientes conclusiones: existe influencia significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Roman ($r=786$), se evidenció relación significativa ($r=659$) entre la remuneración del mínimo vital con el

cumplimiento de responsabilidades; se encontro relacion significativa entre incentivos que se otorga a trabajadores 40% resoluciones, cartas, becas de capacitaciones; se evidencio vinculacion directa entre condiciones ambientales fisicos 65% estima, autorrealización que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores.

Vargas, J (2014), en su estudio titulado “ **Influencia de la Motivacion en el Desempeño laboral de los colaboradores del programa nacional de apoyo directo a los mas pobres juntos- Lima**”, con el objetivo de identificar la influencia y la relacion de las variables en estudio, la metodologia fue descriptiva – correlacional, la tecnica de recoleccion de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario estructurado de 25 preguntas con escalas del 01 al 05, la poblacion – muestra fue de 125, llego a las siguientes conclusiones: el nivel de motivacion de los colaboradores fue alto 79%, nivel de motivación medio 21% y ninguno de los encuestados demostro un bajo nivel de motivacion, y se relaciona con tiempo o años de servicio de los colaboradores en la entidad; las dimensiones 68% logro, 71% poder y 68% afiliación tienen relacion directa fuerte con el alto desempeño laboral de los colaboradores del Programa Juntos.

Castro (2014), realizó el estudio titulado: “**Incorporación de agentes externos Motivacionales en las Organizaciones y la relación con el Desempeño Laboral de Profesionales**” estudio para obtener el grado de especialista en Servicios de Salud; Callao. La metodología del estudio pertenece a una investigación descriptivo correlacional, de corte transversal, los resultados muestran: a mayor incorporación de medidas de motivación, mayor fortalece el crecimiento organizacional (eficaz redimiendo e incremento de la producción) en la organización, por otro lado, la supervisión es percibida como medida de mejora; sin embargo el 80% recomienda incorporar en el monitoreo la asistencia técnica o capacitación. En conclusión incorporar estímulo en el transcurso de la labor cotidiana, incrementa la satisfacción laboral de los trabajadores por ende la producción.

Yui (2015), en su investigación titulada: **“Motivación laboral y el desempeño laboral según la teoría de las necesidades de McClelland”**. La referida tesis se realizó para conseguir el título de maestro en educación, el propósito fue establecer el nivel apremio y de satisfacción del profesional del médico que desempeña en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú.

El estudio corresponde a un diseño descriptivo, de corte transversal. La población estuvo constituido personal médico del nosocomio. Para la obtención de la información se utilizó un cuestionario y una escala de Lickert. Los resultados del estudio fueron: el grado de motivación laboral de los médicos fue alto (75%) y; medio (25%) y 0% con bajo nivel de motivación. Sin variantes con la edad, o los años de prestación. En conclusión: el mayor porcentaje muestra mayor grado de motivación, debido a la oportunidad para recibir capacitación, herramientas para mejorar el desempeño, estímulos, y los directivos involucran al personal en las decisiones de la organización.

Bravo, J., (2016) realizó una investigación: **“Motivación, Desempeño Laboral y Satisfacción Laboral en un contexto post- fusión de una Empresa Industrial”; Perú;** estudio para obtener el grado de licenciado en Psicología Social; la metodología utilizada fue descriptiva, correlacional, cuantitativa, longitudinal y prospectiva, el objetivo principal fue identificar el ímpetu de los características cuantitativas del objeto del estudio, se diseñó y se validaron con expertos los grados temple empresarial y contentamiento con rangos de confianza óptimos; llegando a las siguientes conclusiones: se muestra (85%) a una agrupación objetiva, verdadera e inmediata y propicia para responder las demandas institucionales, los adultos y adultos mayores con más tiempo de servicio en la entidad, expresan mayor optimismo y compromiso respecto a la población joven ; no se hallaron discrepancias estadísticas .

Castillo N., (2014), en su estudio titulado: **“Satisfacción en el trabajo y Comportamiento Organizacional como resultado de la Motivación y el Desempeño Laboral”**, el propósito del estudio fue evidenciar la relación que

existe con las 3 variables, la población fue 100 empleados cuyas edades fluctúan de 25 a 40, con características de pertenencia a estratos jerárquicos variables, el instrumento utilizado fue escalas de Sonia P. 2010, escala de satisfacción de Price, y escala de motivación Forest (2010). Las conclusiones revelan la relación real y explicativa en las 3 variables de estudio, también se evidencia la influencia de los diferentes estratos sociales o jerárquicos dentro de la entidad, los empleados con mayor cargo jerárquico dentro de la institución aprecian y valoran la organización interna o clima afectivo positivamente.

A nivel regional y local

De la búsqueda de investigaciones en el ámbito regional de Ayacucho, se ha encontrado solo 2 trabajos relacionados al tema y corresponden a:

Castillo D, (2014); desarrollo el estudio: ***“Clima laboral, motivación intrínseca - extrínseca y el desempeño laboral por estratos sociales y jerárquicos”***. El diseño metodológico fue cuantitativa, descriptiva, con variables correlacionales, de corte transversal; el objetivo es analizar la influencia entre: variable independiente y variable dependiente en la Ciudad de Ayacucho. Los resultados demuestran la asociación significativa entre las variables abordadas: Los trabajadores con mayor cargo, poseen mayor estimulación y muestran mayor desempeño laboralmente. En conclusión se evidencia una relación significativa entre las variables y sería beneficioso para los jefes y/o miembros de la organización conseguir la relación perenne entre las variables participantes para todos los grados jerárquicos.

En el estudio realizado por Vargas, P. (2014). ***“Motivación y el Desempeño Laboral para el logro de hacendados comerciantes artesanales”***; Huamanga. Cuya finalidad fue evidenciar la presencia de la motivación, para el éxito de los emprendedores culturales. El diseño de la investigación pertenece a un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal; el tipo de muestra corresponde al muestreo no probabilístico; el instrumento utilizado para obtener la información fue el cuestionario auto informado. Los resultados del estudio fueron: el personal poco motivado, experimentan mayor

obstáculo en el desarrollo de funciones, mientras que, el personal con motivación alta, evidencia aprendizajes y desarrollo óptimo de sus funciones asignadas y por ende contribuyen con mayor producción y mejora en la rentabilidad del negocio. En conclusión la existencia de programas educativos o motivacionales permitirá el logro de metas, y formara personas visionarias con convicción, dedicación e innovar con iniciativas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Se utiliza información priorizando conceptos relacionados con las variables del tema de investigación.

Motivación origen y evolución

Inició en Europa, por los años 1700 surgió en los arcaicos obrajes, con decenas de trabajadores, con disconformidades y con baja producción en la fabricación y apatía en el trabajo entre el supervisor y los subordinados, con incontables obligaciones y subordinados con ideales distintas; nace la idea y orden del patrón de “motiva a los jornaleros para que aspiren y logren favorablemente su compromiso laboral”, es así que la práctica o aplicación de apremios fue y es transcendental en el lucro empresarial. Para garantizar los servicios de calidad, parte del ser humano que las ofrece. García, M. (2001).

Darwin, Ch. (1859); sostiene que, durante la existencia del hombre la motivación fue, es y será un área de la psicología humana en continuo estudio y evolución; hay estímulos que encienden motores, similar a lámparas de luz, cuando más retos más logros. Es importante recordar que todo inició como un anhelo en la vida, que se motiva o mueve en ese horizonte; lo opuesto seria como ejemplo: un navío sin rumbo cualquier corriente es magnánimo. Entonces en cualquiera espacio coexistencia del ser humano, intercede la motivación similar a un dispositivo que impulsa internamente para conseguir los anhelos y productos definitivos; también es considerada como símbolo o increíble fenómeno mundial transcendental hacia la humanidad.

Definición:

Existen muchas concepciones, sin embargo definiremos como elementos, componentes vivos, psíquicos, sociales, educativos o culturales; capaces de inducir, conservar y direccionar el comportamiento rumbo a un objetivo. Es desigual indistintamente y varía de individuo a individuo promoviendo varios esquemas de conducta; la pericia y habilidad propia para lograr las metas y recompensa social son incomparables, se alteran con el tiempo. García, M. (2001).

Leontiev, N. (1979). Define como significativo y transcendental en todos los espacios de la vida; cuando se emplea en espacio profesional o competitivo se consigue, respuestas o frutos positivos en los servidores, estos perseveran por tener un alto ejercicio en su trabajo. Realmente que ente es lo que motiva a las personas y como lo hace; son incógnitas que se pueden direccionar el aporte y el desempeño hacia lo que la organización desee. Ejemplo cuando se percibe una atención o servicio de calidad, se deduce que la persona disfruta y le complace ofertar sus servicios. La percepción de la motivación radica esencialmente en salvaguardar saberes, ciencias, sapiencias y bienes, servicios, valores colectivos conduciendo a un meritorio ejercicio, beneficiando y , contribuyendo a incrementar los ganancias de la organización, propios y las de su familia. Existen numerosos estudios y autores con intentos por explicar el efecto o impulso en la vida humana, cuyo desenlace es la misma “fuerza oculta, que impulsa a actuar explícitamente para atiborrar sus insuficiencias y/o necesidades”, “inspiración para efectuar diligencias y conseguir objetivos o complacencia particular.

