



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La motivación personal como variable asociada al desempeño
laboral del personal asistencial en el centro de salud San
Jerónimo, Andahuaylas -2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

AUTOR:

Br. Karla Chanel Salinas Cordero

ASESOR:

Dr. Percy Fritz Puga Peña

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

PERÚ – 2018

Página del jurado

Mg. Ydalia Yesenia Velasquez Casana

Presidente

MSc. Rudy Alvaro Arpasi Pancca

Secretario

Dr. Percy Fritz Puga Peña

Vocal

Dedicatoria

A mis padres, por su apoyo incondicional, aunque mi Padre ya se encuentra en el cielo me acompaña en cada reto que me propongo en la vida.

A mi esposo por su apoyo y comprensión para el cumplimiento de mis metas

Autora

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios, nuestro creador por darme salud, fuerzas para seguir adelante, lo cierto es que tu amor y tu bondad no tienen fin, me permites sonreír ante mis logros que son resultado de tu ayuda, y cuando caigo y me pones a prueba, aprendo de mis errores y me doy cuenta de que los pones en frente mío para ponerme a prueba y hacerme más fuerte y pueda crecer de diversas maneras.

A los Doctores y maestros de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo” de Trujillo; por sus enseñanzas y compartir sus experiencias profesionales, fortaleciendo así nuestra capacidad pedagógica.

Al Centro de Salud de San Jerónimo por permitirme realizar el trabajo de investigación dentro de la misma institución

Karla Chanel

Declaratoria de autenticidad

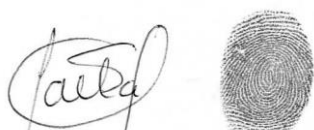
Yo, Br. Karla Chanel Salinas Cordero, identificada con DNI N° 23993238 estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “La motivación personal como variable asociada al desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuayalas-2018”

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 auto plagiado; 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 la falta de 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.

Trujillo, 18 Agosto del 2018

The image shows a handwritten signature in black ink and a fingerprint impression in grey ink, both placed above a horizontal line.

Br. Karla Chanel Salinas Cordero
DNI N°23993238

Presentación

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO: Presento ante ustedes la tesis titulada “La motivación personal como variable asociada al desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas-2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre Motivación Personal y el desempeño laboral, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los servicios de salud.

El presente trabajo se realizó en el centro de salud de san jerónimo se estudió al personal asistencial, en los aspectos de motivación personal como variable asociada al desempeño laboral, a fin de determinar el impacto que tienen los niveles de motivación personal sobre el desempeño laboral.

El objetivo del presente estudio es determinar en qué medida la motivación personal se asocia al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas-2018

La Autora

Índice

Contenido

RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIV
I. INTRODUCCION	1
1.1. Realidad Problemática	2
1.2 Trabajos previos	3
A nivel internacional.....	3
A nivel nacional	6
A nivel Local	8
1.3 Teorías relacionadas al tema	9
1.3.1 Motivación personal	10
a. Definiciones	10
b. Factores que influyen en la motivación	10
h. Las dimensiones de motivación personal.....	14
1.3.2. Desempeño laboral	15
1.4 Formulación del problema.....	20
1.5 Justificación del estudio	20
-Social:	20
-Metodológica:	20
1.6 Hipótesis.....	21
1.6.1 General.....	21
1.6.2 Específicos.....	21
1.7 Objetivos.....	21
1.7.1 General	22
1.7.2 Específicos.....	22
II. METODOS.....	23
2.1. Diseño de investigación.	24
2.2. Operacionalización	26
2.3 Población y muestra.....	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos.....	33
2.6 Aspectos éticos	33

III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN	58
V. CONCLUSIONES.....	64
VI. RECOMENDACIONES	65
VII. REFERENCIAS	66
VIII. ANEXOS.....	68
ANEXO 1 Matriz de consistencia	68
ANEXO 2:Operacionalización de variables	69
ANEXO 3: Matriz de validación	74
ANEXO 4: Instrumentos.....	80
ANEXO 5: Solicitud pidiendo autorización.....	84
ANEXO 7: Data de variables y dimensiones.....	86
ANEXO 8: Validez con análisis factorial confirmatorio.....	93
ANEXO 9: Fiabilidad con Alfa Cronbach.....	94

Índice de tablas y figuras

TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio, trabajadores del centro de salud de san jerónimo	28
Tabla 2 Edad de los Encuestados	
Tabla 3 Profesión de los Encuestados	34
Tabla 4 Sexo de los Encuestados	35
Tabla 5 Dimensión de Factores extrínsecos	36
Tabla 6 Dimensión de Factores Intrínsecos	37
Tabla 7 Variable de Motivación Personal	38
Tabla 8 Dimensión de Acciones o Comportamientos	39
Tabla 9 Dimensión de Situaciones laborales	40
Tabla 10 Dimensión de Actividad Laboral	41
Tabla 11 Dimensión de Estrategias Laborales	42
Tabla 12 Variable de Desempeño Laboral	43
Tabla 13 Correlación de rho de spearman	46
Tabla 14 Correlación múltiple de rho de spearman entre variables y dimensiones	47
Tabla 15 Prueba de asociación entre Motivación Personal y Desempeño Laboral	48
Tabla 16 Prueba de asociación entre los Factores Extrínsecos y Desempeño Laboral	49

Tabla 17	Prueba de asociación entre los Factores Intrínsecos y Desempeño Laboral	52
Tabla 18	Estadísticos Descriptivos de la variable Motivación Personal y sus Dimensiones	53
Tabla 19	Estadísticos Descriptivos de la variable Desempeño Laboral y sus Dimensiones	54

FIGURAS

	Pág.	
Figura 1	Ciclo de Motivación	12
Figura 2	Jerarquía de las Necesidades	13
Figura 3	Edad de los Encuestados	12
Figura 4	Profesión de los Encuestados	35
Figura 5	Sexo de los Encuestados	36
Figura 6	Categoría de Factores Extrínsecos	37
Figura 7	Categoría de Factores Intrínsecos	38
Figura 8	Categoría de la Variable Motivación Personal	38
Figura 9	Categoría de Acciones o Comportamiento	40
Figura 10	Categoría de Situaciones Laborales	40
Figura 11	Categoría de Actividad Laboral	42
Figura 12	Categoría de Estrategias Laborales	43
Figura 13	Categoría de la variable de desempeño laboral	44
Figura 14	Dispersión entre motivación personal	49
Figura 15	Dispersión entre Factores Extrínsecos y desempeño laboral	50
Figura 16	Dispersión entre Factores Intrínsecos desempeño laboral	52

RESUMEN

El presente trabajo se realizó en el centro de salud de san jerónimo se estudió al personal asistencial, en los aspectos de motivación personal como variable asociada al desempeño laboral, a fin de determinar el impacto que tienen los niveles de motivación personal sobre el desempeño laboral.

La motivación personal y el desempeño laboral son claves para el logro de objetivos dentro de una organización, en un enfoque de calidad total. El objetivo del presente estudio es determinar en qué medida la motivación personal se asocia al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas-2018 asimismo, determinar el nivel de motivación del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de desempeño laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Estudio, descriptivo, correlacional causal de diseño no experimental. La muestra fue de 80 trabajadores quienes realizaron una encuesta auto aplicada.

El nivel de motivación personal fue "muy altamente motivado" (12.5%). el nivel de desempeño laboral fue "muy altamente motivado" (10.0%), y los factores de las dimensiones con mayores promedios globales fueron: "factores extrínsecos" (2.5%), "factores intrínsecos" (32.5%), "acciones o comportamientos" (10.0%), "situaciones laborales (35.0%), "actividad laboral" (2.5%), "estrategias laborales" (17.5%). El nivel de motivación personal fue "altamente motivado" (70. 0%).el nivel de desempeño laboral fue "altamente motivado" (87.5%), y los factores de las dimensiones con mayores promedios globales fueron: "factores extrínsecos" (57.5%), "factores intrínsecos" (53.8%), "acciones o comportamientos" (73.8%), "situaciones laborales (62.5%), "actividad laboral" (35.0%), "estrategias laborales" (67.5%). El nivel de motivación personal fue "altamente motivado" (70. 0%).el nivel de desempeño laboral fue "altamente motivado" (87.5%), y los factores de las dimensiones con mayores promedios globales fueron: "factores extrínsecos" (57.5%), "factores intrínsecos" (53.8%), "acciones o comportamientos" (73.8%), "situaciones laborales (62.5%), "actividad laboral" (35.0%), "estrategias laborales"

(67.5%), y dentro de los factores extrínsecos existe que el personal fue bajamente motivado en un (2.5%)

El coeficiente de Spearman fue de 0.413, Se aceptó que "a mayor grado de motivación personal, mayor grado de desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de san jerónimo.

Existe relación altamente significativa entre la variable de Motivación Personal y la variable de Desempeño Laboral de los trabajadores del centro de salud de san jerónimo al observar valor de coeficiente de asociación (rs) igual a .413** y p-valor < 0.01, detectado mediante la prueba Rho Spearman (p-valor<0.01) con nivel de significancia al 1%

La relación entre la motivación personal y el desempeño laboral es de una mediana correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "muy altamente motivado". El nivel de desempeño laboral fue "muy altamente satisfecho".

Palabras clave: Motivación personal, desempeño laboral; recursos humanos; calidad total; asociación

ABSTRACT

The present work was carried out in the health center of San Jerónimo. The personal care personnel were studied in the aspects of personal motivation as a variable associated to work performance, in order to determine the impact that the levels of personal motivation have on labor performance.

Objective: Personal motivation and work performance are key to achieving objectives within an organization, in a total quality approach. The objective of this study is to determine the extent to which personal motivation is associated with the work performance of health care personnel in the health center of San Jerónimo, Andahuaylas-2018 as well, determine the level of motivation of staff according to the Bifactorial Theory of Frederick Herzberg and determine the level of work performance of the staff according to the dimensions of the instrument

Materials and methods: Study, descriptive, causal correlation of relational type of non-experimental design. The sample was of 80 workers who carried out a self-applied survey.

Results: The level of personal motivation was "highly motivated" (12.5%), the level of work performance was "very highly motivated" (10.0%), and the factors of the dimensions with higher global averages were: "extrinsic factors" (2.5%), "intrinsic factors" (32.5%), "actions or behaviors" (10.0%), "work situations (35.0%)," work activity "(2.5%)," work strategies "(17.5%). The level of personal motivation was "highly motivated" (70.0%), the level of work performance was "highly motivated" (87.5%), and the factors of the dimensions with the highest global averages were: "extrinsic factors" (57.5%), "Intrinsic factors" (53.8%), "actions or behaviors" (73.8%), "work situations (62.5%)," work activity "(35.0%)," work strategies "(67.5%). The level of personal motivation was "highly motivated" (70.0%), the level of work performance was "highly motivated" (87.5%), and the factors of the dimensions with the highest global averages were: "extrinsic factors" (57.5%), "Intrinsic factors" (53.8%), "actions or behaviors" (73.8%), "work situations (62.5%)," work activity "(35.0%)," work strategies "(67.5%), and within the extrinsic factors exist that the staff was low motivated in one (2.5%)

The Spearman coefficient was 0.413. It was accepted that "the greater the degree of personal motivation, the greater the degree of work performance of the health personnel of the San Jerónimo health center.

Conclusions: There is a highly significant relationship between the variable of Personal Motivation and the variable of Work Performance of the workers of the health center of San Jerónimo when observing the value of the association coefficient (rs) equal to .413 ** and p-value <0.01, detected by the Rho Spearman test (p-value <0.01) with level of significance at 1%

The relationship between personal motivation and work performance is of a medium positive correlation. The level of work motivation was "very highly motivated". The level of work performance was "very highly satisfied".

Keywords: Personal motivation, work performance; human Resources; total quality; association

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

La motivación se puede definir como la fuerza que hay en la persona, para satisfacer una necesidad, lo que empuja a realizar esa acción; se contribuye de una activación interna y mantiene la conducta del individuo. El desempeño implica que todas las necesidades fundamentales de las personas estén cubiertas: equipo de trabajo, afectivo, social y cultural. Podemos decir que el desempeño laboral son aquellos logros de productividad para analizar a cada personal y es decidir, si es apto para ser promovido en las organizaciones prestadoras. El tema de Motivación, en los últimos años, ha adquirido una importancia en los trabajadores de las organizaciones; engloba tanto los esfuerzos en organizar la producción, tanto a nivel nacional como internacional.

Es así que los líderes del sector salud deben idear e implementar, los sistemas que fomenten el deseo que tienen los profesionales de mejorar el desempeño laboral. La motivación, es una característica de la psicología humana, que contribuye a mejorar el compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos, Los países de América Latina han tenido mayor énfasis en los Hospitales donde la motivación de los trabajadores es el pilar fundamental para la organización; y así ver el desempeño laboral del personal.

La motivación es un impulso, orientado a todos los individuos de las organizaciones prestadoras, como se ve es necesario implementar un área de motivación para lograr mejoras progresivas en el desempeño laboral, fortaleciendo a todas las organizaciones a un cambio motivador para el logro del desempeño laboral de dicho personal. Anotare que, la motivación es el eje fundamental para el trabajador dentro de una organización, donde se ve el crecimiento de la Institución con un incremento de personal. Las causas pueden ser la inconveniencia de todo el personal, por desconocimiento de las teorías de la motivación, están enfocados a su labor diaria y casi mecanizados, pero ellos dejan de lado las teorías que son buenas para tener más relación con ellas; por tanto, van de la mano tanto la práctica como el conocimiento.

A la sombra del sector público, se desarrolla el sector privado; aprovecha sus deficiencias, busca la complementariedad de cualquier institución pública, sigue una estrategia de diferenciación mediante la cual un elemento concreto (motivación) es recibido por todo el personal, para el crecimiento como persona y a la vez profesional. El desempeño laboral del personal es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de la compañía por esta razón hay un interés de las entidades, por mejorar el desempeño a diario que se le presenta las dificultades en el trabajo. (Reynaga Utani , 2015)

En ese entender el presente trabajo de investigación se centrará en el centro de salud de san jerónimo, Andahuaylas, dado que cualquier organización tiene que enfrentar desafíos y problemas de diversa índole, para poder mejorar el desempeño laboral del personal, y así se puede contribuir, identificando algunos problemas que enfrenta el personal, entendiendo los factores internos y externos que perturban su buen desempeño laboral .En consecuencia, teniendo en cuenta la situación antes descrita surgió la necesidad de conocer más la realidad de la actitud que presentan los seres humanos, frente a la motivación en el centro de salud de san jerónimo, Sin embargo, el presente trabajo de investigación pretende conocer la influencia de las variables de estudio (motivación personal y desempeño laboral) ya que, si la primera funciona, estaría satisfaciendo las necesidades del segundo

En el Centro de Salud de San Jerónimo, existe un porcentaje del personal asistencial que es indiferente ante el cumplimiento de los indicadores del establecimiento, así como de los logros obtenidos, es por eso que el estudio pretende conocer la influencia de las variables de estudio para mejorar el desempeño laboral del personal.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

(Chiang, Méndez, & Sánchez (2010) *La relación entre la personalidad y el desempeño laboral del colaborador que se desarrolla en el área administrativa de la "Universidad Regional Autónoma de los Andes", del cantón Ambato, provincia*

de *Tungurahua*; es importante destacar que el talento humano es uno de los capitales de la empresa fundamentales para el óptimo desarrollo de la institución y por tanto un colaborador estable emocionalmente y socialmente podrá desempeñar sus funciones de manera eficaz y eficiente promoviendo mayores resultados positivos para el desarrollo entre el individuo y la institución.

En el trabajo de investigación se emplearon los enfoques cualitativos, utilizándose una modalidad de campo, bibliográfica y documental, y el enfoque cuantitativo a través de la técnica de encuesta como medio para recolectar información e identificar las opiniones del universo y muestra que, mediante un cuestionario de preguntas cerradas facilitaron el análisis de los resultados obtenidos los cuales fueron tabulados y permitieron verificar la relación que existe entre las variables mediante la herramienta estadística del Chi cuadrado, y comprobar la hipótesis de la presente investigación.

