



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del
Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Terrones Cevallos, Sonia (ORCID: 0000-0002-9421-8128)

ASESORA:

Dra. Parraguez Carrasco, Simona María (ORCID: 0000-0003-0126-0130)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y al Señor Cautivo de Ayabaca porque guían mis pasos día a día en cada etapa de mi vida personal y profesional. A mis padres e hijos por su apoyo incondicional en cada proyecto, meta y objetivo de mi vida profesional que he iniciado.

Agradecimiento

A mis amigos(as), al médico jefe Dr. Emir Ludeña Ocaña y personal del E.S de Huarmaca y a cada una de las personas que me han apoyado para la realización y ejecución de la presente tesis, así mismo a mi asesora la Dra. Simona Parraguez Carrasco por su formación y enseñanza en la presente tesis.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de frecuencias de las variables motivación y desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca	26
Tabla 2	Analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca	27
Tabla 3	Nivel de calificación de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.	27
Tabla 4	Nivel de calificación para desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.	28
Tabla 5	Incidencia entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.	29
Tabla 6	Incidencia entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.	30
Tabla 7	Niveles de calificación de las dimensiones de la variable Motivación	30
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la dimensión motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.	31
Tabla 9	Distribución de frecuencias de la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.	32
Tabla 10	Prueba de normalidad de las variables investigadas	33

Resumen

La investigación llevada a cabo tuvo como objetivo analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Esta tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo aplicada con diseño no experimental conteniendo el diseño descriptivo correlacional, la muestra investigada fue de 69 trabajadores pertenecientes al establecimiento de salud integral Huarmaca, se empleó el muestreo probabilístico. Se aplicó el cuestionario como instrumento debidamente validado para recoger información de las variables estudiadas con sus dimensiones. Para el análisis inferencial de datos se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados determinaron la existencia de correlación significativa al nivel 0.01 entre la motivación y el desempeño laboral, siendo el valor de correlación Rho de Spearman de 0,747. Así mismo se encontró significación estadística al nivel 0,01 para la relación entre la variable desempeño laboral y las dimensiones motivación, extrínseca e intrínseca, los valores de correlación Rho de Spearman fueron 0,678 y 0,699 respectivamente.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, intrínseco, extrínseco.

Abstract

The research carried out aimed to analyze the incidence of motivation in the work performance of the workers of the Integral Health establishment of Huarmaca. This had a quantitative approach and was applied with a non-experimental design containing the correlational descriptive design, the investigated sample was 69 workers belonging to the Huarmaca comprehensive health establishment, probabilistic sampling was used. The questionnaire was applied as a duly validated instrument to collect information on the variables studied with their dimensions. Spearman's Rho correlation coefficient was used for inferential data analysis. The results determined the existence of a significant correlation at the 0.01 level between motivation and job performance, with Spearman's Rho correlation value of 0.747. Likewise, statistical significance was found at the 0.01 level for the relationship between the work performance variable and the motivation, extrinsic and intrinsic dimensions, the Spearman Rho correlation values were 0.678 and 0.699 respectively.

Keywords: Motivation, job performance, intrinsic, extrin.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación y desempeño laboral son siempre elementos necesarios para una gestión o un proceso en el que el recurso humano orienta la calidad de una organización.

Desde esta perspectiva, es interesante mencionar que la motivación se considera significativa en el desempeño de los trabajadores de toda organización, Evia (2019), en el 2015, efectuó un estudio para la Global Engagement Index (GEI) a nivel mundial con la finalidad de medir el nivel de motivación, efectuando el estudio en trece países: China, India, Australia, Italia, Gran Bretaña, Francia, Alemania, España, Estados Unidos, Canadá, Brasil, México y Argentina, a través de una evaluación sistematizada determinó que es muy escasa la colaboración bajo compromiso con la organización y con su responsabilidad funcional. Solo 2 países como son Estados Unidos y China presentaron el mayor porcentaje de su personal con total motivación con un 19%. La productividad de los trabajadores así como su propia capacidad al trabajo, se ha visto afectada por variados problemas como por ejemplo, el de afectación del bienestar físico, social y mental debido a trastornos de depresión y ansiedad, con repercusiones a nivel mundial estas últimas enfocadas a repercusiones de naturaleza económica importantes lográndose estimar que las pérdidas por productividad entre las que están el desempeño laboral del trabajador son de \$ 1 billón, esto es lo que le cuesta a la economía mundial (Organización Mundial de la salud (OMS), 2019).