Para Chiavenato, I. (2007); es consecuencia de la interacción del sujeto y el contexto que lo envuelve, dependerá del contexto como este el individuo en ese momento tendrá un nexo entre él y el ambiente. Hay indicios para revelar la conducta y comportamiento de las personas; la primera es originado: la genética y el entorno intervienen de manera definitiva en la conducta de los individuos; el segundo está encaminado a las metas: en cualquier conducta hay propulsión, una aspiración, una necesidad, que se expresan o manifiestan

para indicar el porqué de la conducta. En definitiva para todos expertos de la psicología humana es dificultoso comprender y relatar la tracción que hay y coexiste detrás de una actitud o proceder de una persona. La motivación de las personas se percibe y se entiende relativamente o proporcionalmente; involucra deseos, anhelos, aspiraciones, insuficiencias, resistencias y perspectivas. (Chiavenato, I. 2007). Considera que coexiste cierta inestabilidad intrínseca y desconexión de la persona y su medio externo. Aprecia la meta y presenta la necesidad de realizar concluyentemente la conducta que favorece para lograr su cometido.

Según (Adolfo & Finetti, 1997) es la relación entre la escasez que lo produce y la incitación que lleva para lograrla de acuerdo a las escala de categorización de Abraham Maslow, en primarias son aquellas más básicas y primordiales para la sobrevivencia del ser humano y secundarias aquellas que complementan para mejorar la calidad de vida del hombre.

Teorías relacionadas a la Motivación:

Resulta muy útil recoger la información de teorías, así poder comparar y reflexionar acerca de las distintas opiniones que hay al respecto en referente a la motivación:

Maslow, A. (1943) destaca lo siguiente: las necesidades del ser humano se encuentran constituidas de acuerdo al momento y por niveles de escalafón, se aprecian organizadas en forma piramidal en la primera fase se hallan las carestías fundamentales para la sobrevivencia del hombre y en la cima se hallan las de estimación y auto realización que brota en el tiempo. Cabe precisar que únicamente los requerimientos insatisfechos influyen en la actitud de la persona. Las insuficiencias poseen un rol muy significativo para la motivación porque son como el motor que impulsa de sí mismo, por otro lado el ser humano es un ser con necesidades cambiantes durante su existencia. A medida que satisfaga necesidades biológicas básicas, otras del segundo se vuelven predominantes e indispensables.

Herzberg, F. (2000) considera como efecto de dos componentes para comprender la actitud del servidor en su centro laboral: el primer componente es el motivacional o estimulante como: beneficios, estímulos, compromisos y responsabilidades los cuales ayudan esencialmente a la complacencia del servidor y el segundo componente es higiene, gratificación, ambiente físico, relaciones personales, status, clima laboral; cuando son inadecuados causaran insatisfacción en el servidor. Cabe mencionar, que aras de mejorar el rendimiento y la producción de las compañías, sólo se incorporan o consideran los factores o componentes de higiene obviando los factores motivacionales causando insatisfacción.

Alderfer, Cl. (1994). Se sustenta en tres grupos a las que llamó: existencia, relaciones y crecimiento actualmente denominadas ERC, la primera son representadas por la fisiológicas, la segunda están relacionadas a aspectos sociales; asimismo mantiene la su teoría en que no son tan rígidas, porque se puede dar el siguiente paso a pesar que las primeras no estén completamente satisfechas.

Para (McClelland, D. 1970) la inspiración del hombre obedece a tres enigmas: el logro por todas o parte de las actividades reflejadas en victoria y triunfo, poder de tener influencia e influir en las decisiones de las multitudes y pertenencia a un determinado grupo y de relacionarse entre sí. Asimismo plantea que de no satisfacer una de ellas genera nerviosismo provocando propulsiones en la persona. En su alegato sostiene dos teorías, con concepciones que tienen los directivos de la masa trabajadora. La primera es "X" en ella representa a los directivos como despiadados e inhumanos porque ven a los empleados como ganados de trabajo con tendencias naturales a la holgazanería, esclavos que trabajan con presión, amenazas, con garrotes o yugo de la amenaza. Por el contrario la segunda que es "Y" en ella los directivos piensan que los empleados desean mejorar sus destrezas y habilidades que les gusta el trabajo por lo que se esfuerzan para conseguir mejores resultados encuentran como fuente necesitan el trabajo. Actualmente las compañías privadas practican como un estilo estableciendo ideas

transformadoras (permiten la participación de los empleados en las decisiones de la empresa y delegación de responsabilidades y humanistas).

Piaget, J., (1980). Define como la capacidad y/o impulso voluntario para aprender, tener habilidades y destrezas para afrontar y desenvolverse con el entorno natural, ejemplo interés de los niños por absorber y aprender todo lo relacionado a su entorno.

Según Freud, S. (1920), sostiene que todos los seres vivos tienen motivaciones inconscientes que condicionan y establecen los comportamientos y por lo tanto influyen en sus decisiones, a este tipo de inconsciencia lo denomina pulsiones y el motor de ésta se encuentra en el hombre y es la libido.

Para Vroom, V. (1964); sostiene la teoría de la perspectiva o la expectativa, es considerada una de las proposiciones más acertadas, alega el impulso de pretensión para funcionar o conducirse de cierta forma, obedece a la propulsión de una expectativa que facilite resultados atractivos que espera la persona. En conclusión esta hipótesis plantea que, si los empleados percibieran la motivación para realizar su labor enérgicamente, siempre y cuando consideran que con esta actitud, obtendrán valoración y retribución que compensen objetivos personales, por parte de la entidad. Correlación entre actividad vigorosa o enérgica & cometido; cometido & retribución con efecto positivo; retribución con efecto positivo & fines particulares (el secreto radica en entender los fines personales y la relación entre la voluntad y la ocupación).

Skinner, B.F. (1997), exhibe su postura conductual, confirmando que el refuerzo ambiental y entorno es un condicionamiento para la conducta, descartando las emociones psicoactivas como ilusiones, expectativas entre otros; centrándose solo en los que acontece a un individuo si ejecuta una acción, la conducta, proceder es fruto y consecuencia de la motivación o estímulo que se perciben de la naturaleza externa.

Locker, E. (1991); sostiene que la firmeza y determinación de los metas trazados direccionan, revelan la energía y dedicación a emplear en las actividades por los asalariados, entonces los objetivos establecidos incrementan la acción o la labor, informando los objetivos personales o grupales. Los empleados desarrollan mejor su labor cuando reciben orientación del cumplimiento de sus objetivos, como norte de su conducta.

Tipos de Motivación

La motivación intrínseca y extrínseca; la primera es habitualmente concebido mentalmente por el sujeto por carestía sociales, afecto y auto realización; la sucesiva es provocado por un propulsión externo o ambiental. (Maslow, A. 1965).

Motivación Interna: Tracciones internas o emociones de complacencia sensorial, esparcimiento y pasión, para desarrollar todas las actividades por deleite y bienestar; expresando constantemente distinción en la construcción y experimentar estilos apremiantes al obtener sus metas. (Chiavenato, I. 2007).

Motivación Externa: Propulsión a la acción o conducta provocadas por estímulos provenientes del ambiente para conseguir un fin la tarea asignada debe estar dada por retribuciones, gratificaciones y/o galardones externas, estas distinciones proveen complacencia y gozo que la faena sola no proporcionaría. (Chiavenato, I. 2007). Así que podemos puntualizar que en los aspectos laborales se puede confirmar que hay dos factores influyentes o están estrechamente relacionadas con el ejercicio laboral.

Por lo tanto, podemos decir que la motivación es una tracción interna de la persona o grupo de personas que lo incita a cumplir determinadas actividades por agrado y a elección propia, sin que haya influencia exterior; por otro lado también existe persona o grupos de personas influenciados por tracciones externas para realizar operaciones; estos premios o recompensas materiales proporcionan complacencia a la persona, ya que el quehacer de por sí, no podría proporcionarle motivación.

Según Parker, M. (2006), realizó significantes aportaciones a la corriente administrador – productor o dependiente, observo la cooperación de la clase obrera en la empresa y en los fines usuales con los funcionarios ejecutivos. Asimismo plantea que el ciclo motivacional tiene seis pasos, surge como un proceso para compensar insuficiencias del hombre: en el paso uno el cuerpo se encuentra en completo equilibrio, en el paso dos aparece un apremio que crea la escasez, en el paso tres esa insatisfacción crea el nerviosismo o tensión; en el paso cuatro se ocasiona propulsión que da lugar a una labor o acción ; en el paso quinto se activa la conducta para lograr compensar la demanda descontenta; en el último paso ocurren dos reacciones : si el hombre logra reparar la escasez, el cuerpo retorna a la etapa inicial; de lo contrario el período se obstaculiza evidenciándose una conducta inadecuada e inconveniente de provocación, angustia, inquietud, desidia y abandono. Este último bosquejo usualmente les sucede aquellos empleados que no efectúan cabalmente sus tareas. (Cave,N. 1957).

Motivación laboral:

Las personas desarrollan trabajos por diferentes motivos; para algunos pueda resultar trascendental para otros no, el estímulo es propio e individual, de ahí la premisa de identificar o caracterizar a los trabajadores de manera particular para conocer el motivo que origina su cambio de comportamiento o conducta. Existen muchos empleados que desempeñan alguna función para cubrir escaseces primordiales para cubrir las demandas familiares y personales de sobrevivencia, otro grupo no presenta escases biológicas, solo laboran por pertenencia, y los demás para incrementar su autoestima; los estímulos conducen a la persona a desempeñar por retribuciones sociales, asistencia, servicio sociales, obediencia, gratificaciones, estatus y otros beneficios y no solo por incentivos económicos, si fuera el caso, solo convendría elevar el pago de haberes de los empleados para incrementar su motivación y aumentar la producción. En otras palabras, es la fuerza, energía, eficacia y compromiso que un trabajador emplea para lograr un objetivo dentro de su centro laboral. De ahí la importancia de conceptualizar adecuadamente para incrementar la responsabilidad por ambas partes (empleado – empleador).