Al existir una relación entre el desempeño laboral y la personalidad de los trabajadores se llegó a la conclusión de que los niveles de desempeño que no satisfacen la expectativa del cumplimiento de objetivos institucionales son aquellos para quienes va orientado el programa de capacitación, orientado a impartir conocimientos de personalidad, motivación, desempeño, conflictos, entre otros; donde participaron todos los trabajadores de la institución y por su parte ahondar en la importancia de una real selección en base al estudio psicológico de la personalidad dirigida a la satisfacción personal evidenciada en el ámbito profesional (Lalama Flores , 2017).

Objetivo: medir cómo el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios. **Materiales y métodos:** se realizó un estudio no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. La información se obtuvo de 259 funcionarios de la municipalidad a quienes se aplicó un cuestionario estandarizado, personal, anónimo y voluntario. **Resultados:** La fiabilidad de las escalas varía desde meritorios a excelentes, con tamaño de Alfa de Cronbach entre 0,7 y 0,9. Los valores de desempeño laboral se distribuyen en 6 escalas, situando a los encuestados en una evaluación de "desempeño alto". Mientras que los valores de satisfacción laboral se distribuyen en 10 escalas, situando a los encuestados en un nivel de "laboralmente satisfechos", tanto para

la muestra femenina como masculina. **Conclusiones:** El estudio encontró correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, se destacan las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la relación con el jefe, para el género femenino. Y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género femenino.

(Chiang Vega & San Martín Neira, 2015) Este estudio analiza las relaciones entre satisfacción laboral y desempeño en los trabajadores de una empresa de retail. Muestra de 53 trabajadores, con una tasa de respuesta del 83%. Para lograr el objetivo se aplicó un instrumento con 54 preguntas, con datos descriptivos, información sobre el conocimiento del proceso de la evaluación del desempeño y una encuesta de satisfacción laboral elaborada por Chiang et al. (2008). La fiabilidad de las escalas de satisfacción laboral es adecuada con la excepción de la escala "Satisfacción con la relación subordinado-supervisor". Para el análisis de la evaluación del desempeño se utilizaron datos recogidos por la empresa analizada. El análisis muestra que los trabajadores conocen la herramienta "evaluación del desempeño", sus evaluaciones varían entre 3 y 7 (máximo de 8). La variable de satisfacción laboral muestra un nivel alto (promedio de 4 sobre 5). Las correlaciones entre ambas variables indican que, para los trabajadores, a medida que su satisfacción con las oportunidades de desarrollo y con la forma de reconocimiento aumenta, su orientación al logro disminuye.

(Marín Samanez & Placencia Medina, 2017) Referente a la motivación laboral, una cuarta parte de los trabajadores se encuentran altamente motivados y de acuerdo a la literatura, se espera que tengan un mayor rendimiento y desempeño laboral. Para mejorar la motivación laboral de los colaboradores que se encuentran "medianamente motivados" y "bajamente motivados", se puede sugerir el enriquecimiento de trabajo que permitirá otorgar mayores responsabilidades al empleado, dando tareas cada vez más complejas de manera que este encuentre la oportunidad de satisfacer sus necesidades de crecimiento personal. Para esto, Herzberg incluso, señala 7 estrategias: eliminación de controles innecesarios, aumento de la responsabilidad, asignación de los empleados a unidades naturales y completas de trabajo (sección, división, etc.), conceder más autonomía en las actividades, elaboración de informes periódicos

sobre calidad de desempeño, introducción de nuevas e interesantes tareas y asignación a tareas especializadas. En el caso de la satisfacción laboral, las tres cuartas partes de los trabajadores se encuentran en las categorías de altamente satisfecho y medianamente satisfecho lo que indica que hay un estado positivo de la percepción subjetiva de sus experiencias laborales. Esto tendría un alto impacto personal y organizacional pues se espera tener buena calidad de vida y bajas tasas de accidentabilidad, ausentismo y abandono de la organización. El componente con promedio más alto fue "Relación Personal" mientras que, los componentes a los que se les debe dar prioridad por sus bajos promedios globales son: "Presión en el trabajo", "Variedad de la tarea" y "Distensión en el trabajo".

A nivel nacional

(Linares Marín, Jacqueline Susan 2017) Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional. El enfoque que presenta es cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. La muestra fue constituida por 48 trabajadores del Centro de Salud la Huayrona. Para realizar la medición se destinó la aplicación de dos instrumentos, donde el primero fue para motivación laboral, que lleva por nombre test de motivación laboral y el segundo para el desempeño laboral, llamado de desempeño laboral. Estos mismos instrumentos fueron previamente validados por tres expertos en la materia. Después de la etapa de recolección y procesamiento de datos, se realizó el correspondiente análisis estadístico, apreciando la existencia de una relación $Rho=0,806$ entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables es positiva y es directamente proporcional, lo que quiere decir que, al aumentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar

que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

(Inca Parra, José Albino 2016) Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016. El objetivo fue establecer la relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por toda la población de médicos, enfermeros y técnicos de enfermería (estratificado en técnicos y profesionales) que laboran en el 2BO, haciendo un total de 73 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron la escala de motivación laboral (Steers R. y Braunstein D.), que evalúa en sus tres dimensiones: por necesidad de logro, de afiliación y de poder; y la ficha de evaluación del desempeño laboral (RRHH de MINSa). En la prueba piloto se encontró una confiabilidad de 0,676 para 16 ítems de motivación laboral, 0.669 para ocho ítems de desempeño laboral para técnicos y 0.907 para ocho ítems de desempeño laboral para profesionales. Sometida a validez por expertos, quienes opinaron Aplicable. La correlación entre la escala de motivación y desempeño laboral (técnicos y profesionales) se midió a través de la prueba de Spearman, siendo significativo $p \leq 0.05$. El grado de motivación laboral encontrado fue mediano y el nivel de desempeño laboral fue excelente. Los resultados encontrados mostraron que existe relación positiva y débil entre motivación y desempeño laboral, en cuanto a las dimensiones de motivación y desempeño laboral existe relación positiva y moderada para necesidades de logro y afiliación; no con la dimensión de necesidad de poder, cuyo nivel de significancia fue ≥ 0.05 .

(López Aranda, Delfina Guadalupe 2016) La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Daniel Alcides Carrión – Yanahuanca Pasco – 2016., se formuló el siguiente problema ¿Qué relación existe entre el Plan de Desarrollo Local Concertado y el Presupuesto Participativo de la UGEL – Daniel Alcides Carrión – Yanahuanca Pasco - 2016?, con el objetivo de determinar la relación entre el Plan de Desarrollo Local Concertado y el Presupuesto Participativo de la UGEL – Daniel Alcides Carrión – Yanahuanca Pasco - 2016, siendo la hipótesis El Plan de Desarrollo Local Concertado se

relaciona significativamente con el Presupuesto Participativo de la UGEL – Daniel Alcides Carrión – Yanahuanca Pasco - 2016, teniendo como variables El Plan de Desarrollo Local Concertado y Presupuesto Participativo Municipal, siendo método descriptivo correlacional, ya que se describirá la realidad concreta y su objetivo es medir la relación que existe entre todos los sentidos de las dos o más variables planteadas, concluyendo que la población a estudiar está conformada por 5 mil trabajadores pobladores y trabajadores de la municipalidad, de ambos sexos que participaron en el Plan de Desarrollo Local Concertado y el Presupuesto Participativo de la UGEL – Daniel Alcides Carrión – Yanahuanca Pasco - 2016y se recomienda de que existe relación significativa entre la planificación estratégica y el Presupuesto Participativo de la UGEL – Daniel Alcides Carrión – Yanahuanca Pasco - 2016, porque el valor obtenido mediante la prueba chi cuadrado es igual a 39,236, que está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

A nivel Local

(Reynaga Utani, Yolanda 2015) Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El presente trabajo de investigación se realizó en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, el cual es un órgano desconcentrado de la Dirección Sub Regional de salud Chanka –Andahuaylas, es un hospital de mayor complejidad, que brinda atención de salud especializada en las diferentes áreas para la sociedad. El trabajo de investigación es un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que tuvo como objetivo principal determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral. Determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal, en base a tres dimensiones de la motivación (dimensión la intensidad, la dirección (están 3) y la perspectiva). Las dimensiones de la variable dependiente son también, tres (la participación del empleado, formación de desarrollo profesional y ambiente de trabajo). Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 100 personales entre hombres y mujeres, los cuales son médicos; enfermeras, obstetras; técnicos en enfermería y especialista en

laboratorio en el periodo 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario sobre las dos variables en general de 30 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron 0.635 % para la motivación y desempeño laboral de 0.55, por tanto, los instrumentos son confiable y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, con respecto al valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. En esta investigación, se muestran que la motivación y desempeño laboral del personal Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Respecto al objetivo general se rechaza la hipótesis pero si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal y los objetivos específicos planteados, en el primer objetivo se rechaza la hipótesis nula, pero si existe relación significativa entre la dimensión intensidad y la participación del empleado; en el segundo objetivo se acepta la hipótesis nula, entonces se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% pero no existe relación significativa con la dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional y en el tercer objetivo específico se rechaza la hipótesis pero si existe relación significativa entre la dimensión persistencia y el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas.

A nivel local no se encontraron más trabajos relacionados al tema por lo que se tomó como referencia el único trabajo de investigación

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Motivación personal

a. Definiciones

La conducta de las personas dentro de la organización es compleja y depende de factores internos (que resultan de sus propias características de personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente interno y externo, actitudes, emociones, valores, etc.) y externos que resultan del ambiente de las características organizacionales, como el sistema de recompensas y sanciones, factores sociales y políticos, cohesión grupal existente, etc. (Chiavenato, 2001). Motivo es todo lo que impulsa a una persona actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico (Kast, 1970). Motivación "es el estímulo emocional que nos hace actuar" (Dalton M., 2007). Puede traducirse a una necesidad o impulso que se presenta o activa en cada persona, asimismo, mencionan que en el trabajo la motivación es la combinación de todos los factores del entorno laboral que originan esfuerzos positivos o negativos, es decir si el trabajador sabe lo que lo motiva, habrá mayores posibilidades para que alcancen sus metas personales y profesionales. De la misma forma, si la organización sabe motivar al personal, se notará el incremento de la productividad. (Charaja Incacutipaesenia Milagros, 2014). Por otro lado, Chiavenato (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. 5ta ed., 2005) indica que motivo es aquello que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo, que proviene del ambiente, o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo que se asocia con el sistema de cognición del individuo.

b. Factores que influyen en la motivación

- Factores extrínsecos

Los factores extrínsecos Herzberg los denomina como factores de higiene o factores higiénicos y estos son los que pueden llegar a generar insatisfacción o son los que frecuentemente no constituyen por si solos factores capaces de

motivar a los colaboradores, estos factores hacen referencia a las condiciones de trabajo, estas pueden ser ambientales y físicas del trabajo, el ámbito salarial, beneficios y políticas de la organización, reglamentos, oportunidades, entre otros. Estos factores tienen una capacidad muy limitada para influir en los colaboradores, de tal manera que si son óptimos únicamente evitan la insatisfacción, pues su influencia en la motivación de los colaboradores no es sustancial ni duradera. Pero si son precarios desencadenan insatisfacción en los colaboradores (CHIAVENATO, Administración de Recursos Humanos. 5ta ed., 2005)

- **Factores intrínsecos**

Los factores intrínsecos Herzberg los denominó motivadores, estos hacen referencia al contenido del puesto es decir las tareas a realizar y las obligaciones relacionadas al mismo; como resultado producen un efecto de satisfacción duradera desencadenando un aumento de productividad. Además, hace referencia a sentimientos de realización, reconocimiento y crecimiento profesional, estos se manifiestan en la ejecución de tareas desafiantes y de gran significado para el trabajo. Es importante entender que si estos factores motivacionales son óptimos dentro de la organización elevan la satisfacción; pero si son precarios la disminuyen (CHIAVENATO, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, 9ª edición, 2011)

c. Ciclo de la motivación

Según Slocum (2009) el ciclo de la motivación consta de seis fases, en la primera fase el colaborador identifica sus necesidades, estas pueden ser por ejemplo fisiológicas como es la necesidad de alimento, psicológica como la necesidad de reconocimiento o social como la necesidad de entablar relaciones interpersonales. Estas necesidades crean una tensión en la persona que lo hacen sentir incomodo, por lo tanto, entra en la fase número dos, donde empieza a esforzarse en buscar formas de reducir o eliminar dichas necesidades, en general busca satisfacerlas. En la fase tres la persona evalúa y elige conductas orientadas

a conseguir la meta tratando así de reducir esa tensión generada anteriormente. Inmediatamente llega a la fase cuatro en donde el individuo actúa; es decir, adopta conductas específicas planificadas en la fase anterior para llegar a la consecución de la meta u objetivo propuesto. En la fase número cinco el individuo recibe recompensas o castigos dependiendo de su conducta o esfuerzo por reducir la tensión, por ejemplo, en una organización el colaborador recibirá desarrollo o reconocimiento si sus conductas fueron adecuadas, es decir ha sido recompensado. Para finalizar el ciclo, en la fase número seis el individuo que ya recibió una recompensa o un castigo vuelve a reevaluar sus necesidades haciendo que las que ya fueron solventadas no generen tensión y se concentre en satisfacer otras (ZURITA BASANTES , 2017)

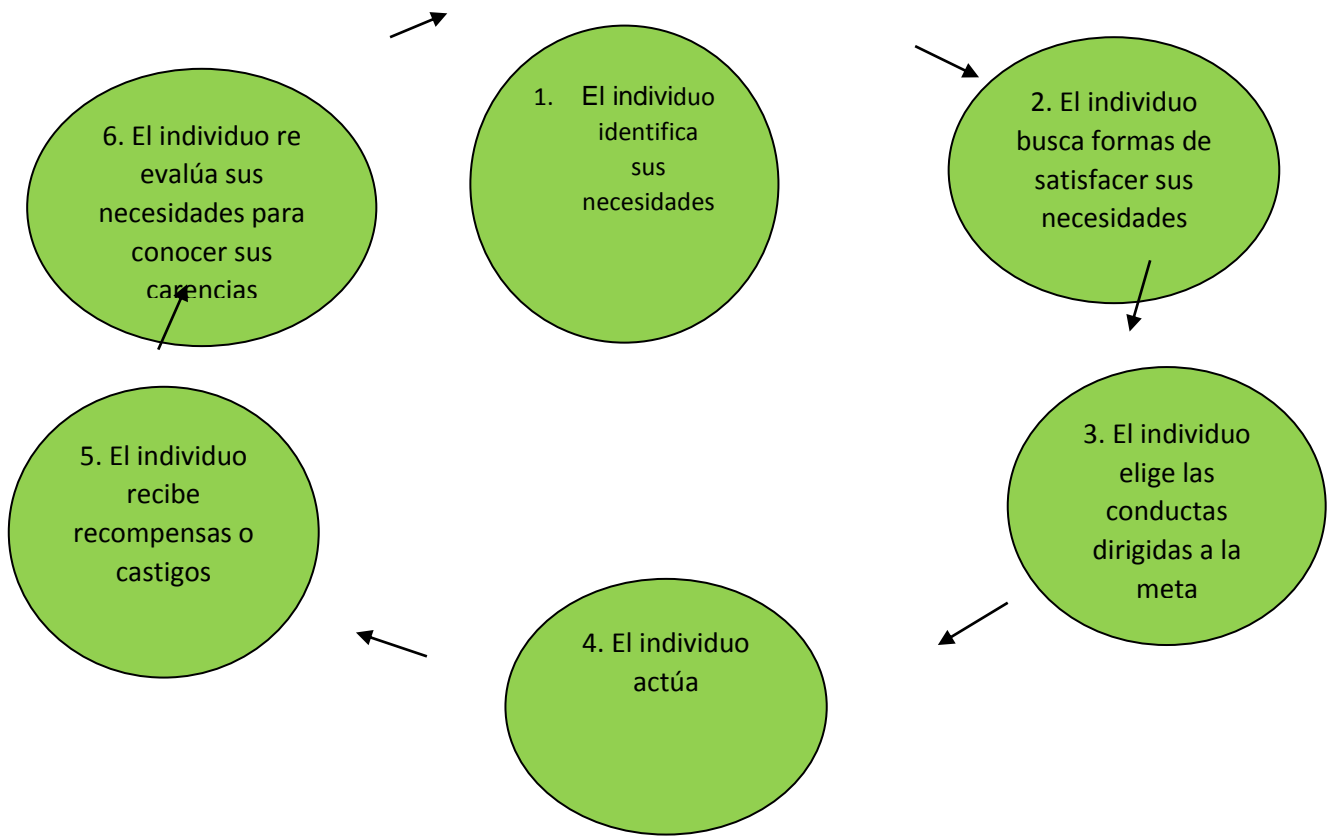


Figura 1: ciclo de motivación

Fuente: Slocum, 2009

d. Teorías de la motivación

La década de 1950 fue un periodo de gran desarrollo en cuanto a conceptos de motivación ya que se formularon y desarrollaron teorías específicas las cuales buscaban descifrar el cómo y el por qué se genera la motivación en los colaboradores; y es justamente en este periodo de tiempo en donde los autores que se estudiarán a continuación crean sus primeras teorías (Robbins & Judge,, 2013)

e. Jerarquía de necesidades

Esta teoría fue propuesta por Abraham Maslow, en la que se indicó que existe una escala de necesidades las cuales el autor las separa de la siguiente forma: de orden superior e inferior, las necesidades fisiológicas y de seguridad están dentro de las de orden inferior; las sociales, de estima y autorrealización están concebidas como de orden superior; Maslow describe su teoría gráficamente como una pirámide en la que están los cinco niveles, a continuación, en la figura 3 se presenta los niveles de la pirámide de Maslow, describiéndolos desde la base hasta la cúspide (Robbins & Judge,, 2013)



Figura 2: jerarquía de las necesidades

Fuente: Abraham Maslow

f. Las dimensiones de motivación personal

VARIABLE 1: Motivación Personal

D1: factores extrínsecos

- Remuneración
- Seguridad
- Ascensos

- Reconocimientos

D2: factores intrínsecos

- Buen clima
- Objetivos
- Compañeros de trabajo
- Autorrealización
- Aprendizaje
- Autonomía

1.3.2. Desempeño laboral

a. Definición

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud (RS., 2005).