Factores Motivacionales influyentes en el Desempeño laboral:

La motivación de por sí, es uno de factores que influye directamente en el óptimo desempeño laboral de la persona, y que afecta en el rendimiento adecuado de la institución; a mejor bienestar individual superior será la producción, trascendiendo su empleo en un alto acontecer de la organización. Para obtener un alto grado de rendimiento laboral en cualquier organización o empresa, es necesario que los trabajadores reconozcan claramente las funciones o tareas designadas y específicas a cumplir, los procesos o técnicas que deben continuar, las metas que deben perseguir y las políticas de la organización que deben respetar. Y los directivos deben de tener en presente antes de evaluar el desempeño laboral: la primera son: los factores internos compuesto por el liderazgo de los directivos, estructura organizativa y cultura organizacional; la segunda clasificación son los factores ambientales o externos compuesto por: aspectos familiares o personales, y ambientales físicas propiamente dichas. De ahí la importancia de incorporar políticas precisas y efectivas de motivación laboral para el servidor público.

Factores Motivacionales Internas:

Liderazgo de los directivos:

Chiavenato, I. (2007), destaca lo siguiente: El liderazgo es la capacidad para conducir procesos y encaminar a los miembros de la organización, mediante la comunicación humana, hacia la consecución de los objetivos.

El liderazgo es la transformación de las ideas innovadoras en acciones influyentes en los individuos o grupos a tomar parte activa en el proceso de alcanzar metas establecidas; es sistemático e involucra el ejercicio del dominio, autoridad y/o poder en las tareas asignadas a los integrantes de la organización, ineludibles para concretar y conseguir las metas estipulados por la organización (Balderas, M. 2005).

Viveros, J. (2003), define al liderazgo como la aplicación adecuada del mando, es decir mandar no es sinónimo de ordenar, sino generar condiciones para

mejorar la satisfacción del grupo de trabajo y/o empresa, de esta manera obtener los objetivos institucionales.

Para Marriner, A. (2007), el liderazgo es la capacidad para generar condiciones adecuadas en la organización, para lograr una respuesta apropiada en los miembros o integrantes de la organización. El liderazgo en esencia se constituye como el arte de conducir a la organización, para obtener las metas en el tiempo establecido, mediante la persuasión, fomento de valores, motivación, entre otros.

Incentivos y estructura organizativa:

La agrupación tiene sistema corporativo fundado, los trabajadores ayudan cuando sus acciones y diligencias dentro del gremio favorezcan para cumplir sus metas personales. Los alicientes o estímulos son desembolsos realizados por la organización a los empleados través de (sueldos, homenajes, recompensas, bienes y ayudas sociales, oportunidad de superación o ascenso, permanencia en la función desempeñada, celebraciones, etc.); Los alicientes varían de una persona a otra. (Chiavenato, I. 2007). Los alicientes son empleados para mostrar o señalar que los trabajadores son considerados dentro de la organización, es mas conveniente para la institucion recompensar al empleado porque incrementa su desempeño o produccion, de ahí la importancia de implementar y emplear un plan de estímulos apropiadas a las demanadas, que demuestre un balance entre el empleado y la institucion prestadora para alcanzar las metas indivuduales e institucionales. (Chiavenato, I. 2007).

Cultura de la organización:

Representada por un conjunto de tipologías fundamentales, dogmas, fundamentos, perspectivas, doctrinas, diligencias compartidas por los miembros dentro de una entidad, y que se diferencian de las demás. El gremio le da valor y aprecia los siguientes: los innovadores y personas atrevidas a exponerse al riesgo; se anima a las trabajadores para que continúen con su creación o invento y se atrevan a pasar por el peligro. (Robbins S. , 1993);

exactitud que los trabajadores revelen precisión, habilidad para analizar y cuidado en todo de realiza; direccionamiento del resultado por parte de los dirigentes, centralizan más en el resultado, que en los procesos o maneras de alcanzar; conducción de los trabajadores, disposición del directivo considerando la consecuencia del resultado en los miembros de la institución; distribución de dispositivos, aparatos, módulos organizados, coordinados e individuales; ofensivo y agresivo características de aquellas personas audaces, atrevidas y vencedores; equilibrio de las actividades del gremio. Todas estas particularidades crean el cimientamiento de connotaciones corporativas entre los integrantes. (Robbins S., 1993).

Factores ambientales y externos:

Ambiente laboral:

Es un componente fundamental en la conducta de los empleados, de allí la importancia de implementar un ambiente de confort, materiales y equipos sin riesgos laborales, que prometa seguridad, sin excesos de dispositivos de observación e inspección, ruidos excesivos, iluminación adecuada, calidad del aire, la adecuada alimentación, sueño y descanso que garantice leve libertad, respetando las normas y reglamentos vigentes del Ministerio de Trabajo la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Los seres humanos son eminentemente sociales no están solos, se interrelacionan con las demás individuos comunicándose. El dialogo laboral se realiza dentro del entorno laboral para expresar las tareas o acciones que conducen a obtener las metas organizacionales. (Chiavenato, I. 2007). El dialogo dentro de una institución cumple las siguientes roles: primero, interviene de diferentes formas en el comportamiento de las personas de una organización, porque existen rangos, jerarquías de mando y reglamentos que exhorta a cumplir, segundo impulsa el estímulo, esclarece los objetivos a alcanzar, reconoce a los que van cumpliendo y plantear estrategias para corregir una actividad, tercero, es un nexo de comunicación psicológica, ya que el gremio donde pertenece es el pilar fundamental de círculo social donde expresan sus pérdidas, fracasos, emociones, impresiones, insatisfacciones etc. Y la cuarta función es la

información propiamente dicha, aquella que necesaria e indispensable para reportar la información de manera verbal directa o escrita numérica, datos estadísticos, y plantear soluciones o alternativas de solución.

Factores familiares o personales:

Actitud del empleado hacia sus compromisos laborales; nace de la interconexión del trabajo existente y las perspectivas del empleado a más complacencia o satisfacción al trabajo, más responsabilidad del empleado con sus acciones asignadas, de lo contrario si el empleado no tiene la obligación y el compromiso en su accionar diaria es porque existe bajo nivel de complacencia. Asimismo está representado por el nivel de conformidad del individuo, frente a su medio ambiente de labor, incluye el salario, cargo de funciones asignadas, interrelación con los compañeros, seguridad etc. Los métodos para incrementar la complacencia laboral son: primero, convocar y designar al individuo en el cargo o la plaza idónea para asumir responsablemente con su obligación, propiciar un ambiente saludable y fructífero; el segundo es, instituir lazo ceñido y perenne con empleados independientemente de los años de servicio prestados, es necesario que se interrelacionen y se fortalezcan recíprocamente; tener un régimen de estímulos, el salario no es importante del todo, pero es importante incentivar su perseverancia con otros bonificaciones o beneficios sociales.

Impulsar la labor corporativa; es una de las tareas más arduas, para lograr en organizaciones más operativas y competitivas; porque permitirán ilustrarse y fortalecerse unos a otros, auto conocerse y favorece en el desarrollo profesional. (Robbins S., 1993).

Programas para la Motivación

En nuestro medio hay una gran variedad para estimular a los empleados, siempre y cuando no se emplea a todos por igual, ya que no todos los estímulos aplicados e implementados actúan por igual para los empleados, los componentes influyentes son la moral, idiosincrasia, temperamento, los objetivos individuales etc. Chiavenato, I. (2007).

Dirección y gestión por metas y Objetivo (APO)

Plantean los objetivos de maneras interactivas y democráticas, alcanzables, medibles y demostrables; lo más resaltante de esta hipótesis está en la especificidad del objetivo para los elementos de la organización y los integrantes del gremio, para ello hay 4 componentes comunes: simplificar los objetivos, tomar disposiciones democráticas, con periodos establecidos claramente y fortalecimiento, reforzamiento de las labores. Chiavenato, I. (2007).

Programa de retribución:

Se centra básicamente en reconocer al trabajador, a través de una manifestación verbal o escrita por su buen desempeño, conduciendo de esta manera a una duplicación y/o reproducción de la actividad realizada. En este aspecto existes muchas instituciones implementan con este programa para recompensar e incentivar a los trabajadores para enaltecer su labor, hoy en día las entidades implementan diversas formas como condecorar, galardonar individualmente. Robbins S. (1993)

Programa de cooperación o participación :

Fomenta la responsabilidad y ratifica el compromiso para la superación y triunfo de la institución; es necesario aprovechar al máximo la intervención y cooperación de todos los trabajadores y sus potencialidades, e involucrar en todo el proceso (decisiones) de la entidad, obteniendo de esta manera una responsabilidad del cual integra o forman parte, evidenciándose con mayor rendimiento y teniendo una mejor satisfacción laboral. (Robbins S. , 1993).

Desempeño Laboral.

Origen y evolución del desempeño laboral.

Inicia en Escocia, a principios del siglo XIX, por Robert Owen, quien formuló en sus talleres de tejidos, consistió en asignar un cuaderno a cada trabajador y en ella los inspectores o jefes escribían a diario los sucesos o

acontecimientos diarios sobre su rol y por ende por su desempeño; el cuaderno no era común tenía hojas a color y cada una tenía un valor que representaba el nivel o grado de desempeño alcanzado. Posteriormente Galtón, F.(1869) realizó valiosas aportaciones inventó nuevas técnicas estadísticas para el cálculo y comprobación del desempeño laboral, asimismo en el año 1879, Alemania se implementó el primer laboratorio experimentos de psicología, donde se llevó a cabo los estudios del comportamiento de las personas, la valoración y estimación del desempeño fue paralizada por años hasta principios del siglo XXI, empleándose así la hipótesis del comportamiento humana a la incierta e insegura manufactura. Por intermedio de los estudios podemos apreciar que existen más del 65% de industrias en países de Latinoamérica tienen sistemas de valoración, cálculo, estimación y evaluación del desempeño; con el único objetivo de reubicar en mejores cargos o fijar ascenso.

Actuación enérgica y eficaz de determinadas tareas asignadas, que se sustentan con las sapiencias, e ilustraciones obtenidas y otros recursos, es indispensable unir la aptitud, con destrezas adaptables a las circunstancias del día a día; también es conceptualizada como evaluación del comportamiento laboral necesaria para facilitar la socialización para realizar acuerdos o compromisos en sus componentes: actividad más componentes es igual a desempeño; y actividad más producto es igual a desempeño (ejemplo el deporte del basquetbol es una actividad, pero encestar es desempeño). Son aquellas labores principales o conductas distinguidas de los trabajadores observados dentro de la empresa, pueden ser evaluados con métodos y técnicas en aptitudes y capacidades de cada empleado y su grado de aportación e iniciativa a la organización. En conclusión el desempeño laboral es el grado de cumplimiento logrado por el empleado en la obtención de los objetivos al interior de la empresa en un plazo expreso concluyente.

Según Robbins S. , (1993) es el resultado alcanzado de la calidad de servicio “eficiencia y eficacia” brindado u ofertado por el empleado o servidor dentro de una entidad, cuyas características se traducen en: perseverancia,

cumplimiento de objetivos, habilidades interpersonales, gestión del tiempo, resolución de conflictos y visionario.

Navarro, J. (1997); considera que es imprescindible agregar en los lugares de trabajo materiales, equipos y/o ambientes para mejorar el desempeño de los servidores ya que trasmite seguridad y confort, los ambientes laborales deben ser agradables ya que el 60% del tiempo la persona permanece en él.

Teorías sobre el desempeño laboral

Por interpelaciones de las industrias y la actual Psicología laboral fueron imprescindible salvaguardar la evaluación a través de hipótesis probadas y basadas en resultados científicos.

Winlow, F., (1903); sostuvo que, hasta que la industria tenga la concepción del aumento de producción y eficacia de las labores, que expectativas genera una maquinaria”, expuso componentes sistematicos para evaluar a los trabajadores, primero elegir a excelentes personas para el puesto; segundo, fortalecerlos o capacitarlos con tecnicas y tendencias de capital o financieras para utilizar en su labor; tercero, otorgar estímulos remunerativos con haberes para los excelentes empleados.

Chiavenato, I. (2007); es el desempeño se altera de una persona a otra, dependiendo de los componentes que intervienen al interior de ella, (como una interacción entre el costo – beneficio) la energía personal dependerá de las destrezas y potencialidades del individuo y de su responsabilidad en el rol que desempeña que se traduce en la eficacia al interior de la empresa, como consecuencia de la respuesta de la conducta y del logro alcanzado.

Stoner, J. (2006), considera al desempeño laboral como el modo o mecanismo de realizar las labores competentemente, fervorosamente y eficientemente por los trabajadores de la empresa, para lograr los objetivos colectivos, establecidos con anticipación, respetando las normas propuestas.

Para Milkovich & Boudreau (1994), plantea unión o coalición de rasgos y distintivos especiales de cada individuo entre ellas son: caracteres, genética, experiencias, destrezas de cada persona que se interrelacionan con la labor asignada, la empresa, etc. En conclusión afirma que el desempeño resulta de la interrelación de todas estas características internas y externas de la persona al interior de su centro laboral.

Evaluación del Desempeño Laboral

Fuchs (1997) el desempeño laboral y su evaluación, inician con la contratación de una persona para la ejecución de una actividad, generando intereses y esperanzas (expectativas) que efectúe en la organización. Sostiene que la aplicación de metodologías en la evaluación inicio en el ejército a inicios de la guerra mundial. Indica que la evaluación del desempeño de cargo, es un grupo de componentes que facilitan la precisión del nivel de contribución al éxito, planteados para el lugar que se sitúa dentro de la institución, asimismo fomenta tareas indispensables para su crecimiento individual así como incrementar su aportación futura.

Para Dessler (1996), es un proceso dinámico, para valorar o calificar las condiciones y perfección de los trabajadores que despliegan algún oficio al interior de una entidad, cotidianamente de manera oficial o informal.

Mondy & Noé (1997); plantea que, es un método aprobado de examen habitual e imparcial de la acción o grado eficiencia de la persona o de un grupo de personas, usualmente parten de esquemas de evaluación oficiales, fundados indagaciones de los trabajadores y su rendimiento laboral o desempeño al rol.

Para Werther & Davis (1989); no es favorable para una institución utilizar cualquier instrumento para evaluar, tiene que ser reconocido, aprobado, seguro y confiable, asimismo la guía deberá estar orientada al desempeño. En definitiva el objetivo principal de toda evaluación es orientar a una adecuada y racional toma de decisiones y no la de “expresar o emitir juicios”.

Importancia de la evaluación de desempeño laboral

Es de vital importancia para ambas partes (empleado – empleador), favorece con el acceso para la implementación de programas de compensación, incrementa el desempeño, favorece en una adecuada toma de decisiones, permite la reubicación de cargos o puestos, identifica el nivel de habilidades y destrezas de los empleados y la necesidad de fortalecer, ayuda a descubrir fallas en el cargo, retos externos y a percibir conflictos interpersonales que perjudiquen al trabajador en el desempeño de su rol. La evaluación no puede estar basada en emitir juicios personales ni parciales del supervisor o directivos respecto a la conducta funcional del empleado, es importante proceder e investigar el origen intensamente, de acuerdo a los objetivos planteados que se deseaban conseguir y llegar a plantear aspectos específicos con trabajador.

Tipos de estimación del desempeño laboral

Estimación completa de treientos sesenta grados; es la más empleada en nuestro medio, con efectos positivos dentro de las organizaciones, este propone la interrelación de todas las personas (dirigentes, gerentes, jefes, inspectores, funcionarios, cliente, conserje, personal de limpieza, etc.) en la estimación del empleado emitiendo un dictamen o calificación respecto a su rol. Al asignar y compartir la responsabilidad con los demás integrantes de la organización, esta favorece en la identificación de los mismas faltas y consecuentemente ayuda a minimizar o con todas las acciones planteadas a eliminarlas.

La estimación de la Tecnología de Desempeño Humano (HPT); es una técnica para reducir obstáculos vertical y horizontal en la institución, que emplea instrumentos significativos es útil para identificar, investigar y solucionar las dificultades relacionadas al cargo, admite a los directivos deliberar extensamente en la toma de decisiones, implementando como iniciativas para mejorar la disposición, construyendo de esta manera unidades de gestión eficaces.

Beneficios de la Evaluación del Desempeño Laboral

Aplica una metodología, técnica, empleados para obtener efectos o consecuencias de las resultas de los empleados de una organización; cuyo primordial objetivo es optimizar el desempeño personal y colectivo de la organización; cabe señalar que los datos que posee el sistema de estimación no son importantes en todos los aspectos del desarrollo humano. Beneficios en la planificación de una buena evaluación aporta valiosa información sobre actitud y aptitud del trabajador dentro de la entidad, fortalecer la debilidad hallada; segundo, utilidad en la selección del recurso humano, por medio de convocatorias de selección de personal se garantiza mejores resultados en las tareas, además que se observa durante la diálogo - entrevista la conducta laboral; tercero fortalecimiento de capacidades o adiestramiento, la ventaja radica en identificar determinadas problemas en cuanto a habilidades o destrezas y fortalecerlas; cuarto, avance del cargo, los directivos contribuyen en la orientación y desarrollo del avance de ascensos, mejores cargos o puestos, planes, metas de los contrario en destituciones; quinto, esquemas de retribución, promoción, del rol reluciente medible y observable de la persona o del equipo con mayor producción dentro de la organización; sexto, interrelaciones con los trabajadores, a veces positivo o de lo contrario negativas cuando en rol que desempeña es inadmisibles e insuficiente para cubrir las demandas solicitadas por la organización; y por último, estimación de la conducta del trabajador, si bien es cierto no hay garantía de mantener una conducta futura respecto a una evaluación de una conducta pasada debido a muchos factores e interceden en la actitud o comportamiento de los empleados dentro de una organización. García, M. (2001).