Milcovich y Boudrem definen desempeño como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo. El autor Chiavenato expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. (Milcovich G, 1994).

Chiang, Méndez y Sánchez comentan que existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados, como ejemplos de

criterios para medir el desempeño de los empleados tenemos: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc. El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente.

La Evaluación del Desempeño (ED), según Mondy y Noé, es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Mientras que Dolan, Valle, Jackson y Schuler comentan que es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro. Aunque la evaluación del desempeño de equipo es fundamental cuando éstos existen en una organización, el enfoque de la ED en la mayoría de las empresas se centra en el empleado individual. Sin importar el énfasis, un sistema de evaluación eficaz evalúa los logros e inicia planes de desarrollo, metas y objetivos (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015)

b. Evaluación del desempeño

Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar, Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado.

Además de mejorar el desempeño, muchas compañías utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan. Un buen sistema de evaluación puede también identificar problemas en el sistema de información sobre recursos humanos. La evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo. Estos son:

- La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la empresa.
- Los estándares de la evaluación del desempeño deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo.
- El sistema de evaluación del desempeño requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores El papel de juez del supervisor
- evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras. (Dessler, 2001),

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desenvuelve en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Existen varios procedimientos de evaluación individual en una organización, éstos pueden ser evaluación de méritos, evaluación de la eficiencia en las funciones, informes de avance, etc., siento la evaluación de desempeño una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa (Arenas Lizarribal, 2017)

c. Eficiencia

Podemos definir la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos. En términos generales, la palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos

(humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas. Según Idalberto Chiavenato, eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (Arenas Lizarribal, 2017)

e. Eficacia

Podemos definir como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos. Según Idalberto Chiavenato, la eficacia "es una medida del logro de resultados". Para Koontz y Weihrich, la eficacia es "el cumplimiento de objetivos". Según Robbins y Coulter, eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos.

Para Reinaldo O. Da Silva, la eficacia "está relacionada con el logro de los 678 objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado". Simón Andrade, define la eficacia de la siguiente manera: "actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación 60 administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva". El Diccionario de la Real Academia Española nos brinda el siguiente significado de Eficacia: (Del lat. *efficacia*) Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, la eficacia a largo plazo de una organización está relacionada con su capacidad para seguir respondiendo a las necesidades del mercado; esto implica ser capaz de proveer los productos y servicios que éste requiere en cada momento. Para ello, normalmente, es necesario contar con un flujo constante de productos que serán lanzados a futuro (Arenas Lizarribal, 2017)

f. Las dimensiones de Desempeño laboral

VARIABLE 2:



Desempeño laboral

D1: Acciones o comportamientos

- Trabajo en equipo

D2: Situaciones laborales

- Competencia
- Sobrecarga laboral
- Personalidad del jefe
- Tipo de trabajo (indicadores, planes)

D3: Actividad laboral

- Aburridas
- Rutinarias

D4: Estrategias laborales

- Habilidad O asertividad
- Religiosidad
- Elogios a si mismo
- Confidencialidad
- Elaboración de un plan para ejecución de tareas

1.4 Formulación del problema

¿Cómo se relaciona la motivación personal como variable asociada al Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo-2018?

1.5 Justificación del estudio

La realización de la investigación es de gran importancia, porque permite identificar la influencia de las variables de estudio en el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de San Jerónimo y se justifica principalmente en los siguientes aspectos:

-Social: El presente trabajo de investigación se realiza teniendo en consideración de que el centro de salud de san jerónimo viene a ser una institución con un gran número de trabajadores y queremos saber cuál es la satisfacción que tiene al desempeñarse en el área donde labora , teniendo como objetivo marcar las pautas teóricas y describir los indicios de dichas necesidades y sus atenciones inmediatas, y de esa manera contribuir con la motivación personal que de alguna u otra manera se ve reflejado con el desempeño laboral dentro de la organización

-Metodológica: La investigación tiene justificación metodológica por el tipo de investigación elegida, el diseño metodológico adoptado para la realización de la investigación, los instrumentos adaptados y que serán validados según el contexto, los cuales constituyen experiencias que pueden ser utilizados por otros investigadores en la realización de nuevas investigaciones de mayor amplitud y nivel de profundidad que se nutrirán de una metodología secuencial, ordenada, en que los nuevos investigadores recrearán y tendrán antecedentes de guía (Hernandez,Fernandez y Baptista, 2014)

Practica; *Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San*

Jerónimo, implementando estrategias de motivación, para mejorar dicho desempeño, y de esta manera el personal se sienta motivado para poder desempeñar su trabajo a gusto, y para la institución lograr los objetivos propuestos

Relevancia social: *esta investigación busca conocer cómo mejorar el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Centro de Salud de San Jerónimo, beneficiando a la población usuaria que se atiende en dicho establecimiento de Salud y por consiguiente mantener a los usuarios satisfechos en cuanto a la atención que reciben en dicho nosocomio*

1.6 Hipótesis

1.6.1 General

H_i: La Motivación Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo-2018.

H₀: La Motivación Personal no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo-2018.

1.6.2 Específicos

H₁: Los factores extrínsecos se relaciona significativamente como variable asociada al Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-2018.

H₂: Los factores intrínsecos se relaciona significativamente como variable asociada al Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-2018

1.7 Objetivos

1.7.1 General

Determinar en qué medida la motivación personal se asocia al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de San Jerónimo Andahuaylas- 2018

1.7.2 Específicos

O₁: Determinar en qué medida los factores extrínsecos se asocia al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas-2018

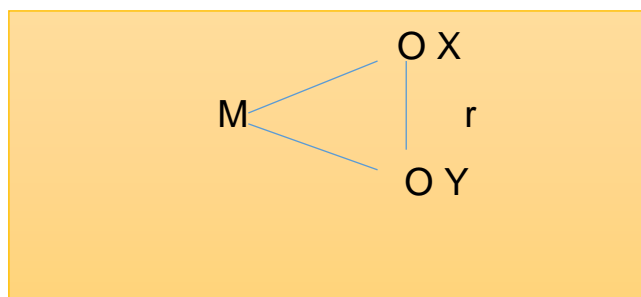
O₂: Determinar en qué medida los factores intrínsecos se asocian al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de San Jerónimo, ¿Andahuaylas-2018?

II. METODOS

2.1. Diseño de investigación.

En el presente trabajo de investigación, el diseño a emplearse es el diseño no experimental, transeccional descriptivo correlacional _ causal, es transeccional porque su característica es la recolección de datos con los instrumentos adaptados sobre motivación personal y la desempeño laboral que se dan en un único momento, es descriptiva porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población, Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, Es correlacional porque asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, es decir este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular, sucesos, contextos o comunidades son correlacionales, y si establecen procesos de causalidad entre tales términos se consideran correlacionales-causales (Hernandez,Fernandez y Baptista, 2014)

Esquema:



Donde:

- M = Muestra
- OX= Motivación Personal
- OY= Desempeño Laboral
- r = relación

Concepto de las variables

Motivación Personal

Dentro de la Organización la conducta de las personas es compleja y depende de factores internos (que resultan de sus propias características de personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente interno y externo, actitudes, emociones, valores, etc.) y externos (que resultan del ambiente de las características organizacionales, como el sistema de recompensa, sanciones, factores sociales, políticos y cohesión grupal existente, etc.)

Desempeño Laboral

El desempeño laboral es el esfuerzo de una persona poniendo en práctica sus habilidades, rasgos, oportunidades físicas o mentales obteniendo un rendimiento profesional. Son aquellos comportamientos o acciones observados en los empleados, siendo relevantes para los objetivos de la organización, pudiendo ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Argumentan algunos investigadores que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una permanente orientación hacia el desempeño efectivo.

2.2. Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación Personal (Variable 1)	Dentro de la organización la conducta de las personas es compleja y depende de factores internos (que resultan de sus propias características de personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente interno y externo, actitudes, emociones, valores, etc.) y externos que resultan del ambiente de las características organizacionales, como el sistema de recompensas, sanciones, factores sociales, políticos, y cohesión grupal existente, etc.)	El nivel de motivación personal se evaluó en base a las dimensiones de factores extrínsecos y factores intrínsecos, concretizando un instrumento 10 ítems	D1: factores extrínsecos D2: factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Seguridad • Ascensos • Reconocimientos <ul style="list-style-type: none"> • Buen clima • Objetivos • Compañeros de trabajo • Autorrealización • Aprendizaje • Autonomía 	Ordinal

<p>Desempeño Laboral (Variable 2)</p>	<p>El desempeño laboral es el esfuerzo de una persona poniendo en práctica sus habilidades, rasgos, oportunidades físicas o mentales obteniendo un rendimiento profesional. Son aquellos comportamientos o acciones observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una permanente orientación hacia el desempeño efectivo.</p>	<p>El Desempeño laboral se evaluó en base a las dimensiones de acciones o comportamientos, situaciones laborales, actividad laboral, y estrategias laborales concretizando un instrumento 12 ítems</p>	<p>D1: Acciones o comportamientos D2: Situaciones laborales D3: Actividad laboral D4: Estrategias laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Competencia • Sobrecarga laboral • Personalidad del jefe • Tipo de trabajo (indicadores, planes) • Aburridas • Rutinarias • Habilidad o asertividad • Religiosidad • Elogios a si mismo • Confidencialidad • Elaboración de un plan 	<p>Ordinal</p>

				para ejecución de tareas	
--	--	--	--	-----------------------------	--

2.3 Población y muestra

POBLACION.

Es el conjunto de todos los individuos a investigar. La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen uno o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo (Vara, 2012 p. 221)

La población objeto de estudio está constituido por 100 trabajadores del centro de salud de san jerónimo que a continuación se detalla:

Tabla 01: Población de estudio, trabajadores del centro de salud de san jerónimo

DETALLE	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Trabajadores del centro de salud de san jerónimo	15	85	100
TOTAL	15	85	100

Fuente: Archivo de Recursos Humanos de la Institución CLAS-SAN JERONIMO

MUESTRA.

Todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014)

Muestreo a conveniencia de autor

Para este estudio se consideró una muestra de **80 trabajadores dentro de la organización.**

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

TECNICAS.

Son un conjunto de reglas o procedimientos para obtener datos o información (Carrillo, 2011). La técnica a usar en este presente proyecto de investigación es la ENCUESTA, para poder informarnos sobre una opinión que tienen acerca del problema.

INSTRUMENTOS.

Cualquier recurso o formato de papel o digital que se utiliza para recoger información (Carrillo, 2011).

El instrumento a ser usado en el presente trabajo de investigación es la aplicación de un cuestionario, de opinión acerca de motivación personal y un cuestionario de opinión sobre desempeño laboral , tal como se describe a continuación:

Cuestionario de opinión sobre motivación personal

(i) Ficha Técnica:

Nombre del instrumento: Cuestionario de opinión sobre motivación personal

Autores: Fuente CLAS de San Jerónimo

Administración: Individual

Año: 2018

Aplicación: a los trabajadores del centro de salud de San Jerónimo

Duración: 30 minutos

Usos: Trabajadores del centro de salud de San Jerónimo 2018

Dimensiones a medir: D1: factores extrínsecos D2: factores intrínsecos

Nº total de ítems: 10 ítems.

(ii) Descripción:

Se analizó la motivación personal mediante 2 dimensiones: factores extrínsecos con cuatro indicadores (remuneración, seguridad, ascensos, reconocimientos) y los factores intrínsecos con seis indicadores (buen clima, objetivos, compañeros de trabajo, autorrealización, aprendizaje, autonomía) concretizando en un Cuestionario de 10 ítems con valoración: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Siempre (4). Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro

(iii) Validez de instrumento con justificación estadística

La validez del cuestionario, se realizó mediante justificación estadística. Del análisis de los datos expuestos, observamos 10 ítems, mediante el Juicio de Experto de la Magister Yovana Medina La torre.

(iv) Confiabilidad del cuestionario

En nuestro estudio para la evaluación del cuestionario de motivación personal aplicado a los trabajadores del centro de salud de san jerónimo se utilizó el procedimiento del método de consistencia interna Alpha de Cronbach. Es decir, si el instrumento mide su respectivo constructo, así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.846

Cuestionario de opinión sobre desempeño laboral**i) Ficha técnica**

Nombre del instrumento: Cuestionario de opinión sobre desempeño laboral

Autores: Fuente CLAS de San jerónimo

Administración: Individual

Año: 2018

Aplicación: a los trabajadores del centro de salud de san jerónimo

Duración: 30 minutos

Usos: Trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018

Dimensiones a medir: **D1:** Acciones o comportamientos **D2:** Situaciones laborales

D3: Actividad laboral

D4: Estrategias laborales

Nº total de Ítems: **12 ítems.**

ii) Descripción de la Prueba

Se analizó el desempeño laboral mediante 4 dimensiones: acciones o comportamientos con un indicador (trabajo en equipo) ,situaciones laborales con cuatro indicadores (competencia ,sobre carga laboral, personalidad del jefe, tipo de trabajo),actividad laboral con dos indicadores (aburridas, rutinarias)y las estrategias laborales con cinco indicadores (habilidad o asertividad ,religiosidad, elogios así mismo, confidencialidad ,elaboración de un plan para la elaboración de tareas) concretizando en un Cuestionario de 12 ítems con valoración: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Siempre (4). Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro

iii) Validación del Instrumento mediante justificación estadística

La validez del cuestionario, se realizó mediante justificación estadística. Del análisis de los datos expuestos, observamos 12 ítems, mediante el Juicio de Experto de la Magister Yovana Medina La torre.

(iv) Confiabilidad del cuestionario

En nuestro estudio para la evaluación del cuestionario de opinión sobre desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud de san jerónimo, se utilizó el procedimiento del método de consistencia interna Alpha de Cronbach. Es decir, si el instrumento mide su respectivo constructo, así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Crombach del instrumento es de 0.645

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis estadístico se procederá a tabular los datos, construyendo tablas de frecuencia y gráficos estadísticos con sus correspondientes análisis e interpretaciones. En el análisis estadístico inferencial se hará uso del “Coeficiente de Correlación de Pearson (si $p > 0.05$)” o “Rho Spearman (si $p < 0.05$)”, previa prueba de normalidad con Kolmogorov Smirnov, para hallar la relación entre las variables de estudio y sus dimensiones.

También se utilizará la prueba “T” de Student para determinar el nivel de significancia y así poder contrastar la hipótesis de investigación, usando los siguientes criterios de significación estadística: $p > 0,05$: relación no significativa, $p < 0.05$: relación significativa

2.6 Aspectos éticos

Dicha investigación es llevada a cabo, con autorización de la institución de la Administración de salud (ACLAS DE SAN JERONIMO), a la vez se cuenta con el consentimiento informado de los participantes

El presente trabajo de investigación es de derecho de propiedad intelectual del investigador

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999) "una investigación cuidadosa y éticamente diseñada, con el fin de poder contestar a preguntas concretas formuladas previamente".

III. RESULTADOS.

RESULTADOS

Dentro de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se encontró de que la investigación es aceptable con un coeficiente de Rho Spearman fue de 0.413, Se aceptó que "a mayor grado de motivación personal, mayor grado de desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de san jerónimo

Existe relación altamente significativa entre la variable de Motivación Personal y la variable de Desempeño Laboral de los trabajadores del centro de salud de san jerónimo al observar valor de coeficiente de asociación (rs) igual a .413** y p-valor < 0.01, detectado mediante la prueba Rho Spearman (p-valor<0.01) con nivel de significancia al 1%

La relación entre la motivación personal y el desempeño laboral es de una mediana correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "muy altamente motivado". El nivel de desempeño laboral fue "muy altamente satisfecho".

TABULACION DE DATOS

Los datos fueron tabulados en el sistema del SPSS en su versión 23, con la finalidad de obtener resultados fiables, y poder resaltar la aceptabilidad de la hipótesis alterna

OBJETIVO DE LA INVESTIGACION

El objetivo del presente estudio de investigación es determinar en qué medida la motivación personal se asocia al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas-2018, a fin de determinar el impacto que tienen los niveles de motivación personal sobre el desempeño laboral.

MUESTRA DE LA INVESTIGACION

Para este estudio se consideró una muestra de 80 trabajadores dentro de la organización, la elección fue al azar

TIPO DE PUEBAS QUE SE USARON

Se usó la prueba de kolmogorov smirnov para ver cuál de las pruebas se emplearía en el presente trabajo, como consecuencia de ello se usó la prueba de rho de spearman para ver significancia, y así contrastar la hipótesis y determina la relación que existe entre las variables, y se empleó a una sola cola

3.1. Descripción de Resultados

Tabla 2: Edad de los Encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Válido 26 a 35 años	12	15.0
36 a 45 años	36	45.0
46 a mas	32	40.0
Total	80	100.0

FUENTE: RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO DE SALUD DE SAN JERONIMO

Interpretación:

La tabla 1 muestra la edad de los encuestados en donde del 100%(12) de los trabajadores las edades oscilan entre 26 a 35 años, un 45%(36) las edades se encuentran entre 36 a 45 años y un 40%(32) de los trabajadores las edades están dentro de 46 años a mas

Es decir, la mayor proporción de las edades de los trabajadores oscilan entre 36 a 45 años de edad, haciendo un 45% (ver figura 1).

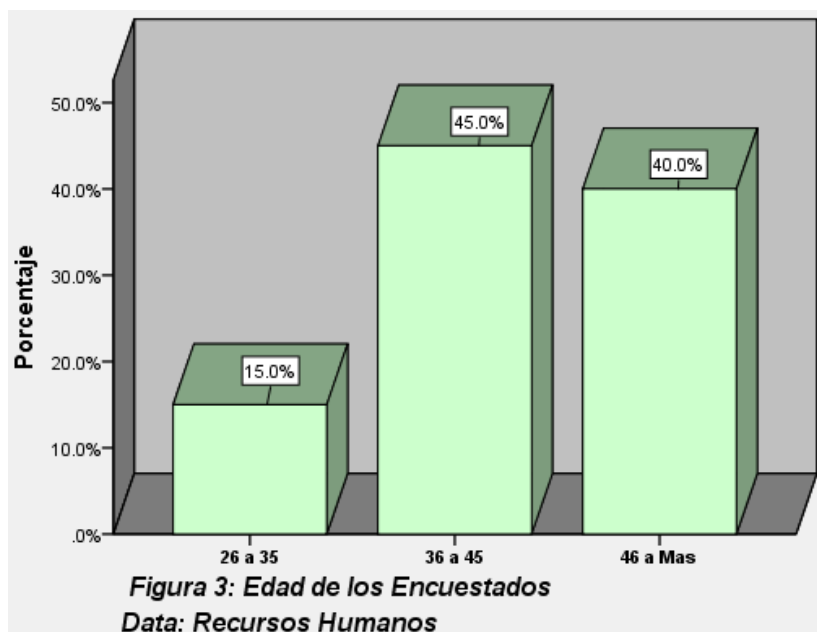


Tabla 3: Profesión de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Medico	5	6.3
Obstetra	14	17.5
Biólogo	4	5.0
Nutricionista	1	1.3
Enfermera	22	27.5
Psicólogo	10	12.5
Tec. En Enfermería	24	30.0
Total	80	100.0

FUENTE: RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO DE SALUD DE SAN JERONIMO

Interpretación:

La tabla 2 muestra la profesión de los encuestados en donde del 100%(05) de los trabajadores son médicos, un 17.5%(14) de los trabajadores son Obstetras, un 5%(4) de los trabajadores son biólogos, un 1.3%(1) es nutricionista, un 27.5%(22) de los trabajadores son enfermeras, un 12.5%(10) de los trabajadores son psicólogos y un 30%(24) de los trabajadores son técnicos en enfermería (ver figura 2).

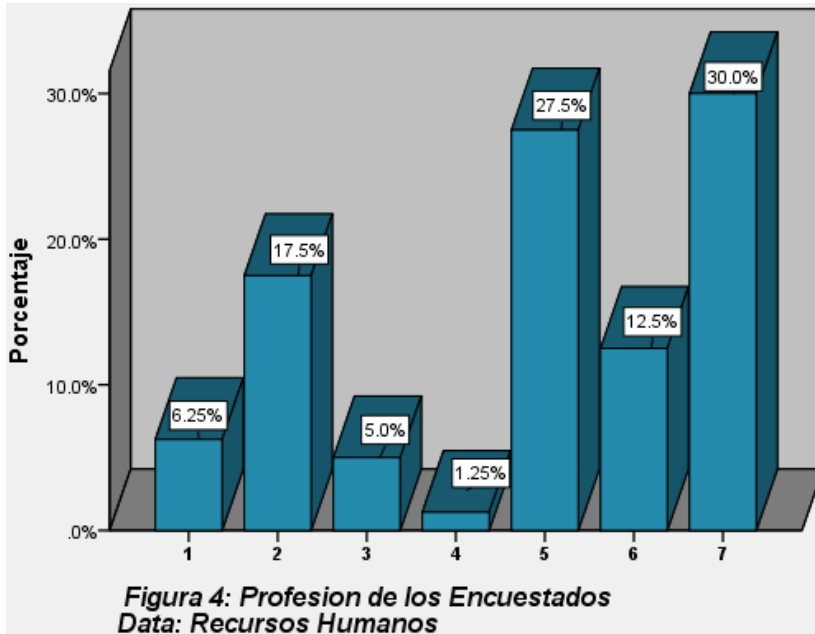


Tabla 4: Sexo de los Encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	60	75.0
	Masculino	20	25.0
	Total	80	100.0

FUENTE: RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO DE SALUD DE SAN JERONIMO

Interpretación:

La tabla 3 muestra el sexo de los encuestados en donde del 100%(75) de los trabajadores son de sexo femenino un 25%(20) de los trabajadores son de sexo masculino. Es decir, la mayor proporción es de sexo femenino (ver figura 3).

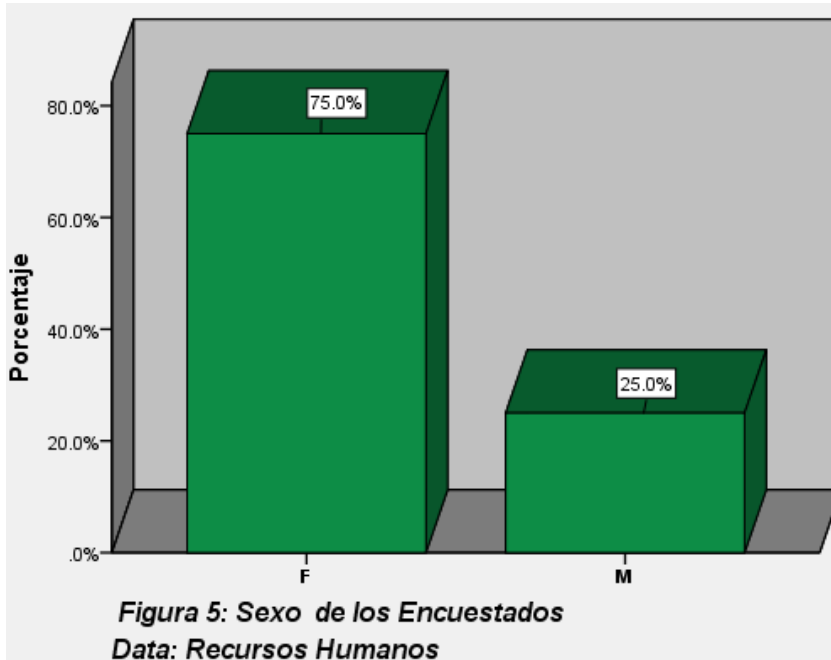


Tabla 5: Dimensión de Factores extrínsecos

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	2	2.5
Medio	30	37.5
Alto	46	57.5
Muy Alto	2	2.5
Total	80	100.0

FUENTE: DATA DE MOTIVACION PERSONAL

Interpretación:

De los datos que se muestran en la tabla 4 y figura 4, los resultados de la investigación reportan que el 2.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 reportan un nivel bajo sobre los factores extrínsecos en la variable de motivación personal, igualmente los resultados indican que el 37,5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel medio , un 57.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel

alto y un 2.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 un nivel muy alto en relación a los factores extrínsecos en la variable de motivación personal

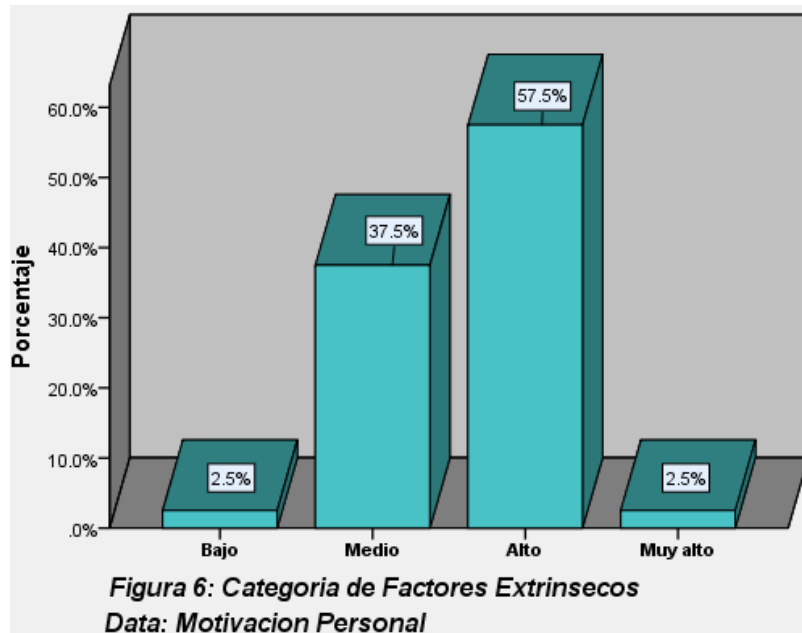


Tabla 6: Dimensión de Factores Intrínsecos

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Medio	11	13.8
Alto	43	53.8
Muy Alto	26	32.5
Total	80	100.0

FUENTE: DATA DE MOTIVACION PERSONAL

Interpretación:

De los datos que se muestran en la tabla 5 y figura 5, los resultados de la investigación reportan que el 13.8% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 reportan un nivel medio sobre los factores intrínsecos en la variable

de motivación personal, igualmente los resultados indican que el 53.8% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel alto , un 32.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel muy alto en relación a los factores intrínsecos en la variable de motivación personal

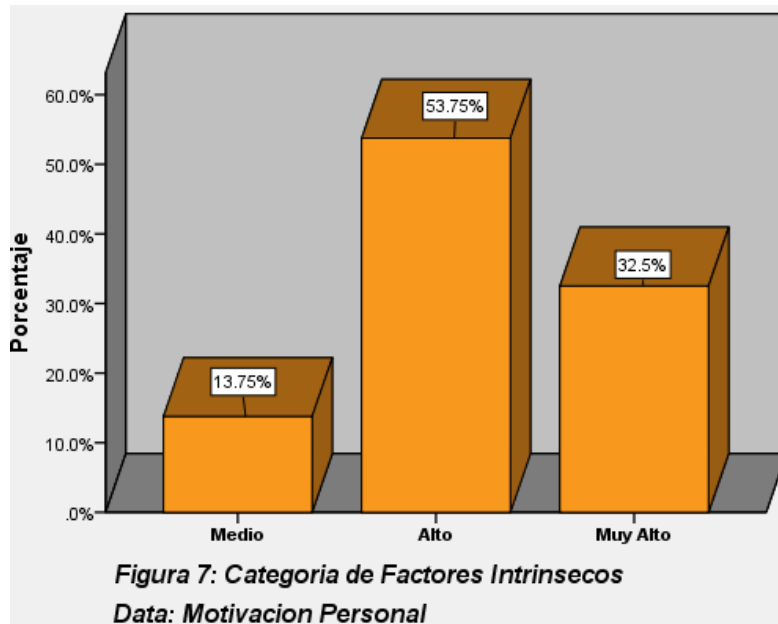


Tabla 7: Variable de Motivación Personal

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Medio	14	17.5
Alto	56	70.0
Muy Alto	10	12.5
Total	80	100.0

FUENTE: DATA DE MOTIVACION PERSONAL

Interpretación:

De los datos que se muestran en la tabla 6 y figura 6, los resultados de la investigación reportan que el 17.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 reportan un nivel medio sobre la variable de motivación personal,

igualmente los resultados indican que el 70.0% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel alto , un 12.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel muy alto en relación a la variable de motivación personal

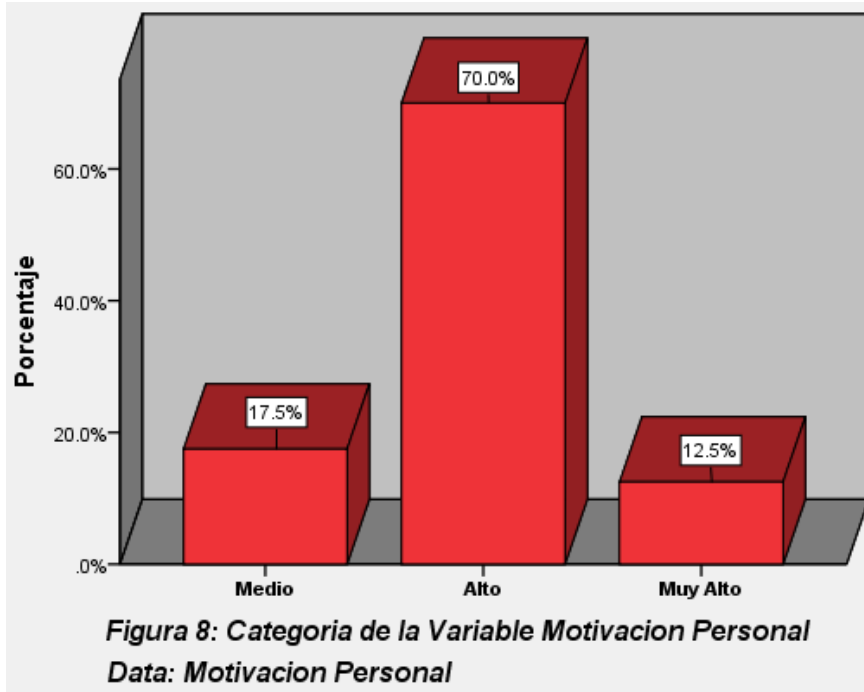


Tabla 8: Dimensión de Acciones o Comportamientos

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Medio	13	16.3
Alto	59	73.8
Muy Alto	8	10.0
Total	80	100.0