Resultado concluyente del Desempeño Laboral:

Es la satisfacción Laboral, como una condición fundamental que ha de alcanzarse en las organizaciones. Es la percepción que tiene el empleado respecto a las condiciones laborales, el sistema de recompensas que se genera dentro de la entidad, los mecanismos de supervisión, las exigencias del puesto, entre otros. Es aquella donde el empleado muestra estar conforme

con las condiciones laborales, muestra compromiso, es decir aquella donde le permite desarrollar sus capacidades, respetar sus decisiones y sobre todo ser valorado como un miembro importante en la organización. García, M., (2001)

Robbins S. , (2004). La satisfacción laboral es definida como el conjunto de actitudes o sentimientos positivos de la persona al contexto competitivo laboral y el encargo, compromiso de sí mismo, los cuales aprecian si las insuficiencias o necesidades están cubiertas como son: (paga, condiciones físicas y supervisión) como intrínsecas (tarea en sí, responsabilidad, etc.).

Teorías que sustentan el resultado del Desempeño Laboral:

Teoría de Higiene-Motivacional. Esta teoría señala que existe diversos factores que interviene en la satisfacción laboral (Herzberg, 2000), entre ellos encontramos los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos al trabajo (desarrollo personal, valoración del logro, etc). Por otro lado, los factores de higiene o extrínsecos como las políticas institucionales, las condiciones laborales, el clima organizacional entre otros.

Teoría del ajuste en el trabajo. Considera que las habilidades del personal deben responder a los requerimientos de la función, y más probable que mejore su desempeño laboral y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador, es decir el personal para realizar sus funciones debe estar preparado para ello Davis K. & Newstrom, J. (2000). De igual forma, reconocer el esfuerzo de los miembros de la organización es muy importante para asegurar la satisfacción del personal.

Lawler, E., (1971). Sostiene la teoría complacencia por fases primero la entidad debe responder a las expectativas y necesidades del personal a su cargo. Hipótesis y/o teoría de los sucesos circunstanciales; está definitiva por eventos y acontecimientos imprevisibles como las condiciones profesionales que el personal deduce y analiza primero antes de asumir el cargo (salario, circunstancias de la organización, escenarios y contexto del trabajo, etc). Los

eventos situacionales son las condiciones del entorno laboral, la seguridad laboral, el clima organizacional, la motivación entre otros.

Factores influyentes en el desempeño laboral

Los factores que intervienen son: competencias, habilidades, destrezas, capacidad de adaptación, comunicación, decisión, labores colectivas y optimización del tiempo.

Asimismo Chiavenato, I. (2007), sostiene que existen componentes: la primera es el componente de actitudinal de la persona y realiza el incipiente en la norma, orden, reglas, mutualidad, compromiso, reserva, moderación, beneficio, utilidad, provecho, ánimo – empuje, capacidad de autorealización y promoción individual. El segundo es el operativo; referente a los elementos del trabajo en sí, (como: seriedad, dominio, eficiencia, precisión, trabajo colectivo) asimismo existe otro factor importante como las instrumentales, materiales y/o equipos como suministro indispensable para realizar un trabajo.

Dimensiones del desempeño laboral: El desempeño laboral está dividido en:

Rendimiento.- Según (McClelland, D. 1970), la unidad fundamental dentro de una entidad es el ser humano, su desempeño es clave en el éxito de la organización, posee conocimiento y soporte técnico, realiza con dedicación, responsabilidad y entrega la labor asignada, brinda entre muchos aspectos servicio integral, trabajo en equipo y es sometido a constantes evaluaciones; permitiéndole ser más competitivo con los demás, por ende se tiene que reconocer su esfuerzo, el sobre tiempo, su aporte e innovación en la organización.

Dominio.- Según (McClelland, D. 1970), caracterizado por poseer un amplio dominio en la materia, aplicación de técnicas y métodos que favorezcan en mejorar el rendimiento laboral, aprobar y aceptar la normativa y/o reglamentos de la organización y participar democráticamente en la toma de decisiones para el bien común de la organización y los trabajadores.

Disfrute.- McClelland, D. (1970) sostiene que los empleados se sienten más satisfechos, entusiasmados con la organización cuando se les reconozca por su esfuerzo, su talento, su capacidad, su desempeño, se estime sus resultados, se de la libertad para la consecución de las metas; señala que a todos los empleados se debe garantizar las condiciones laborales de seguridad e higiene en los ambientes laborales y un clima organizacional favorable. Robbins, S. (1993), señala que es fundamental en toda organización contar con una política de incentivos; asimismo es clave impulsar la motivación.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017?

1.4.2. Problemas específicos:

PE₁: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017?

PE₂: ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017?

PE₃: ¿Cuál es la relación entre la identificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017?

1.5. Justificación del estudio

El propósito del estudio es comprender en forma científica y sistemática, la relación de la motivación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga; a partir de ello proponer a los decisores o gestores en recursos humanos para implementar planes o programas de motivación con estrategias en las entidades sanitarias, y mejorar las competencias, y rendimiento laboral del recurso humano, para mejorar estas situaciones se viene impulsando desde el Ministerio de Salud: la gestión de la calidad y la

gestión moderna en función a resultados; sin embargo poco o nula importancia se le brinda a la motivación del personal que desempeña un rol muy importante dentro de la Red de Salud de Huamanga, al ser una de las unidades ejecutoras más importantes de la Dirección Regional de Ayacucho, a cargo, de la mayor cantidad de establecimientos de salud del primer nivel de atención, cuyo ámbito geográfico abarca las provincias de Huamanga 15 distritos, Cangallo 2 distritos y Víctor Fajardo 1 distrito. Los resultados del estudio permitirán a que la comunidad académica pueda profundizar la naturaleza del problema e identificar nuevas estrategias para optimizar la administración de la unidad básica y fundamental de toda organización (los recursos humanos).

Justificación teórica.

La motivación es transcendental en todos los espacios de la vida psíquica, social, educativa o cultural del hombre; capaz de inducir, conservar y direccionar el desempeño laboral; es indistintamente y varía de individuo a individuo; de ahí la importancia del estudio de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la red de Salud Huamanga el cual proporcionará información a las autoridades y/o directivos respectivos a fin de optimizar los recursos humanos, físicos y financieros, asimismo implementar planes o programas de motivación interna y externa dentro de la organización.

Justificación práctica.

Las personas desempeñan labores por diferentes motivos; para algunos pueda resultar transcendental para otras no, la motivación es propio e individual, de ahí la premisa de identificar o caracterizar a los trabajadores de manera particular para conocer el motivo que origina su cambio de comportamiento o conducta. Existen muchos trabajadores que desempeñan alguna función para cubrir necesidades primordiales, demandas familiares y personales de sobrevivencia, otro grupo no presenta necesidades biológicas, solo laboran por pertenencia, y los demás para incrementar su autoestima; la motivación conducen a la persona a desempeñar labores por retribuciones sociales, asistencia, servicio sociales, obediencia, gratificaciones, estatus y

otros beneficios y no solo por incentivos económicos, De ahí la importancia de conceptualizar adecuadamente para incrementar la responsabilidad por ambas partes (empleado – empleador)

Justificación metodológica.

En el Perú (2002) a través de la Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, en su Artículo 1º, Declara al Estado en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano persiguiendo alcanzar mejoras en la calidad y dinamizar la prestación de los servicios en las instituciones públicas, se plantea elaborar un estudio que demuestre la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Perú. Las organizaciones dinámicas que se adapten con velocidad a dichos cambios y que desarrollen en sus empleados comportamientos más flexibles y creativos, para que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas de un exigente mercado que opera en un medio ambiente dinámico y altamente competitivo.

Justificación social.

Durante los últimos años se suscitaron problemas en las entidades sanitarias, como la deficiente calidad de los servicios de salud por el bajo desempeño laboral, ineffectividad de las estrategias sanitarias y programas presupuestales, ineficaz ejecución presupuestal año tras año, revirtiendo el presupuesto asignado en el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA/PIM) al tesoro público a sabiendas que existe necesidad en los establecimientos de salud para garantizar una oportuna atención de salud con calidad; la motivación de por sí, es uno de los factores que está relacionada directamente en el óptimo desempeño laboral de la persona, y que, afecta o beneficia a cualquier institución; a mejor bienestar individual superior será la producción, trascendiendo su empleo en un alto acontecer de la organización y la sociedad.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas:

HE₁: Existe relación entre la satisfacción personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

HE₂: Existe relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

HE₃: Existe relación entre la identificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017?.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

OE₁: Determinar la relación entre la satisfacción personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

OE₂: Determinar la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

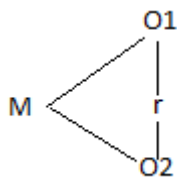
OE₃: Determinar la relación entre la identificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017?.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Se realizó una investigación nivel descriptivo correlacional de corte transversal, que tiene como finalidad caracterizar la naturaleza de un objeto o fenómeno de estudio. Según Hernández S., (2006), el diseño correlacional, explora la relación existente entre 2 las variables del mismo elemento en estudio.

A este diseño de investigación, le corresponde el siguiente esquema:



Donde:

M : representa la muestra.

O₁ : representa las observaciones de la variable 1

O₂ : representa a las observaciones de la variable 2

r : representa la relación de las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización.