FUENTE: DATA DE DESEMPEÑO LABORAL

Interpretación:

De los datos que se muestran en la tabla 7 y figura 7, los resultados de la investigación reportan que el 16.3% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 reportan un nivel medio sobre la dimensión acciones o comportamientos de la variable de desempeño laboral, igualmente los resultados

indican que el 73.8% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel alto , un 10.0% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel muy alto en relación a la variable de desempeño laboral

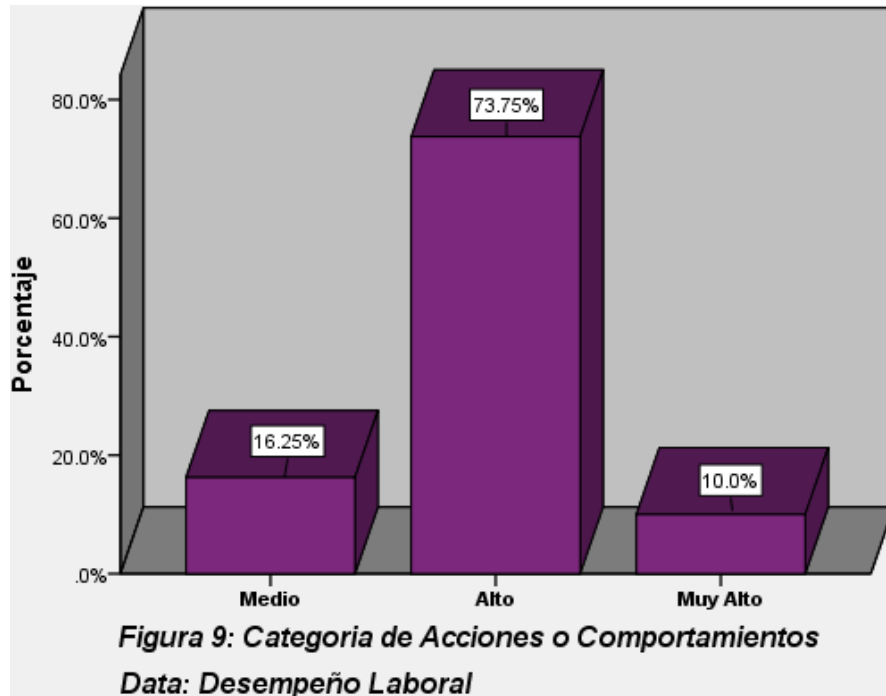


Tabla 9: Dimensión de Situaciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Medio	2	2.5
Alto	50	62.5
Muy alto	28	35.0
Total	80	100.0

FUENTE: DATA DE DESEMPEÑO LABORAL

Interpretación:

De los datos que se muestran en la tabla 8 y figura 8, los resultados de la investigación reportan que el 2.5% de trabajadores del centro de salud de san

jerónimo 2018 reportan un nivel medio sobre la dimensión situaciones laborales de la variable de desempeño laboral, igualmente los resultados indican que el 62.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel alto , un 35.0% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel muy alto en relación a la variable de desempeño laboral

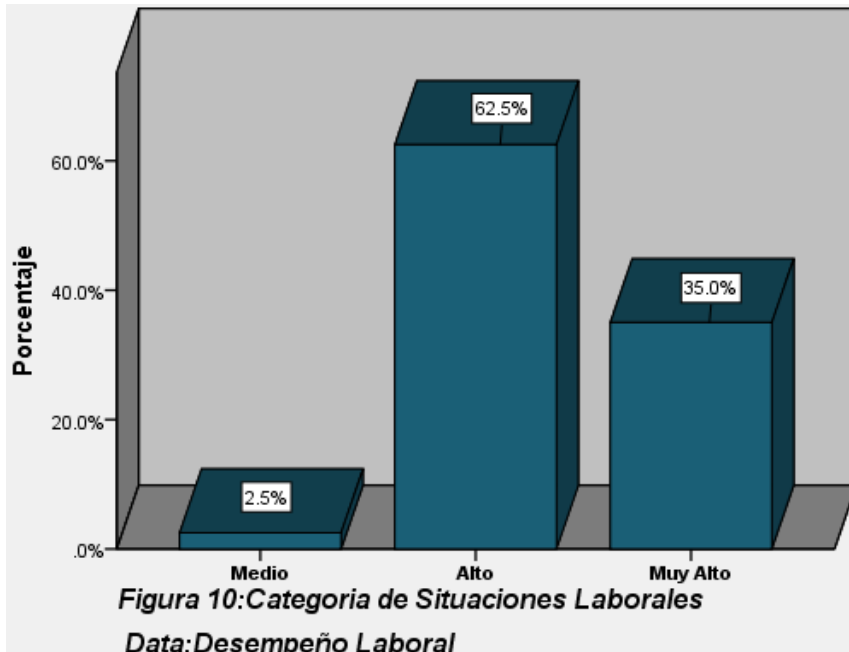


Tabla 10: Dimensión de Actividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	50	62.5
	Alto	28	35.0
	Muy Alto	2	2.5
	Total	80	100.0

FUENTE: DATA DE DESEMPEÑO LABORAL

Interpretación:

De los datos que se muestran en la tabla 9 y figura 9, los resultados de la investigación reportan que el 62.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 reportan un nivel medio sobre la dimensión actividad laboral de la

variable de desempeño laboral, igualmente los resultados indican que el 35.0% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel alto , un 2.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel muy alto en relación a la variable de desempeño laboral

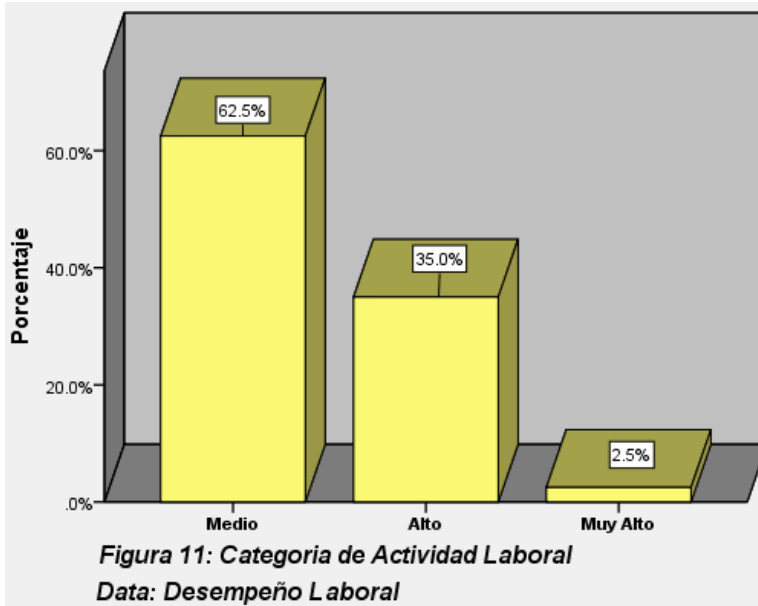


Tabla 11: Dimensión de Estrategias Laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	12	15.0
	Alto	54	67.5
	Muy Alto	14	17.5
	Total	80	100.0

FUENTE: DATA DE DESEMPEÑO LABORAL

Interpretación:

De los datos que se muestran en la tabla 10 y figura 10, los resultados de la investigación reportan que el 15.0% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 reportan un nivel medio sobre la dimensión estrategias laborales de la variable de desempeño laboral, igualmente los resultados indican que el 67.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel alto ,

un 17.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel muy alto en relación a la variable de desempeño laboral

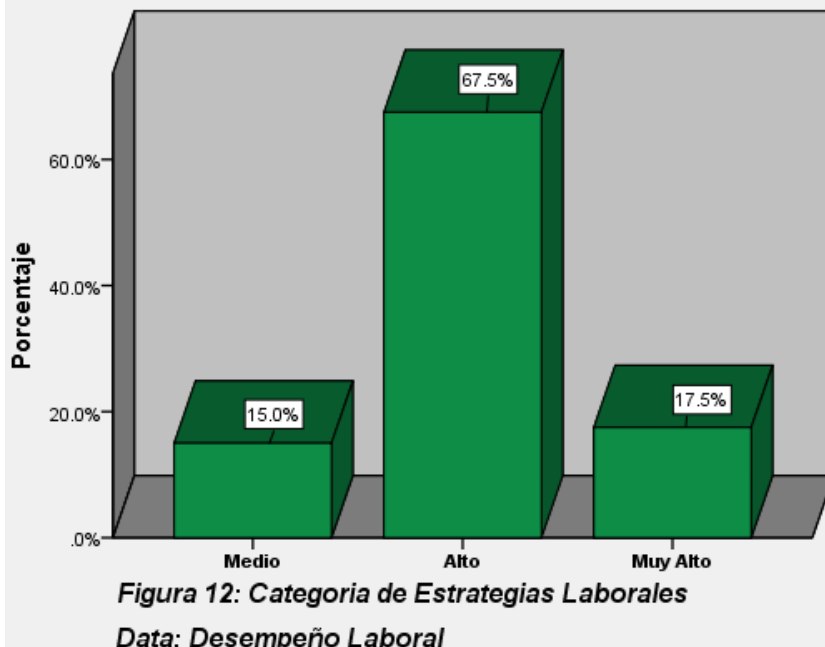


Tabla 12: Variable de Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	2	2.5
	Alto	70	87.5
	Muy Alto	8	10.0
	Total	80	100.0

FUENTE: DATA DE DESEMPEÑO LABORAL

Interpretación:

De los datos que se muestran en la tabla 11 y figura 11, los resultados de la investigación reportan que el 2.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 reportan un nivel medio sobre la variable desempeño laboral, igualmente los resultados indican que el 87.5% de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel alto, un 10.0% de trabajadores del

centro de salud de san jerónimo 2018 indican un nivel muy alto en relación a la variable de desempeño laboral

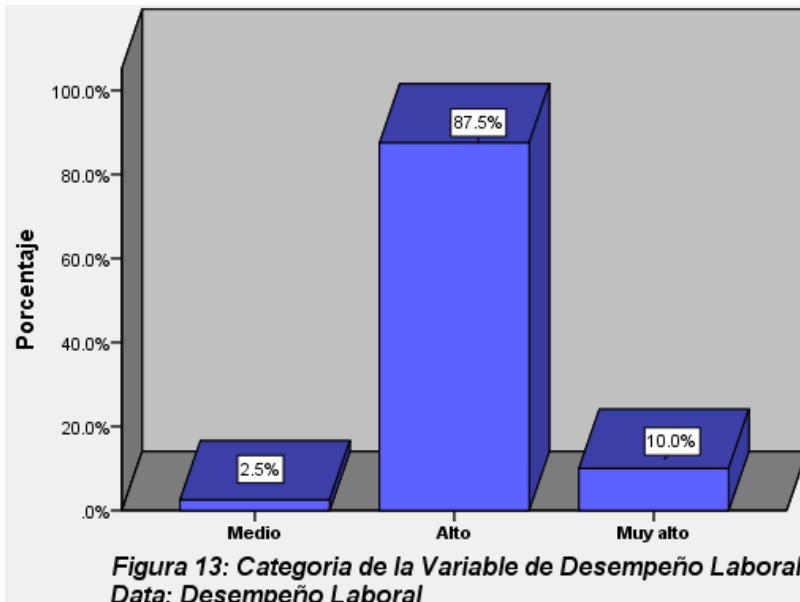


TABLA 13: Correlación de rho de spearman

		DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	F.EXTRINSECOS	Coeficiente de correlación	0.298**
		Sig. (unilateral)	0.004
		N	80
	F.INTRISECOS	Coeficiente de correlación	0.374**
		Sig. (unilateral)	0.000
		N	80
	MOTIVACION PERSONAL	Coeficiente de correlación	0.413**
		Sig. (unilateral)	0.000
		N	80

FUENTE: Data Motivación Personal y Desempeño Laboral

Análisis de la tabla:

En los resultados que se muestran en la tabla 13, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.413^{**}$ significa que existe una moderada relación directa entre las variables, frente al grado de significación estadística $p > ,05$; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en consecuencia la motivación personal está relacionada con el desempeño laboral de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018

Los factores extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral en $p=0.298^{**}$, con una correlación positiva débil y una relación altamente significativa

Los factores intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral en $p=0.374^{**}$, con una correlación positiva media y una relación altamente significativa

TABLA 14: Correlación múltiple de rho de spearman entre variables y dimensiones

		ACC	S.LAB	A.LAB	E.LAB	D.LABOR	
Rho de Spearman	F.EXTRI	Coeficiente de correlación	0.160	0.242*	0.054	0.200*	0.298**
		Sig. (unilateral)	0.079	0.015	0.317	0.038	0.004
		N	80	80	80	80	80
F.INTRI		Coeficiente de correlación	0.305**	0.634**	-.292**	0.466**	.0374**
		Sig. (unilateral)	0.003	0.000	0.004	.000	0.000
		N	80	80	80	80	80
M.PERS		Coeficiente de correlación	.385**	.578**	.030	.326**	0.413**
		Sig. (unilateral)	.000	.000	.395	.002	0.000
		N	80	80	80	80	80

FUENTE: Data Motivación Personal y Desempeño Laboral

Análisis de la tabla:

En los resultados que se muestran en la tabla 14, se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.413^{**}$ significa que existe una moderada relación directa entre las variables, frente al grado de significación estadística $p > ,05$; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en consecuencia la motivación personal está relacionada con el desempeño laboral de trabajadores del centro de salud de san jerónimo 2018, al igual que con cada una de las dimensiones de cada una de las variables como podemos observar

Los factores extrínsecos se relacionan con la situación laboral en $p=0.242^*$ con una correlación positiva débil y una relación significativa, de igual manera con las estrategias laborales en $p= 0.200^*$ con una correlación positiva débil y una relación significativa, igualmente, los factores extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral en $p= 0.298^{**}$ con una correlación positiva débil y una relación altamente significativa

Los factores intrínsecos se relacionan con las acciones o comportamientos en $p=0.305^{**}$, con una correlación positiva media y una relación altamente significativa, la situación laboral en $p=0.634^{**}$, con una correlación positiva media y una relación altamente significativa, la actividad laboral $p= -0.292^{**}$, con una correlación negativa débil en de igual manera con las estrategias laborales en $p= 0.466^*$, con una moderada relación directa con una relación altamente significativa, igualmente

los factores intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral en $p= 0.374^{**}$, con una moderada relación directa con una relación altamente significativa

La motivación personal, se relacionan con las acciones o comportamientos en $p=0.385^{**}$, con una correlación positiva media y una relación altamente significativa, la situación laboral en $p=0.578^{**}$, con una correlación positiva media y una relación altamente significativa, la actividad laboral $p= -0.030$ con una correlación positiva débil de igual manera con las estrategias laborales en $p= 0.326^*$, con una moderada relación directa con una relación altamente significativa, la motivación personal se relacionan con el desempeño laboral en $p= 0.413^{**}$, con una moderada relación directa con una relación altamente significativa

3.2. Contrastación de hipótesis o análisis ligado a hipótesis

H_i: La Motivación Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo-2018.

H₀: La Motivación Personal no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo-2018.