Identificación de variables

Variable 1: Motivación

Variable 2: Desempeño laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
X: Motivación	Es la pulsión, fuerza, estímulo interna o externa que se suscita a raíz o en función a 3 necesidades (logro, Afiliación y Poder) a lo largo de la vida, para alcanzar objetivos personales y/o metas institucionales, evidenciados en la satisfacción, reconocimiento e identificación del trabajador con la actividades desempeñada (McClellam, D. 1961)	Son las respuestas expresadas por los trabajadores de la Red de Salud Huamanga derivados del status jerárquico, autoestima, logro de objetivos, calidad servicio, reconocimientos, promociones, ascensos, liderazgo, influencia, poder, empoderamiento, identificación, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, y pertenencia diseñado validado por Uribe & Toro (2014) se valora en alto, medio y bajo.	1. Satisfacción	Comunicación Ambiente de trabajo Interrelaciones	Alto Medio Bajo
			2. Reconocimiento	Incentivos Desarrollo de capacidades	
			3. Identificación	Visión Misión Valores	
Y: Desempeño laboral	Conjunto de actividades desarrolladas por los subordinados traducidos en 3 dimensiones (compromiso, grado de rendimiento laboral, dominio laboral y disfrute o entusiasmo en realizar las labores. (Chiavenato, I. 2007)	Es la respuesta expresada por los trabajadores de la Red de Salud Huamanga en relación al desempeño laboral, dedicación, responsabilidad, logros, evaluación de desempeño, dominio de tarea, utilización de técnicas, métodos, toma de decisiones, iniciativa que desarrolla y que se traduce en el desarrollo personal, complacencia que experimenta ante el trabajo, sensación de bienestar relación con la autoridad, relaciones sociales, condiciones físicas ambientales y/o materiales, beneficios laborales y remunerativos y políticas administrativas, el cual será medido a través del instrumento diseñado por (Olvera, Y., 2013), y valorado en alto, medio y bajo	Rendimiento Laboral	Tareas Metas Objetivos	Alto Medio Bajo
			Dominio Laboral	Competencias Capacidades Experiencia	
			Disfrute Laboral	Desarrollo emocional Lazos afectivos autoestima	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población según Hernández (2014) es el conjunto de individuos o fenómenos que son parte del problema y son los que brindan la información para desarrollar el estudio investigativo.

Estuvo conformado por los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, entre personal administrativo y asistencial, que asciende a un total de 120 trabajadores entre nombrados y contratados. Debe precisarse que la Red es una unidad ejecutora de salud que actúa como una entidad descentralizada de la Dirección Regional de Salud, cuyo tarea principal es administrar técnicamente el conjunto de 88 establecimientos de salud que ofertan servicios de salud a la población de la Provincia de Huamanga en toda las etapas de vida, y administración financiera, dotación de recursos humanos, equipamiento, materiales e insumos etc. Con el único propósito de mejorar la salud de la población que se encuentra dentro de su jurisdicción.

Tabla 1

Población de estudio conformada por el personal que labora en la Red de Salud de Huamanga 2017

Ocupación	N	%
Profesional Administrativos	49	18.75
Enfermera	13	18.75
Obstetra	10	15.63
Odontólogo	4	12.50
Biólogo	6	12.50
Químico farmacéutico	3	6.25
Técnicos administrativos	35	15.63
	120	100.00

FUENTE: Oficina de personal- Red de Salud Huamanga 2017.

2.3.2. Muestra

La muestra según Bardales (2014) es el subconjunto de la población que posee las mismas características de la población.

Para el caso de nuestro estudio se ha calculado a través de la siguiente fórmula estadística.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	120
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de (1- $\alpha/2$)	Z (1- $\alpha/2$) =	1.960
Probabilidad de éxito	p =	0.500
Complemento de p	q =	0.500
Precisión	d =	0.060
Tamaño de la muestra	n =	82.98

El tamaño de la muestra resulta ser 83, garantizando de esta manera la consistencia estadística del estudio a nivel muestral, la misma que ha sido distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1

Muestra de estudio conformada por el personal que labora en la Red de Salud de Huamanga 2017

Ocupación	N	%
Profesional Administrativos	34	18.75
Enfermera	9	18.75
Obstetra	7	15.63
Odontólogo	3	12.50
Biólogo	4	12.50
Químico farmacéutico	2	6.25
Técnicos administrativos	24	15.63
	83	100.00

FUENTE: Oficina de personal- Red de Salud Huamanga 2017.

Muestreo

Se empleó el muestreo no probabilístico, intencional, por conveniencia, definido de acuerdo a los objetivos de la investigación Carrasco, (2009).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

La técnica de recojo de información que se utilizó en el estudio corresponde al cuestionario auto informado, que consta de 2 instrumentos necesarios para dar cumplimiento al objetivo de la investigación.

2.4.1. Técnicas:

La técnica para Pino (2012) son los procedimientos estadísticos e investigativos que se sistematizan para el recojo de información.

La técnica que se empleó fue la encuesta que se realizó a los trabajadores contratados y nombrados de la Red de Salud Huamanga.

2.4.2. Instrumentos

El instrumento para Carrasco (2012) es el medio físico que permite registrar la información. Para el caso de nuestro estudio se utilizó los siguientes instrumentos:

Cuestionario

Los instrumentos fueron para la variable motivación fue diseñado por Olvera, Y., (2013), el mismo que fue validado por expertos Uribe & Toro (2014) de la Universidad Nacional de Colombia y en Venezuela por Álvarez (1993). Los cuestionarios constan de 15 ítems para la variable motivación, divididos en 3 dimensiones logro (6) poder (4) disfrute (5) con opciones de alto, medio y bajo; y para la variable desempeño laboral 3 dimensiones: rendimiento laboral (5), dominio laboral (6) y disfrute laboral (4) con 3 opciones de alto, medio y bajo.

La validez

La validez del instrumento fue calculada estadísticamente, utilizando el estadígrafo de Pearson cuyo valor fue de 0.53 para el instrumento que mide la variable motivación según (Uribe & Toro, 2014) asimismo se determinó el valor de 0.39 para el instrumento que mide el desempeño laboral según (Olvera, Y., 2013), demostrando su validez por resultar mayor a 0.21.

La confiabilidad

Se determinó con la prueba de alfa de Cronbach, determinándose para cada instrumento, resultando alta confiabilidad para ambos instrumentos que miden las variable Motivación (0,659) según (Uribe & Toro, 2014) y Desempeño Laboral (0,752) Según (Olvera, Y., 2013)

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos utilizados en el trabajo de investigación fueron el análisis y la síntesis, los mismos que nos permitieron interpretar los resultados. Para el caso de la organización y presentación de resultados se

han elaborado tablas estadísticas y se han calculado estadígrafos descriptivos e inferenciales, tales como la tau_B de Kendall.

El tratamiento de los datos ha requerido el uso del software estadístico SPSS V22, gracias a la cual se ha logrado sistematizar toda la información.

2.6. Aspectos éticos

Por la naturaleza del estudio, durante la recolección de la información no puso en riesgo la salud de las personas, menos se vulneró la integridad y dignidad de los encuestados; protegiendo en cada instante su identidad.

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 3

Resultados del contraste entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Huamanga 2017

	Valores		Desempeño_laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Motivación	Bajo	Recuento	22	6	2	0	30
		% del total	26,5%	7,2%	2,4%	0,0%	36,1%
	Medio	Recuento	4	37	3	3	47
		% del total	4,8%	44,6%	3,6%	3,6%	56,6%
	Alto	Recuento	0	0	5	1	6
		% del total	0,0%	0,0%	6,0%	1,2%	7,2%
Total	Recuento	26	43	10	4	83	
	% del total	31,3%	51,8%	12,0%	4,8%	100,0%	

Nota: n=83; fuente: instrumentos de medición

Como podemos observar en la tabla 3, el 56,6% (47) de trabajadores sostiene que en nivel de motivación en la Red de Salud Huamanga se ubica en la valoración medio; mientras que el 36,1% (30) sostiene que es deficiente y solo el 7,2% (6) considera que es excelente. De igual manera podemos observar que, el 51,3% (43) de trabajadores sostiene que el desempeño laboral en Red de Salud Huamanga es regular; mientras que el 31,3% (26) sostiene que es deficiente y solo el 4,8% (4) considera que es excelente.

Los niveles de motivación dependen del estado de ánimo, la satisfacción y complacencia que el trabajador percibe en su centro de labor, y por los resultados que se observan, existen dificultades para desarrollar o mejorar los estos niveles. Por otro lado, el desempeño laboral depende de varias aspectos, tales como el entorno, la comodidad, la satisfacción que siente el trabajador por la labor realizada, etc, en ese sentido observamos que la mayoría opina que este desempeño es regular, por lo que inferimos que existen dificultades al interior de la entidad, relacionadas principalmente con las interrelaciones personales entre los trabajadores y la falta de capacidad del personal directivo

para gestionar con criterio técnico y gerencial la gestión de los recursos humanos.

Tabla 4

Resultados del contraste entre satisfacción personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Huamanga 2017

	Valores		Desempeño_laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Motivación	Bajo	Recuento	20	7	1	0	28
		% del total	24,1%	8,4%	1,2%	0,0%	33,7%
	Medio	Recuento	6	36	2	3	47
		% del total	7,2%	43,4%	2,4%	3,6%	56,6%
	Alto	Recuento	0	0	7	1	8
		% del total	0,0%	0,0%	8,4%	1,2%	9,6%
Total	Recuento		26	43	10	4	83
	% del total		31,3%	51,8%	12,0%	4,8%	100,0%

Nota: n=83; fuente: instrumentos de medición

Como podemos observar en la tabla 4, el 56,6% (47) de trabajadores sostiene que en nivel de satisfacción en la Red de Salud Huamanga se ubica en la valoración medio; mientras que el 33,7% (28) sostiene que es bajo y solo el 9,6% (8) considera que es alto. De igual manera podemos observar que, el 51,8% (43) de trabajadores sostiene que el desempeño laboral en Red de Salud Huamanga es regular; mientras que el 31,3% (26) sostiene que es deficiente y solo el 4,8% (4) considera que es excelente.

La satisfacción laboral es la sensación de comodidad, agrado y complacencia que percibe el trabajador, en función a la atención de sus necesidades, demandas y expectativas que la entidad asegura en el desempeño dela tarea que realiza, es decir, el personal que labora en la institución tomada como área de estudio, considera que la entidad no le brinda todas las facilidades y los recursos que permita satisfacer sus necesidades personales y profesionales.

Tabla 5

Resultados del contraste entre reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Huamanga 2017

Valores	Desempeño_laboral				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
Reconocimiento	Bajo	Recuento	22	10	3	0	35
		% del total	26,5%	12,0%	3,6%	0,0%	42,2%
	Medio	Recuento	1	32	1	2	36
		% del total	1,2%	38,6%	1,2%	2,4%	43,4%
	Alto	Recuento	3	1	6	2	12
		% del total	3,6%	1,2%	7,2%	2,4%	14,5%
Total		Recuento	26	43	10	4	83
		% del total	31,3%	51,8%	12,0%	4,8%	100,0%

Nota: n=83; fuente: instrumentos de medición

Como podemos observar en la tabla 5, el 43,4% (36) de trabajadores sostiene que en nivel de reconocimiento en la Red de Salud Huamanga se ubica en la valoración medio; mientras que el 42,5% (35) sostiene que es bajo y el 14,5% (12) considera que es alto. De igual manera podemos observar que, el 51,8% (43) de trabajadores sostiene que el desempeño laboral en Red de Salud Huamanga es regular; mientras que el 31,3% (26) sostiene que es deficiente y solo el 4,8% (4) considera que es excelente.

El reconocimiento es la valoración que manifiesta y hace conocer la entidad, por el trabajo que realiza, lo que en gran medida contribuye a mejorar el nivel de autoestima del trabajador, porque percibe que la entidad reconoce y valora el papel que el trabajador cumple dentro de la institución, por lo que en función a los resultados registrados en la tabla 5, inferimos que no es frecuente que el personal directivo que dirige la organización reconozca, bajo cualquier criterio o modalidad, la labor que desempeña el trabajador en la entidad.

Tabla 6

Resultados del contraste entre identificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Huamanga 2017

	Valores		Desempeño_laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Identificación	Bajo	Recuento	22	8	1	1	32
		% del total	26,5%	9,6%	1,2%	1,2%	38,6%
	Medio	Recuento	3	30	1	2	36
		% del total	3,6%	36,1%	1,2%	2,4%	43,4%
	Alto	Recuento	1	5	8	1	15
		% del total	1,2%	6,0%	9,6%	1,2%	18,1%
Total	Recuento		26	43	10	4	83
	% del total		31,3%	51,8%	12,0%	4,8%	100,0%

Nota: n=83; fuente: instrumentos de medición

Como podemos observar en la tabla 6, el 43,4% (36) de trabajadores sostiene que en nivel de identificación del trabajador en la Red de Salud Huamanga se ubica en la valoración medio; mientras que el 38,6% (32) sostiene que es bajo y el 18,1% (15) considera que es alto. De igual manera podemos observar que, el 51,8% (43) de trabajadores sostiene que el desempeño laboral en Red de Salud Huamanga es regular; mientras que el 31,3% (26) sostiene que es deficiente y solo el 4,8% (4) considera que es excelente.

La identificación es la capacidad de pertenencia y afiliación que siente el trabajador con su institución, de tal forma que hace suyo el logro de los objetivos institucionales, así también el logro de la visión y la misión. Esta necesidad de pertenencia se ve favorecida por el nivel de motivación que tienen el trabajador a la hora de realizar su labor, pero el hecho de que este afán de pertenencia solo se ubique en el nivel medio, nos permite inferir que al interior de la institución no se promueve ni tampoco se implementa actividades o políticas de incentivos hacia los trabajadores, que desarrolle y consolide la capacidad de los trabajadores para identificarse con su institución.

3.2. A nivel inferencial

Tabla 7

Resultados de la prueba de normalidad

Variables/dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción_personal	,315	83	,000
Reconocimiento	,269	83	,000
Identificación	,248	83	,000
Desempeño_laboral	,283	83	,000
Motivación	,325	83	,000

Nota: n=83; nivel de significancia (α)=0,05; p_valor=0,000

La tabla 7 nos permite observar que en función a los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, que en realidad es un proceso de comprobación de hipótesis, ha sido necesario elegir el estadígrafo no paramétrico Tau_ B de Kendall, en razón de que para todos los casos el p_valor=0,000, que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, por lo que los datos no configuran distribución normal, además la escala de medición de las variables son del tipo ordinal y teniendo en cuenta que el objetivo de la investigación es analizar la relación que existe entre las variables, la elección del estadígrafo mencionado tiene consistencia estadística y científica.

3.2.1. Prueba de hipótesis

3.2.1.1. Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017

Tabla 8

Resultados de la asociación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017

		Valores	Desempeño	
			laboral	Motivación
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,645*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Motivación	Coeficiente de correlación	,645*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

Nota: n=83; p_valor=0,000; nivel de significancia (α)=0,05

La tabla 8 nos permite observar que el valor de tau_B=0,645, lo que implica que existe relación directa fuerte entre las variables comparadas; mientras que el p_valor=0,000 que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, razón por la cual se decidió asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% podemos afirmar que, existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

3.2.1.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la satisfacción personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la satisfacción personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

Tabla 9

Resultados de la asociación entre la satisfacción personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017

Valores		Desempeño laboral	Satisfacción personal	
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,648*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
Satisfacción personal		Coefficiente de correlación	,648*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

Nota: n=83; p_valor=0,000; nivel de significancia (α)=0,05

La tabla 9 nos permite observar que el valor de tau_B=0,648, lo que implica que existe relación directa fuerte entre las variables comparadas; mientras que el p_valor=0,000 que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, razón por la cual se decidió asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% podemos afirmar que, existe relación entre la satisfacción personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

3.2.1.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

Tabla 10

Resultados de la asociación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017

Valores		Desempeño laboral	Reconocimie nto
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,513*
		N	83
	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	,513*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	83

Nota: n=83; p_valor=0,000; nivel de significancia (α)=0,05

La tabla 9 nos permite observar que el valor de tau_B=0,513, lo que implica que existe relación directa moderada entre las variables comparadas; mientras que el p_valor=0,000 que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, razón por la cual se decidió asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% podemos afirmar que, existe relación entre la satisfacción personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

3.2.1.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la identificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la identificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

Tabla 11

Resultados de la asociación entre la identificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017

Valores		Desempeño	Identificació
		laboral	n
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,588*
		N	83
	Identificación	Coefficiente de correlación	,588*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	83

Nota: n=83; p_valor=0,000; nivel de significancia (α)=0,05

La tabla 9 nos permite observar que el valor de tau_B=0,588, lo que implica que existe relación directa moderada entre las variables comparadas; mientras que el p_valor=0,000 que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, razón por la cual se decidió asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% podemos afirmar que, existe relación entre la identificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio demuestran una relación significativa directa ($Tau_b = 0,645$) entre las variables estudiadas, afirmando que la motivación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, Al igual que demostró en Uruguay Mariño, D. (2014) en su tesis titulada “Relación entre la Motivación Laboral y Desempeño Laboral en trabajadores públicos”, cuyos resultados fueron: 35% de trabajadores con motivación baja, 22% con motivación media y solo 8% con motivación alta; y solo 25% de producción anual; concluyendo que existe relación directa entre la variable 1 y la variable 2. Asimismo, Bedodo & Giglio, (2016) sustenta que el 35% de empleados establecen o conducen su propia motivación en el trabajo, el 30% de trabajadores considera que la empresa no vela por la motivación y que su objetivo principal de la empresa sólo es financiero, y el 65% de trabajadores requieren de fuentes externas de motivación para alcanzar objetivos laborales, llegando a la conclusión: que la motivación es el mejor medio para lograr los objetivos individuales con las metas globales de la organización. Por su parte lado Olvera, Y. (2013) en su estudio titulado “Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos”, presentó resultados de: 89% de empleados se encuentran desmotivados y 79% de empleados demuestran bajo desempeño laboral, llegando a la conclusión de que existe una relación directa entre estas variables y que no se está cumpliendo con las expectativas del personal con respecto a los factores motivacionales. Por otro lado Vargas, J (2014) en su estudio “Influencia de la Motivación en el Desempeño laboral de los colaboradores del programa nacional de apoyo directo a los mas pobres Juntos” alego que el 79% de los colaboradores del programa presentó nivel de motivación alto, 21% nivel de motivación medio y ninguno 0% de los encuestados mostro un bajo nivel de motivación. Confirmando de este modo nuestros resultados obtenidos.