TABLA 15: Prueba de asociación entre Motivación Personal y Desempeño Laboral

	Correlaciones	D.LABORAL
Rho de Spearman	M.PERSONAL	Coeficiente de correlación
		Sig. (unilateral)
		0.413 ^{**}
		0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Como $p\text{-valor}=0.000\leq 0.05$, rechazamos la hipótesis nula que dice la Motivación Personal no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo-2018. Aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la Motivación Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo-2018.

De acuerdo a la tabla 15 el coeficiente de asociación (r_s) es igual a 0.413** detectado mediante la prueba Rho Spearman. Es decir, de que existe una relación altamente significativa entre la motivación personal y el desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo-2018.

La Figura 14 muestra el gráfico de dispersión de los datos. Si trazamos una línea se puede visualizar una tendencia de correlación lineal positiva y significativa entre la motivación personal y el desempeño laboral, es decir, a mayor motivación personal de los trabajadores, mejores desempeños laborales encontrarán los trabajadores

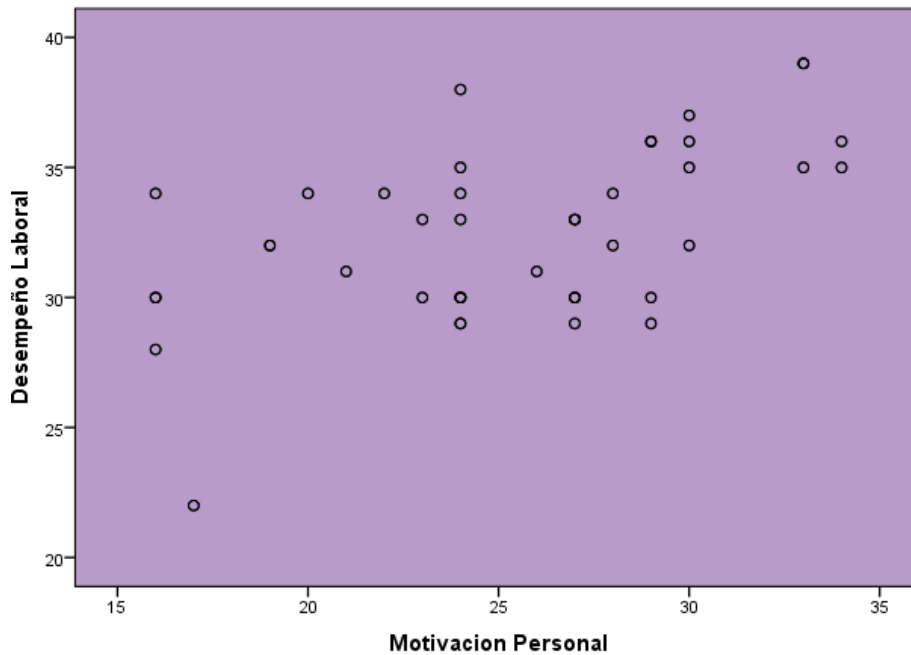


Figura 14: Dispersion entre Motivación Personal y desempeño Laboral
 Data : Motivación Personal y Desempeño laboral

H₁: Los factores extrínsecos se relaciona significativamente como variable asociada al Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-2018

TABLA 16: Prueba de asociación entre los Factores Extrínsecos y Desempeño Laboral

Correlaciones			D.LABORAL
Rho de Spearman	F.EXTRISECOS	Coefficiente de correlación	0.298**
		Sig. (unilateral)	0.004
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Como $p\text{-valor}=0.000 \leq 0.05$, rechazamos la hipótesis nula que dice la Motivación Personal no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo-2018. Aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que los factores extrínsecos se relacionan

significativamente como variable asociada al Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-2018

De acuerdo a la tabla 16 el coeficiente de asociación (r_s) es igual a 0.298** detectado mediante la prueba Rho Spearman. Es decir, de que existe una relación altamente significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral

La Figura 15 muestra el gráfico de dispersión de los datos. Si trazamos una línea se puede visualizar una tendencia de correlación lineal positiva y significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral

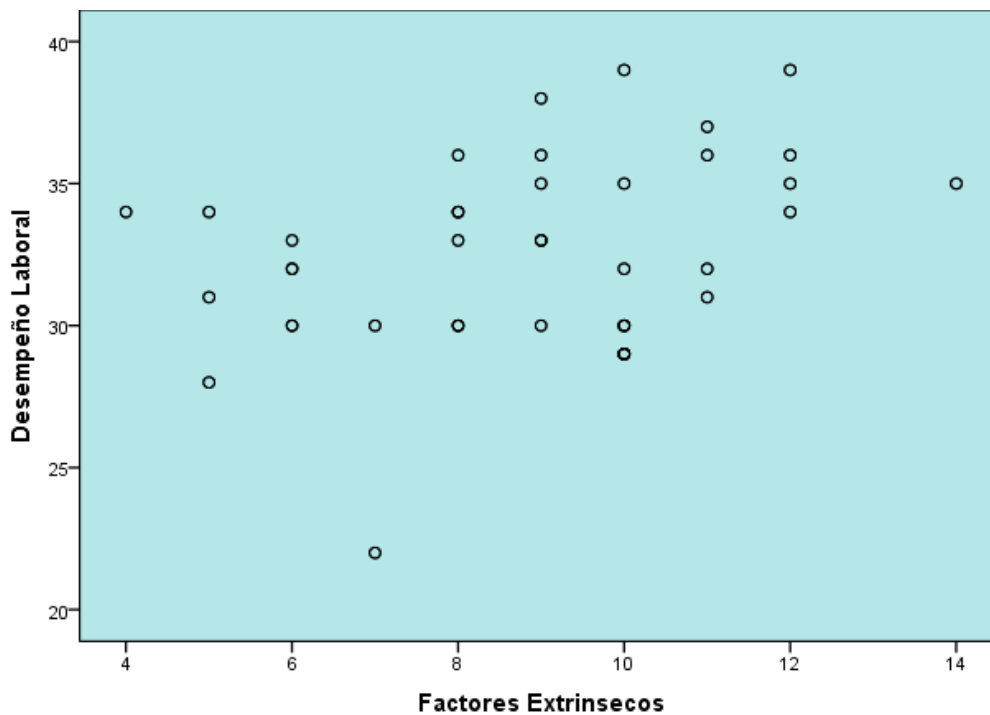


Figura 15: Dispersión entre Factores Extrínsecos y Desempeño Laboral

Data : Motivación Personal y Desempeño laboral

H₂: Los factores intrínsecos se relaciona significativamente como variable asociada al Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-2018

TABLA 17: Prueba de asociación entre los Factores Intrínsecos y Desempeño Laboral

Correlaciones		D.LABORAL
Rho de Spearman	F.INTRINSECOS	0.374**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (unilateral)	0.000
	N	80

Como $p\text{-valor}=0.000 \leq 0.05$, rechazamos la hipótesis nula que dice la Motivación Personal no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo-2018. Aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que los factores intrínsecos se relacionan significativamente como variable asociada al Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-2018

De acuerdo a la tabla 17 el coeficiente de asociación (r_s) es igual a 0.374** detectado mediante la prueba Rho Spearman. Es decir, de que existe una relación altamente significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral

La Figura 16 muestra el gráfico de dispersión de los datos. Si trazamos una línea se puede visualizar una tendencia de correlación lineal positiva y significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral

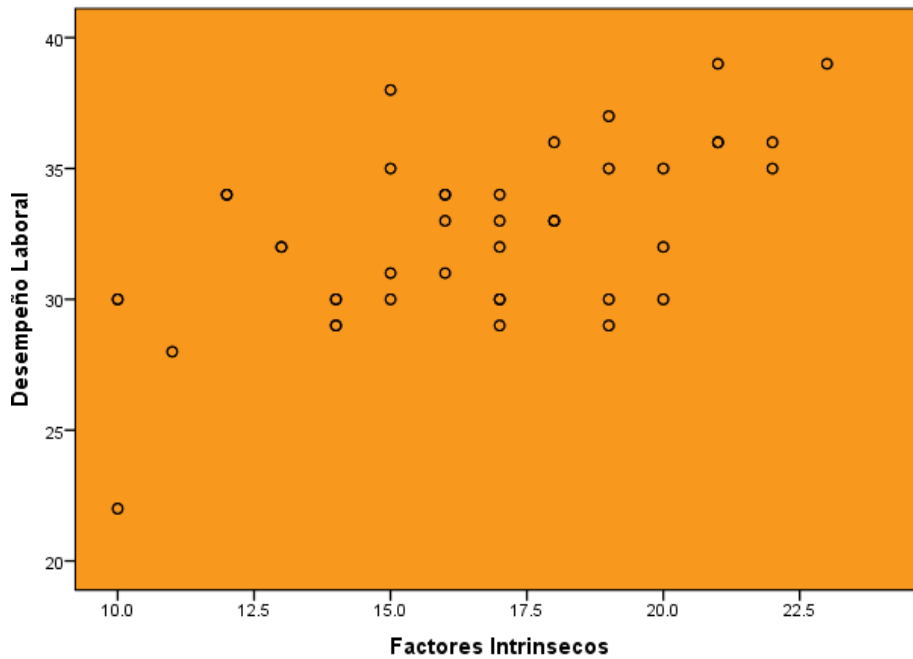


Figura 16: Dispersión entre Factores Intrínsecos y Desempeño Laboral
 Data : Motivación Personal y Desempeño laboral

TABLA 18: Estadísticos Descriptivos de la variable Motivación Personal y sus Dimensiones

Estadísticos descriptivos							
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
F.EXTRINSECOS	80	3.00	1.00	4.00	2.6000	0.58677	0.344
F.INTRINSECOS	80	2.00	2.00	4.00	3.1875	0.65784	0.433
MOTIVACION PERSONAL	80	2.00	2.00	4.00	2.9500	0.54888	0.301
N válido (por lista)	80						

Análisis de la tabla:

En los resultados que se muestran en la tabla 18, son los estadísticos descriptivos de la variable independiente y sus dimensiones el cual muestra que los factores extrínsecos como media está en 2.6000 con una desviación estándar de 0.58677 es decir que los encuestados se encuentran en el nivel medio, predomina la

mediana los factores intrínsecos como media está en 3.1875, con una desviación estándar de 0.65784 igualmente se encuentran el nivel medio, la motivación personal como media está en 2.9500 con una desviación estándar de 0.54888, en el que predomina la media

TABLA 19: Estadísticos Descriptivos de la variable Desempeño Laboral y sus Dimensiones

Estadísticos descriptivos							
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
ACCIONES	80	2.00	2.00	4.00	2.9375	0.51173	0.262
S. LABORALES	80	2.00	2.00	4.00	3.3250	0.52229	0.273
A.LABORAL	80	2.00	2.00	4.00	2.4000	0.54191	0.294
E.LABORALES	80	2.00	2.00	4.00	3.0250	0.57313	0.328
DESEMPEÑO LABORAL	80	2.00	2.00	4.00	3.0750	0.34769	0.121
N válido (por lista)	80						

Análisis de la tabla:

En los resultados que se muestran en la tabla 19, son los estadísticos descriptivos de la variable dependiente y sus dimensiones el cual muestra que las acciones o comportamientos como media está en 2.9375 con una desviación estándar de 0.51173, es decir que los encuestados se encuentran en el nivel medio, predomina la mediana las situaciones laborales como media está en 3.3250, con una desviación estándar de 0.52229 igualmente se encuentran el nivel medio, las actividades laborales como media 2.4000, con una desviación estándar de 0.54191, las estrategias laborales como media 3.0250 y una desviación estándar de 0.57313, el desempeño laboral como media está en 3.0750 con una desviación estándar de 0.34769, en el que predomina la media en esta variable y sus dimensiones

IV. DISCUSIÓN

Las variables de estudio, motivación personal y desempeño laboral pretenden medir la relación que existe entre ellas, y aceptar la hipótesis alterna que nos plantamos durante el trabajo de investigación, que viene a ser la Motivación Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo-2018

La motivación es un impulso, orientado a todos los individuos de las organizaciones prestadoras que es necesarios implementar un área de motivación para lograr mejoras progresivas en el desempeño laboral fortaleceremos a todas las organizaciones a un cambio motivador para el logro del desempeño laboral de dicho personal. Así mismo, la motivación es el eje fundamental para el trabajador dentro de una organización, donde se ve el crecimiento del centro de salud con un incremento de personal y la población se ha incrementado considerablemente. Las causas pueden ser la inconveniencia de todos los personales por lo que desconocen las teorías de la motivación están enfocados a su labor diaria y casi mecanizados con la labor que realizan, pero ellos dejan de lado las teorías que son buenas para tener más relación con ellas; por tanto, van de la mano tanto la práctica como el conocimiento.

Es así que los líderes del sector salud es idear e implementar, los sistemas que fomenten el deseo que tienen los profesionales de mejorar el desempeño laboral por tanto motivar al personal. La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona es un proceso que ocasiona, activa, orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos, Los países de América Latina han tenido mayor énfasis en los Hospitales donde la motivación de los trabajadores es el pilar fundamental para la organización; y así ver el desempeño laboral del personal.

Después de realizar la investigación, los resultados obtenidos han conducido a determinar que existe una relación significativa entre motivación personal y desempeño laboral; pues la hipótesis general anunciada para este estudio es aceptada; tal como se muestra en la tabla 15, donde la correlación de Rho de Spearman =0.413**, representando ésta una correlación positiva media entre las variables de estudio y siendo altamente significativo con un valor $p=.000$ ($p < .05$).

La Figura 14 muestra el gráfico de dispersión de los datos. Si trazamos una línea se puede visualizar una tendencia de correlación lineal positiva y significativa entre la motivación personal y el desempeño laboral, es decir, a mayor motivación personal de los trabajadores, mejores desempeños laborales encontrarán los trabajadores

Después de haber realizado el análisis estadístico respectivo, en lo que respecta a la hipótesis general, se puede afirmar que la motivación personal se relaciona significativamente y alta con el desempeño laboral.

En la primera hipótesis específica, los factores extrínsecos como variable asociada al Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-2018. Se relaciona significativamente con el desempeño laboral, según la correlación de $Rho = .298^{**}$, representando ésta una correlación positiva media, entre la dimensión y la variable y siendo altamente significativo con un valor $p = .000$ ($p < .05$). Un resultado similar fue obtenido por Castro (2015) que comprobó la hipótesis de identificar las dimensiones del liderazgo transformacional del director, encontrando a la dimensión la influencia idealizada, los docentes reconocen a un director como líder confiable y digno de admiración así también es respetado con alto grado de moral.

En la segunda hipótesis específica, los factores intrínsecos como variable asociada al Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-2018. Se relaciona significativamente con el desempeño laboral, según la correlación de $Rho = 0.374^{**}$, representando ésta una correlación positiva media, entre la dimensión y las variables y siendo altamente significativo con un valor $p = .000$ ($p < .05$)

Chang en su investigación, encuentra que el 95.2% de médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza tuvo una motivación alta mientras que 4.8% tuvo una motivación media y ninguno tuvo motivación baja. Es evidente que estos resultados discrepan y probablemente se debe a que la medición de la variable se hizo con otro instrumento y los participantes del estudio eran sólo personal médico. Aun así, se podría esperar mayor motivación de una organización del

Sector Privado que en una institución pública; sin embargo este resultado podría deberse a que el Hospital Nacional Arzobispo Loayza es uno de los hospitales de mayor complejidad en el Perú y por ello, los factores motivadores podrían tener mayor relevancia que los factores higiénicos.(autor, 2000)

Según Herzberg, los factores higiénicos están relacionados a las condiciones que la empresa puede administrar. Considerando solo los factores higiénicos, un tercio de los trabajadores se encuentra bajamente motivado, lo que manifiesta la necesidad de que la organización redireccione sus esfuerzos y aplique nuevas estrategias para reducir la brecha existente, que permitiría incrementar el compromiso, alinear las metas individuales con las organizacionales y facilitar el camino hacia el alcance de metas institucionales.