En la tabla 09, referente a la correlación entre la satisfacción personal y desempeño laboral de los trabajadores, se muestra que existe una relación significativa directa ($Tau_b=0,648$), al igual que demostró Mariño,D (2014), una relación significativa directa al correlacionar las dimensiones de logro, poder y pertenencia con las dimensiones de necesidad intelectual de logro, dominio y necesidad emocional de familiaridad, asimismo se sustenta en la afirmación por

Maslow A.(1943) con un 65% de las necesidades de nivel superior sociales, estima y autorrealización con el desempeño laboral y coinciden con las necesidades que planteo Lee Colan (2010) que “primero deben de estar satisfechas para conseguir un buen desempeño laboral”.

En cuanto a los resultados de la dimensión reconocimiento y su correlación con el desempeño laboral se demuestra que existe relación significativa directa moderada ($\tau_B=0,513$), afirmando que hay relación directa moderada entre las variables contrastadas, sustentado también en los resultados de Reynaga, Y. (2016) en su tesis “Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas” cuyos resultados a las que arriba fueron: la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, afirma también con un nivel de confianza del 95%, que existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del personal, la dimensión dirección y formación de desarrollo profesional, la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo. Asimismo Larico, R. (2014) en su tesis “Factores Motivacionales y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman – Juliaca” afirma la relación significativa ($r=659$) entre la remuneración del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades; relación significativa entre incentivos que se otorga a trabajadores 40% resoluciones, cartas, becas de capacitaciones; y relación directa entre condiciones ambientales físicas 65% con estima, autorrealización que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro lado los resultados que demuestra la tabla 11, está sustentada en los resultados de Vargas J. (2014) en su estudio titulado “Influencia de la Motivación en el Desempeño laboral de los colaboradores del programa nacional de apoyo directo a los más pobres juntos- Lima”, demostro relación significativa fuerte entre las dimensiones logro 68%, 71% poder y 68% afiliación con el alto desempeño laboral de los colaboradores y se relaciona con tiempo o años de servicio de los colaboradores en la entidad, el cual coincide con los resultados de Bravo, J. (2016) donde muestra (85%) a una agrupación objetiva, verdadera e inmediata y propicia para responder las demandas institucionales, los adultos y adultos mayores con

más tiempo de servicio en la entidad, expresan mayor optimismo y compromiso respecto a la población joven.

V. CONCLUSIONES

1. Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% podemos afirmar que, existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017, en razón de que el valor de $\tau_B=0,645$, lo que implica que existe relación directa fuerte entre las variables comparadas; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se decidió asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. (tabla 8)
2. Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% podemos afirmar que, existe relación entre la satisfacción personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017, en la medida que el valor de $\tau_B=0,648$, lo que implica que existe relación directa fuerte entre las variables comparadas; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se decidió asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. (Tabla 9)
3. Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% podemos afirmar que, existe relación entre la satisfacción personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017, en la medida que el valor de $\tau_B=0,513$, lo que implica que existe relación directa moderada entre las variables comparadas; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se decidió asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. (Tabla 10)
4. Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% podemos afirmar que, existe relación entre la identificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017, en razón de que el valor de $\tau_B=0,588$, lo que implica que existe relación directa moderada entre las variables comparadas; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se decidió asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. (Tabla 11)

VI. RECOMENDACIONES

A fin de mejorar la motivación de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga y a su vez contribuir con el mejor desempeño se realizan las siguientes recomendaciones:

1. A los directivos de la Red de Salud Huamanga, desarrollar programas, planes y políticas de motivación e implementar en todos los trabajadores, los mismos que deben estar enmarcados de acuerdo a las directivas del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud.
2. Al sindicato de trabajadores de la Red de Salud Huamanga, realizar las gestiones pertinentes para mejorar las condiciones del ambiente físico e infraestructura de la Red de Salud Huamanga, a fin de contribuir con el buen desempeño laboral de los trabajadores.
3. A la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Ayacucho, realizar exhaustiva supervisión de las políticas implementadas de motivación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores en todas las entidades del estado, con mayor énfasis en la Red de Salud Huamanga.
4. A los alumnos del pregrado, post grado de las Universidades públicas y privadas continuar con la realización de investigaciones similares e identificar entidades con problemas similares; ya que está demostrado la influencia directa de la motivación para el mejor desempeño laboral. “las necesidades deben de estar satisfechas para conseguir un buen desempeño laboral”. Lee Colan (2010).

VII. REFERENCIAS

- Adolfo, G., & Finetti, M. (1997). *Marketing Estrategico*. Perú: Mc Graw Hill.
- Alderfer, C. P. (1994). *The practice of Organizational*. USA: Cinematika Filmes.
- Balderas, M. (2005). *Administración de los Servicios de Salud* (4ta. Edic. ed.). México: Mc Graw - Hill.
- Bravo Chauca, J. T. (09 de Marzo de 2016). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un Contexto Post- Fisión de una Empresa Industrial* . Lima, Perú: Chirre S.A.
- Castillo Castañeda, D. L. (17 de Octubre de 2014). *Clima, Motivación Intríntrica y satisfacción laboral por estratos sociales y jerárquicos* . Ayacucho, Huamanga, Perú: Print Express S.A.C.
- Castillo Dávila, N. F. (12 de Julio de 2014). *Motivación, Satisfacción en el Trabajo y Comportamiento Organizacional*. Lima, Perú: Léxicom.
- Castro Morales, F. L. (01 de Junio de 2014). *Incorporación de agentes externos en las Organizaciones para cumplir con objetivos profesionales e Institucionales*. Callao, Lima, Perú: Grafica Vulcano.
- Casullo, G. (2015). *Condiciones de Trabajo Precarias , motivacion e interés dentro de los Hospitales Públicos*. Buenos Aires, Argentina: UdelaR.
- Cave, N. E. (1957). *Motivación y Personalidad*. Australia: Wangaratta.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw - Hill.
- Claude, L. L. (2000). *La Motivacion en la Empresa*. París: Gestión 2000.
- Colan, L. J. (2010). *Desempeño en Tiempos Difíciles*. Mexico: Programas Educativos SA de CV.
- Darwin, C. R. (1859). *El Origen y Evolución de las Especies*. Madrid: Published.

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2000). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: Mc Graw - Hill.
- Ducker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del siglo XXI*. Bogota: Norma.
- Freud, S. (1920). *Más allá del principio del placer*. Londres: Pribor.
- Galtón, F. (1869). *El genio Hereditario*. Londres.
- García, M. (2001). *La Importancia de la Evolución del Desempeño*. España: Prentice Hall.
- Hernández Sapiere, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw- Hill Interamericana.
- Hernandez, R., & Fernandez, C. (2006). *Metodología de la Investigación* (4a ed. ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernandez, R., & Fernandez, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (5a Edición ed.). México: Mc GRAW - Hill.
- Herzberg, F. (2000). *Gestión Empresarial*. Colombia: Mc Graw - Hill.
- Landeau, R. (2007). *Elaboracion de Trabajos de Investigación*. (1a, Ed.) Venezuela: Alfa.
- Lawler, E. E. (1971). *Pay Organizational Effectiveness*. Colombia: Mc Graw - Hill.
- Leontiev Nikolayevich, A. (1979). *Psicología del Desarrollo*. Rusia: Akal.
- Locker Shultz, E. (1991). *La Motivacion como factor influyente en el Desempeño*. Estados Unidos: Mc Graw - Hill.
- Maslow, A. H. (1943). *Teoria de la Motivación Humana*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Maslow, A. H. (1965). *Vida Esperanza del Creador de la Psicología Humanista*. Madrid: Mc Graw-Hill.

McClelland, D. (1970). *Motivación para éxito Económico*. México: Hispano Americano.

Navarro Valdeoreola, J. R. (1997). *Políticas y Sociología*. Barcelona: Prentice Hall.

Olvera Zapata, Y. (31 de Mayo de 2013). Estudio de la Motivación y su influencia en el Desempeño Laboral de los empleados Administrativos. Guayaquil, Ecuador: Planeta.

Parker Follet, M. (2006). *Gerencia Participativa*. Massachusetts - USA: Cognition .

Piaget Jean, W. F. (1980). *La psicología más Influyente del siglo XX y Teoría Cognitiva de la Motivación*. Ginebra: Guadalupe.

Rivas Dipaz, J. (20 de Setiembre de 2014). Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño laboral del personal adscrito al Centro Quirúrgico. Monterrey, México: Americano.

Robbins, S. (1993). *Administración y Comportamiento Organizacional*. Arizona: Pearson.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.

Rojas Saavedra, A. (02 de Noviembre de 2014). Propuesta de capacitación para mejorar el rendimiento de los servidores Públicos. León, México: Mc Graw Hill.

Stoner, J. W. (2006). *Administración de empresas públicas*. España: Mc Graw - Hill.

Varcacel, G. (2009). *Experiencias e Innovación*. Salamanca: Davinci ISBN.

Vargas Galvez, P. M. (04 de Julio de 2014). La Motivación del logro de emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga. Ayacucho, Huamanga, Perú: Láser disc Perú S.A.

Vargas Galvez, P. M. (s.f.). La Motivación del logro de Emprendedores de negocios Culturales de la Ciudad de Huamanga.

Vroom, V. (1964). *Work and motivación*. New York: Wuley and Sons.

Winlow Taylor, F. (1903). *Tiempos de Ejecución y Remuneracion del Trabajo*. Estados Unidos: Shye Menagenent.

Yui Sandoval, P. (28 de Febrero de 2015). Motivacion Laboral y conocimiento de la necesidad predominante según la teoria de las necesidades de McClelland. Lima, Lima, Perú: K. Armenka.