Referente a la relación entre la motivación y satisfacción laboral, Castillo establece una correlación significativa, positiva y mediana entre las variables de clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral; lo que coincide con el hallazgo de esta investigación (existe correlación entre las variables de motivación y satisfacción laboral) en términos de dirección (ambos la reportan como positiva) pero no en términos de intensidad, pues Castillo reporta que la correlación es significativa y mediana mientras que, esta investigación establece una correlación positiva baja. Entonces, Castillo concluye que, al elevarse la percepción favorable del clima laboral y al reportar mayor motivación intrínseca, la satisfacción laboral será más elevada ⁽²⁵⁾. Por el contrario, a nuestros hallazgos, Baldeón-Trejo en el 2015 no encontró asociación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral

En el Centro de Salud de San Jerónimo, existe un porcentaje del personal asistencial que es indiferente ante el cumplimiento de las metas e indicadores del establecimiento, así como de los logros obtenidos, es por eso que el estudio pretende conocer la influencia de las variables de estudio para mejorar el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de san jerónimo y así mejorar la situación de cada trabajador que de alguna manera se siente no comprometido con las actividades de la institución

De toda la investigación realizada durante este periodo podemos concluir de qué el estudio es viable y aceptable ya que el resultado final es que, dentro del centro de salud de san jerónimo, existe una relación altamente significativa entre motivación personal y desempeño laboral

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y la correlación en la presente investigación, se recomienda dar continuidad al trabajo que se desarrolla dentro del centro de salud de san jerónimo e ir motivando al personal que labora para que realice un trabajo coordinado, en equipo, con participación y apoyo directo de los jefes de áreas con el objetivo de desarrollar un buen desempeño laboral dentro de la institución, en la correlación se obtuvo una significancia alta entre la motivación personal y el desempeño laboral.

Por otro lado, se recomienda velar que el trabajador se sienta correspondido por la labor que realiza, tanto económicamente, dar seguridad al trabajador, y reconocer el trabajo que desarrolla, fomentando espacios de confraternidad, dando un reconocimiento mediante una resolución para así elevar el desempeño laboral, en la correlación se obtuvo una significancia alta entre los factores extrínsecos intrínsecos y el desempeño laboral.

Dicha investigación sirve para que las autoridades que están a cargo de las jefaturas de áreas dentro del centro de salud de san jerónimo se pudieran dar cuenta de que ,dentro de una organización es necesario estar en constante dialogo con los trabajadores para así poder ver las inquietudes que presentan, y de inmediato solucione los problemas que lo aquejan , eso conlleva a realizar un buen desempeño laboral en el área donde labora ,es decir motivar al personal escuchando las quejas e inquietudes que tienen y así los trabajadores se sientan que lo escuchan y eso hace que tengan un buen desempeño durante las horas de trabajo que realizan , por otro lado, esta investigación busca conocer cómo mejorar el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Centro de Salud de San Jerónimo, beneficiando a la población usuaria que se atiende en dicho establecimiento de Salud y por consiguiente mantener a los usuarios satisfechos en cuanto a la atención que reciben en dicho nosocomio

Este estudio de investigación aporta conocimientos para que puedan ser utilizados por otros investigadores en la realización de nuevas investigaciones de mayor amplitud , nivel y profundidad que se nutrirán de una metodología secuencial, ordenada, en que los nuevos investigadores recrearán y tendrán antecedentes de guía

V. CONCLUSIONES

Existe relación altamente significativa entre la variable de Motivación Personal y la variable de Desempeño Laboral de los trabajadores del centro de salud de san jerónimo al observar valor de coeficiente de asociación (rs) igual a 0.413** y p-valor < 0.01, detectado mediante la prueba Rho Spearman (p-valor<0.01) con nivel de significancia al 1%

Existe relación altamente significativa entre las dimensiones de factores intrínsecos y la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del centro de salud de san jerónimo al observar valor de coeficiente de asociación (rs) igual a 0.374** y p-valor < 0.01, detectado mediante la prueba Rho Spearman (p-valor<0.01) con nivel de significancia al 1%

Existe relación altamente significativa entre las dimensiones de los factores extrínsecos y la variable de Desempeño Laboral de los trabajadores del centro de salud de san jerónimo al observar valor de coeficiente de asociación (rs) igual a 0.298** y p-valor < 0.01, detectado mediante la prueba Rho Spearman (p-valor<0.01) con nivel de significancia al 1%

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos se sugiere continuar fortaleciendo la motivación personal en los trabajadores del centro de salud de san jerónimo a través de capacitaciones, trabajo en equipo, todo ello con la finalidad de elevar el desempeño laboral, y así contribuir con las estrategias de trabajo que se desarrollan dentro de la organización, en la correlación se obtuvo una significancia alta entre la motivación personal y el desempeño laboral.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y la correlación en la presente investigación, se recomienda dar continuidad al trabajo que se desarrolla dentro del centro de salud de san jerónimo e ir motivando al personal que labora para que realice un trabajo coordinado, en equipo, con participación y apoyo directo de los jefes de áreas con el objetivo de desarrollar un buen desempeño laboral dentro de la institución, en la correlación se obtuvo una significancia alta entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral.

Por otro lado, se recomienda velar que el trabajador se sienta correspondido por la labor que realiza, tanto económicamente, dar seguridad al trabajador, y reconocer el trabajo que desarrolla, fomentando espacios de confraternidad, dando un reconocimiento mediante una resolución para así elevar el desempeño laboral, en la correlación se obtuvo una significancia alta entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS

- Marin Samanez , H., & Placencia Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Medico*. Obtenido de <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Zurita Basantes , S. (2017). *Diagnostico y propuesta de mejora de la satisfaccion laboral basado en la teoriaa de dos factores de Herzberg Frederick para el personal de asistecom CA. LTDA*. Quito.
- Arenas Lizarribal, R. (2017). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de empleados*. Lima.
- Charaja Incacutipaesenia Milagros, M. G. (2014). Satisfaccion laboral y motivacion de los trabajadores de la Direccion Regional de Comercio Exterioe y Turismo – Puno – Peru, 2013. *Comuni@cción vol.5 no.1 Puno* , 2.
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (Diciembre de 2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54).
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiang Vega, M., Méndez Urra, G., & Sánchez Bernales, G. (2010). Como influye la Satisfaccion Laboral sobre el Desempeño :caso empresa de Retail. *Theoria*, 19(2), 26-31.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos. 5ta ed*. Colombia: McGraw – Hill Interamericana. S.A.
- Chiavenato, I. (2011). Administracion de Recursos Humanos, 9ªedicion. En I. Chiavenato, *Administracion de Recursos Humanos, 9ªedicion* (pág. 41). Mexico, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Dalton M., .. D. (2007). *Relaciones Humanas 3ra edición*. México: México. International Thomson Editores, S.A. .

- Hernandez S., F. C. (2014). *Metodología de la Investigación 6° edición*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Hernandez, Fernandez y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- HERZBERG, F. (2000). "Teoría de la Motivación-Higiene". Lynn, Massachusetts,. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1487>
- KAST, F. y. (1970). Organization and Management:A SYSTEMS Approach. En F. y. KAST, *Organization and Management:A SYSTEMS Approach* (pág. 245). Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- Lalama Flores , J. (2017). *Influencia de la personalidad en el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad regional autonoma de los andes*. Ecuador.
- Leguia, R., Velasque, K. M., & Salinas, K. C. (s.f.). *Tecnicas de Control interno*.
- Milcovich G, B. J. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia. 6a ed. . México, D. F: Addison-Wesley Iberoamericana*.
- PNUD.Programa de las Naciones Unidas Para el Desa. (2006). *Calidad del agua y saneamiento basico*. Bogota.
- Reynaga Utani , Y. (2015). *Motivacion y Desempeño laboral del personal del Hospita Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*. Andahuaylas.
- Robbins & Judge,. (2013). *La inteligencia emocional en las organizaciones y su impacto sobre algunos aspectos de recursos humanos*. Mexico.
- RS., S. P. (2005). *La evaluación en la educación superior contemporánea. 2ª edición*. San Francisco de Macorís: Universidad Católica Nordestana.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de consistencia

TITULO DE TESIS

La Motivación Personal como variable asociada al Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de salud

San Jerónimo-2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL.</p> <p>¿En qué medida la motivación personal se asocia al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas-2018?</p> <p>PREGUNTAS ESPECIFICAS</p> <p>1. ¿En qué medida los factores extrínsecos se asocian al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas-2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar en qué medida la motivación personal se asocia al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas-2018</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>O₁: Determinar en qué medida los factores extrínsecos se asocia al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas-2018</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>H_i: La Motivación Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo-2018.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA</p> <p>H₁: Los factores extrínsecos se relaciona significativamente como variable asociada al Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Motivación Personal</p> <p>D1: factores extrínsecos</p> <p>D2: factores intrínsecos</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>D1: Acciones o comportamientos</p> <p>D2: Situaciones laborales</p> <p>D3: Actividad laboral</p> <p>D4: Estrategias laborales</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básico <p>NIVEL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Descriptivo ▪ Correlacional ▪ Causal <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental, transeccional descriptivo correlacional-Causal</p> <p>M = Muestra OX = Motivación Personal OY = Desempeño laboral R = relación</p> <p>POBLACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La población total de estudio consta

2. ¿En qué medida los factores extrínsecos se asocian al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas-2018?	O2: Determinar en qué medida los factores extrínsecos se asocian al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de San Jerónimo, ¿Andahuaylas-2018?	Jerónimo, Andahuaylas-2018. H2: Los factores intrínsecos se relaciona significativamente como variable asociada al Desempeño Laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-2018		de 100 trabajadores, con una muestra de 80 Técnicas: Encuesta Instrumento: ▪ Cuestionario
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANEXO 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación Personal (V1)	La conducta de las personas dentro de la organización es compleja y depende de factores internos (que resultan de sus propias características de personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente interno y externo, actitudes, emociones, valores, etc.) y externos que resultan	El nivel de motivación personal se evaluó en base a las dimensiones de factores extrínsecos y factores intrínsecos, concretizando un instrumento 10 ítems	D1: factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Seguridad • Ascensos • Reconocimientos 	Ordinal

	del ambiente de las características organizacionales, como el sistema de recompensas y sanciones, factores sociales y políticos, cohesión grupal existente, etc.)		D2: factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Buen clima • Objetivos • Compañeros de trabajo • Autorrealización • Aprendizaje • Autonomía 	
Desempeño Laboral (V2)	El desempeño laboral es el esfuerzo de una persona poniendo en práctica sus habilidades, rasgos, oportunidades físicas o mentales obteniendo un rendimiento profesional. Se define desempeño como aquellas acciones o	El Desempeño laboral se evaluó en base a las dimensiones de acciones o comportamientos, situaciones laborales, actividad laboral, y estrategias laborales	D1: Acciones o comportamientos D2: Situaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Competencia • Sobrecarga laboral • Personalidad del jefe 	Ordinal

	<p>comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.</p>	<p>concretizando un instrumento 12 ítems</p>	<p>D3: Actividad laboral</p> <p>D4: Estrategias laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de trabajo (indicadores, planes) • Aburridas • Rutinarias • Habilidad O asertividad • Religiosidad • Elogios a si mismo • Confidencialidad • Elaboración de un plan para ejecución de tareas 	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

--	--	--	--	--	--

ANEXO 3: Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION:

La motivación personal como variable asociada al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud San Jerónimo, Andahuayal -2018

LA OPCION DE RESPUESTA VARIA
SEGÚN LOS CRITERIOS DEL
INVESTIGADOR

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/o RECOMENDACIONES
				S	I	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACION PERSONAL La conducta de las personas dentro de la organización es compleja y depende de	• factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> Remuneración Seguridad Ascensos 	<ol style="list-style-type: none"> Considera Ud. que la remuneración que percibe es acorde a la labor que realiza considera que la seguridad es adecuada dentro de la institución donde labora La institución para la cual labora, reconoce 			Si		Si		Si		Si		

factores internos (que resultan de sus propias características de personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente interno y externo, actitudes, emociones, valores, etc.) y externos que resultan del ambiente de las características organizacionales, como el sistema de recompensas y sanciones, factores sociales y políticos, cohesión grupal	<ul style="list-style-type: none"> factores intrínsecos 	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimientos Buen clima Objetivos Compañeros de trabajo Autorrealización Aprendizaje 	<p>y premia ascendiéndolo del puesto de trabajo</p> <p>4. En la institución que Ud. Labora le dieron un reconocimiento por la labor que realiza</p> <p>5. Considera que dentro de su institución, existe un buen clima laboral</p> <p>6. Cree Ud. Con la labor que realiza, contribuye , para el logro de objetivos institucionales</p> <p>7. La relación con los compañeros de trabajo es adecuado ,y si recibe algún tipo de apoyo en la labor que realiza dentro de la organización</p> <p>8. Considera Ud. Que tiene el apoyo de parte de los jefes para auto realizarse dentro de la organización</p> <p>9. Dentro de la organización que Ud.</p>				Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	--

existente, etc.)		<ul style="list-style-type: none"> Autonomía 	<p>Labora considera , que las capacitaciones son óptimas que contribuyen al aprendizaje de su persona</p> <p>10. Dentro del área donde Ud. Labora considera que tiene autonomía para la toma de decisiones según su criterio</p>				Si	Si	Si	Si							
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>El desempeño laboral es el esfuerzo de una persona poniendo en práctica sus habilidades, rasgos, oportunidades físicas o mentales obteniendo un</p>	<ul style="list-style-type: none"> Acciones o comportamientos Situaciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Competencia Sobrecarga laboral Personalidad del jefe 	<p>1. Considera que dentro de la organización existe trabajo en equipo</p> <p>2. Cree que dentro de institución existe la competencia entre los trabajadores</p> <p>3. Como se siente en cuanto al trabajo que realiza presume de que existe una sobre carga laboral</p> <p>4. Cree Ud. Que la personalidad del jefe influye en el desempeño de la labor</p>				Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

<p>rendimiento profesional .Se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad laboral • Estrategias laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de trabajo (indicadores , planes) 	5. organización El tipo de trabajo que realiza esta acorde para lo cual fue contratado				Si		Si		Si		Si			
		<ul style="list-style-type: none"> • Aburridas 	6. Cree que la actividad de realiza dentro de la organización es completamente aburrido				Si		Si		Si		Si			
		<ul style="list-style-type: none"> • Rutinarias 	7. La actividad laboral que realiza dentro de la institución lo considera rutinario				Si		Si		Si		Si			
		<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad o asertividad 	8. para la realización de sus actividades dentro de la organización considera que tiene habilidad o asertividad para su desempeño laboral				Si		Si		Si		Si			
		<ul style="list-style-type: none"> • Religiosidad 	9. Considera que para su desempeño laboral influye la opción religiosa que tiene				Si		Si		Si		Si			
		<ul style="list-style-type: none"> • Elogios a si mismo 	10. Alguna vez alguien lo ha elogiado por la labor que realiza dentro de la institución, el cual motive su desempeño laboral				Si		Si		Si		Si			
			11. Dentro de la organización donde Ud. Se desempeña cree que existe la confidencialidad, el				Si		Si		Si		Si			

<p>ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Confidencialidad Elaboración de un plan para ejecución de tareas 	<p>12. En su institución existe un plan para la ejecución de tareas, el cual contribuya en el desempeño laboral de Ud.</p>				Si		Si		Si		Si		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	----	--	----	--	----	--	----	--	--

MATRIZ DE VALIDACION DE UN INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

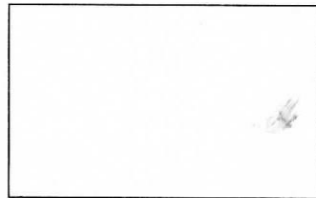
OBJETIVO:

DIRIGIDO A: Personal asistencial del Centro de Salud de San Jeronimo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Yovana Medina Lo Torre

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTION

VALORACION:



(La valoración va a criterio del investigador)



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 4: Instrumentos

Estimado Señor (a):

Le Agradecemos anticipadamente por su colaboración, por dar su opinión sobre el centro de salud de san jerónimo para el trabajo de investigación titulado “La motivación personal como variable asociada al desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud de san jerónimo-Andahuaylas 2018” por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

CUESTIONARIO DE OPINION SOBRE MOTIVACION PERSONAL

I. DATOS GENERALES

1.1. EDAD:

1.2. PROFESION

A. MEDICO ()

B. OBSTETRA ()

C. BIOLOGO ()

D. NUTRICIONISTA ()

E. ENFERMERA ()

F. PSICOLOGO ()

G. TECNICO EN ENFERMERIA ()

1.3. GENERO

A. FEMENINO () B. MASCULINO ()

Para evaluar las variables marca una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala:

4	3	2	1
SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA

N°	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			
		4	3	2	1
FACTORES EXTRÍNSECOS					
1	Considera Ud. que la remuneración que percibe es acorde a la labor que realiza				
2	considera que la seguridad es adecuada dentro de la institución donde labora				

3	La institución para la cual labora, reconoce y premia ascendiéndolo del puesto de trabajo				
4	En la institución que Ud. Labora le dieron un reconocimiento por la labor que realiza				
FACTORES INTRÍNSECOS					
5	Considera que, dentro de su institución, existe un buen clima laboral				
6	Cree Ud. Con la labor que realiza, contribuye , para el logro de objetivos institucionales				
7	La relación con los compañeros de trabajo es adecuado ,y si recibe algún tipo de apoyo en la labor que realiza dentro de la organización				
8	Considera Ud. Que tiene el apoyo de parte de los jefes para auto realizarse dentro de la organización				
9	Dentro de la organización que Ud. Labora considera , que las capacitaciones son óptimas que contribuyen al aprendizaje de su persona				
10	Dentro del área donde Ud. Labora considera que tiene autonomía para la toma de decisiones según su criterio				

CUESTIONARIO DE OPINION SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Para evaluar las variables marca una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala:

4	3	2	1
SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA

N°	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			
		4	3	2	1
ACCIONES O COMPORTAMIENTOS					
1	Considera que dentro de la organización existe trabajo en equipo				
SITUACIONES LABORALES					
2	Cree que dentro de institución existe la competencia entre los trabajadores				
3	Como se siente en cuanto al trabajo que realiza presume de que existe una sobre carga laboral				
4	Cree Ud. Que la personalidad del jefe influye en el desempeño de la labor que realiza dentro de la organización				
5	El tipo de trabajo que realiza esta acorde para lo cual fue contratado				
ACTIVIDAD LABORAL					
6	Cree que la actividad de realiza dentro de la organización es completamente aburrido				
7	La actividad laboral que realiza dentro de la institución lo considera rutinario				
ESTRATEGIAS LABORALES					
8	para la realización de sus actividades dentro de la organización considera que tiene habilidad o asertividad para su desempeño laboral				
9	Considera que para su desempeño laboral influye				

	la opción religiosa que tiene				
10	Alguna vez alguien lo ha elogiado por la labor que realiza dentro de la institución, el cual motive su desempeño laboral				
11	Dentro de la organización donde Ud. Se desempeña cree que existe la confidencialidad, el cual contribuya en su desempeño laboral				
12	En su institución existe un plan para la ejecución de tareas, el cual contribuya en el desempeño laboral de Ud.				

ANEXO 5: Solicitud pidiendo autorización

**SOLICITA: AUTORIZACION PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACION.**

SEÑORA JEFA DEL CENTRO DE SALUD SAN JERONIMO

S.D.

Yo, Karla Chanel Salinas Cordero, identificada con DNI 23993238, domiciliada en el Distrito de San Jerónimo de la Provincia de Andahuaylas, me presento ante Ud. con el debido respeto para exponerle lo siguiente:


Que, mi persona viene realizando estudios de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud y como parte de los estudios estoy realizando un trabajo de investigación en el Centro de Salud de San Jerónimo, sobre la motivación personal como variable asociada al desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas-2018, para lo cual solicito se me autorice por ser jurisdicción de la ACLAS, siendo requisito para dicho trabajo el consentimiento de la institución

POR LO EXPUESTO:

Ruego acceder a mi solicitud por de justa.

San Jerónimo, 01 de Julio del 2018.

Atentamente.



Yolya Viguria Arévalo
LIC. ENFERMERIA
CEP: 41390


ANEXO 6: Constancia de autorización**CONSTANCIA DE AUTORIZACION**

La Jefa de Centro de Salud San Jerónimo Licenciada en Enfermería: Yolfa Viguria Arévalo, en coordinación con la Gerente del Comité Local de Administración de Salud (ACLAS DE SAN JERONIMO), AUTORIZA, a la Obstetra: Karla Chanel Salinas Cordero a realizar su trabajo de Investigación La motivación personal como variable asociada al desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas -2018, en calidad de trabajadora de la misma Institucion, dentro de la jurisdicción de ACLAS.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada.

San Jerónimo, 01 de Julio del 2018.

Atentamente.



Yolfa Viguria Arévalo
LIC. ENFERMERIA
CEP: 41380

ANEXO 7: Data de variables y dimensiones

DATA MOTIVACION PERSONAL

N°	EDAD	PROFES	SEXO	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	FEXTRI	FINTRI	MP
1	45	3	2	1	3	1	1	2	4	3	2	1	1	6	13	19
2	39	5	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	6	10	16
3	41	5	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	10	14	24
4	52	7	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	10	14	24
5	38	2	1	3	2	2	1	3	4	3	3	3	3	8	19	27
6	43	5	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	11	18	29
7	49	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	11	17	28
8	27	1	1	3	4	2	1	3	3	3	2	3	3	10	17	27
9	31	2	1	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	11	19	30
10	47	6	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	12	21	33
11	33	3	1	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	8	16	24
12	46	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	9	18	27
13	44	7	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	8	16	24
14	58	2	1	4	4	2	1	3	3	3	1	3	2	11	15	26
15	38	7	1	3	1	2	3	3	3	3	4	3	2	9	18	27
16	48	2	1	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	9	21	30
17	49	7	1	1	2	1	1	2	4	3	3	2	3	5	17	22
18	33	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	5	11	16
19	31	2	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	8	15	23
20	36	5	1	3	3	2	1	3	4	4	3	3	3	9	20	29
21	43	5	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	10	17	27
22	46	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	12	16	28
23	50	7	1	3	2	1	1	2	2	1	3	1	1	7	10	17
24	42	5	1	2	3	2	1	4	4	4	3	3	3	8	21	29
25	41	6	1	3	2	2	3	2	4	3	4	3	4	10	20	30

26	37	2	1	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	10	23	33
27	40	6	1	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	12	22	34
28	37	6	1	1	3	1	1	3	3	3	3	2	3	6	17	23
29	39	6	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	9	15	24
30	45	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	14	19	33
31	50	7	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	9	15	24
32	36	5	1	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	10	19	29
33	46	2	1	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	12	22	34
34	44	6	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	8	12	20
35	37	5	1	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	10	20	30
36	42	5	1	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	7	17	24
37	44	7	1	1	1	1	1	1	4	2	1	3	1	4	12	16
38	47	5	1	1	2	1	1	2	4	3	3	2	2	5	16	21
39	48	3	1	1	3	1	1	2	4	3	2	1	1	6	13	19
40	35	6	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	6	10	16
41	36	4	1	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	10	14	24
41	42	6	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	10	14	24
43	39	6	2	3	2	2	1	3	4	3	3	3	3	8	19	27
44	37	6	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	11	18	29
45	50	7	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	11	17	28
56	50	7	1	3	4	2	1	3	3	3	2	3	3	10	17	27
57	35	7	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	11	19	30
58	29	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	12	21	33
59	48	1	1	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	8	16	24
50	29	7	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	9	18	27
51	42	7	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	8	16	24
52	27	7	2	4	4	2	1	3	3	3	1	3	2	11	15	26
53	32	7	1	3	1	2	3	3	3	3	4	3	2	9	18	27

54	50	2	1	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	9	21	30
55	47	2	1	1	2	1	1	2	4	3	3	2	3	5	17	22
56	50	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	5	11	16
57	40	2	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	8	15	23
58	50	2	1	3	3	2	1	3	4	4	3	3	3	9	20	29
59	52	5	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	10	17	27
60	38	5	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	12	16	28
61	37	5	1	3	2	1	1	2	2	1	3	1	1	7	10	17
62	46	5	1	2	3	2	1	4	4	4	3	3	3	8	21	29
63	34	5	1	3	2	2	3	2	4	3	4	3	4	10	20	30
64	47	5	1	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	10	23	33
65	52	5	1	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	12	22	34
66	39	5	1	1	3	1	1	3	3	3	3	2	3	6	17	23
67	43	5	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	9	15	24
68	54	5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	14	19	33
69	38	5	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	9	15	24
70	53	5	1	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	10	19	29
71	53	7	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	12	22	34
72	39	7	1	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	8	12	20
73	52	7	1	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	10	20	30
74	45	7	1	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	7	17	24
75	49	7	1	1	1	1	1	1	4	2	1	3	1	4	12	16
76	42	7	1	1	2	1	1	2	4	3	3	2	2	5	16	21
77	50	7	2	1	3	1	1	2	4	3	2	1	1	6	13	19
78	48	7	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	6	10	16
79	46	7	1	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	10	14	24
80	40	7	1	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	10	14	24

DATA DESEMPEÑO LABORAL

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	A o COM	S LABO	A LABO	EST LABO	DL
1	3	3	3	2	4	1	3	4	1	1	4	3	3	12	4	13	32
2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	1	2	2	2	10	6	12	30
3	3	2	3	3	4	2	2	4	1	2	1	2	3	12	4	10	29
4	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	1	2	3	11	6	10	30
5	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	1	2	3	13	4	10	30
6	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	13	6	14	36
7	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	2	2	3	12	6	11	32
8	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	11	5	11	29
9	3	3	3	4	3	1	2	4	4	4	3	3	3	13	3	18	37
10	3	3	3	4	4	3	3	4	1	4	3	4	3	14	6	16	39
11	3	1	2	3	4	3	3	4	1	3	4	3	3	10	6	15	34
12	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	12	6	12	33
13	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	11	6	13	33
14	3	2	3	3	4	2	3	3	1	1	2	4	3	12	5	11	31
15	3	3	2	3	4	1	3	4	2	3	2	3	3	12	4	14	33
16	3	3	4	3	3	2	2	4	1	4	3	4	3	13	4	16	36
17	3	3	3	4	4	1	4	4	1	3	2	2	3	14	5	12	34
18	2	2	3	3	4	2	2	2	2	1	3	2	2	12	4	10	28
19	2	3	2	3	4	1	2	4	2	2	3	2	2	12	3	13	30
20	3	2	3	3	4	1	3	3	1	2	3	2	3	12	4	11	30
21	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	11	3	13	30
22	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	11	6	14	34
23	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	1	3	8	4	7	22
24	3	3	3	4	3	1	3	4	2	3	3	4	3	13	4	16	36

25	3	2	2	4	3	1	2	4	1	3	3	4	3	11	3	15	32
26	4	4	4	4	4	1	3	4	1	3	3	4	4	16	4	15	39
27	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	13	4	16	36
28	3	3	3	3	4	1	2	3	1	3	3	4	3	13	3	14	33
29	3	2	3	4	4	1	3	3	1	3	4	4	3	13	4	15	35
30	4	4	3	4	4	1	3	3	1	2	3	3	4	15	4	12	35
31	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	10	7	19	38
32	2	3	3	3	4	2	1	3	1	2	3	2	2	13	3	11	29
33	4	4	3	3	4	1	2	4	1	3	3	3	4	14	3	14	35
34	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	12	4	15	34
35	3	1	3	4	4	1	3	4	1	4	3	4	3	12	4	16	35
36	3	2	3	3	4	1	2	4	1	3	3	1	3	12	3	12	30
37	4	3	1	4	4	1	3	4	1	1	4	4	4	12	4	14	34
38	3	2	3	2	4	1	4	4	3	1	1	3	3	11	5	12	31
39	3	3	3	2	4	1	3	4	1	1	4	3	3	12	4	13	32
40	2	2	3	2	3	2	4	4	3	1	2	2	2	10	6	12	30
41	3	2	3	3	4	2	2	4	1	2	1	2	3	12	4	10	29
41	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	1	2	3	11	6	10	30
43	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	1	2	3	13	4	10	30
44	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	13	6	14	36
45	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	2	2	3	12	6	11	32
56	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	11	5	11	29
57	3	3	3	4	3	1	2	4	4	4	3	3	3	13	3	18	37
58	3	3	3	4	4	3	3	4	1	4	3	4	3	14	6	16	39
59	3	1	2	3	4	3	3	4	1	3	4	3	3	10	6	15	34
50	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	12	6	12	33
51	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	11	6	13	33
52	3	2	3	3	4	2	3	3	1	1	2	4	3	12	5	11	31

53	3	3	2	3	4	1	3	4	2	3	2	3	3	12	4	14	33
54	3	3	4	3	3	2	2	4	1	4	3	4	3	13	4	16	36
55	3	3	3	4	4	1	4	4	1	3	2	2	3	14	5	12	34
56	2	2	3	3	4	2	2	2	2	1	3	2	2	12	4	10	28
57	2	3	2	3	4	1	2	4	2	2	3	2	2	12	3	13	30
58	3	2	3	3	4	1	3	3	1	2	3	2	3	12	4	11	30
59	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	11	3	13	30
60	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	11	6	14	34
61	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	1	3	8	4	7	22
62	3	3	3	4	3	1	3	4	2	3	3	4	3	13	4	16	36
63	3	2	2	4	3	1	2	4	1	3	3	4	3	11	3	15	32
64	4	4	4	4	4	1	3	4	1	3	3	4	4	16	4	15	39
65	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	13	4	16	36
66	3	3	3	3	4	1	2	3	1	3	3	4	3	13	3	14	33
67	3	2	3	4	4	1	3	3	1	3	4	4	3	13	4	15	35
68	4	4	3	4	4	1	3	3	1	2	3	3	4	15	4	12	35
69	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	10	7	19	38
70	2	3	3	3	4	2	1	3	1	2	3	2	2	13	3	11	29
71	4	4	3	3	4	1	2	4	1	3	3	3	4	14	3	14	35
72	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	12	4	15	34
73	3	1	3	4	4	1	3	4	1	4	3	4	3	12	4	16	35
74	3	2	3	3	4	1	2	4	1	3	3	1	3	12	3	12	30
75	4	3	1	4	4	1	3	4	1	1	4	4	4	12	4	14	34
76	3	2	3	2	4	1	4	4	3	1	1	3	3	11	5	12	31
77	3	3	3	2	4	1	3	4	1	1	4	3	3	12	4	13	32
78	2	2	3	2	3	2	4	4	3	1	2	2	2	10	6	12	30
79	3	2	3	3	4	2	2	4	1	2	1	2	3	12	4	10	29
80	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	1	2	3	11	6	10	30

ANEXO 8: Validez con análisis factorial confirmatorio

Validez de cuestionario motivación Personal

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.313	77.112	77.112	2.313	77.112	77.112
2	.462	15.386	92.498			
3	.225	7.502	100.000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente ^a	
	Componente
	1
VARFETR	0.827
VARINTRI	0.885
VARMP	0.920

Método de extracción:
análisis de componentes
principales.

a. 1 componentes extraídos.

Validez de cuestionario Desempeño Laboral

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
	1	1.910	38.210	38.210	1.910	38.210	38.210	1.897	37.932
2	1.469	29.372	67.582	1.469	29.372	67.582	1.482	29.649	67.582
3	0.693	13.859	81.440						
4	0.520	10.407	91.847						
5	0.408	8.153	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente^a

	Componente	
	1	2
VARACC	0.241	-.734
VARSLAB	0.773	-.327
VARALAB	0.039	0.832
VARELAB	0.781	0.197
VARDL	0.803	0.303

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 2 componentes extraídos.

ANEXO 9: Fiabilidad con Alfa Cronbach

Confiabilidad de cuestionario Motivación Personal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach			
basada en elementos estandarizados			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
0.846		.851	3

Confiabilidad de cuestionario Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	80	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	80	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach			
basada en elementos estandarizados			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
0.645		.665	5