Por muchos años, se mantuvo bajo creencia que un desempeño deficiente se presentaba por deficiencias de conocimientos de naturaleza teórico-prácticos, pero hoy se sabe que dependía de variados aspectos como las condiciones laborales dentro de la organización, la asociación con emociones, las actitudes que confrontan situaciones específicas ocasionales y el comportamiento contraproducente a ciertos aspectos de algunos colaboradores (Ticahuanca & Palacios, 2017).

En el Perú, en un estudio llevado a cabo en un hospital público mostró que un bajo sueldo del personal de un 47,6% frente a uno bueno en un 11,1%, se manifestó en una escasa motivación que afectó el desenvolvimiento laboral

(Quintana & Tarqui, 2019). De igual manera quedó demostrado a través del Ministerio de Salud del Perú (MINSA) mediante su formato de evaluación de desempeño, para una Micro Red del oriente peruano un regular desempeño laboral de 71,7% (Puitiza et al., 2020).

Desde esta perspectiva se planteó la siguiente formulación del problema:

¿Cómo incide la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca?

En base a este contexto para la investigación se argumentó la siguiente justificación teórica, dado que nos permitió el desarrollo de planteamientos, características y fundamentos desde la correlación de dos variables que son muy importantes en todo proceso o gestión de las organizaciones, aportando el conocimiento de la relación de ambas en un momento determinado a través de una recolección sistematizada de datos lo que permitirá su adecuada comprensión.

La justificación práctica, se respalda en que se señaló su uso aplicativo, el empleo de instrumentos debidamente elaborados para resolver un problema práctico que es materia de investigación como la relación entre la variable motivación y desempeño laboral. Este aspecto motivará a que se puedan planificar y efectuar estudios para complementar el tema de investigación tratado.

La investigación se justificó desde lo metodológico en que, se mostró cómo se empleó adecuadamente una metodología para la ejecución de la investigación, al igual que las técnicas e instrumentos debidamente validados y sometidos a confiabilidad, viabilizando así un acceso a la realidad, aspectos y procedimientos que pueden ser empleados en otros trabajos de investigación, pudiendo incluso ser mejorados y estandarizados.

La relevancia social, se basó en que los resultados de evaluar la relación entre las variables motivación y desempeño laboral, beneficiaron con el conocimiento específico a los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca, así mismo se constituirá en base esencial y punto de partida para otras investigaciones.

El objetivo general planteado fue: Analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Entre los objetivos específicos se plantearon los siguientes: Estimar las características de la motivación de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Evaluar las características del desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Establecer la incidencia de la dimensión motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Establecer la incidencia de la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

La hipótesis general planteada fue: La motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Las hipótesis específicas planteadas fueron las siguientes: La motivación es óptima en los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. El desempeño laboral es adecuado en los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Existe incidencia directa de la dimensión extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Existe incidencia directa de la dimensión intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

II. MARCO TEÓRICO

Se consultaron fuentes internacionales, así Ruíz et al., (2021) en el estudio Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública, México; planteó como finalidad establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Para ello recurrió al diseño de investigación no experimental correlacional, y la técnica de la encuesta con el cuestionario como instrumento de recojo de información el mismo que se aplicó a una muestra de 84 trabajadores, los resultados fueron los siguientes: Para la motivación extrínseca el 56% de los encuestados se halla regularmente motivado, y un 31% desmotivado. Para la motivación intrínseca, el 56% de los trabajadores se halla desmotivado, el 32,1% manifestó tener motivación regular y 11,9% se halla motivado. Respecto a la motivación se halló que el 54,8 % de los trabajadores se hallan desmotivados debido a factores intrínsecos. En lo que concierne al desempeño laboral se halló que el 50% tuvo un desempeño bajo, el 32,5% experimento un desempeño medio y tan solo el 14,3% un desempeño alto. En cuanto a la relación entre la motivación y desempeño laboral se evidenció una relación positiva considerable, significativa al nivel 0,01 el valor Rho de Spearman fue de 0,671. La correlación Rho de Spearman de la motivación extrínseca y con el desempeño laboral fue significativa al nivel 0,05. La correlación fue positiva y media con un valor de 0,584. La motivación intrínseca y el desempeño laboral fue también significativa al nivel 0,05, siendo esta positiva y fuerte de 0.752. Por su parte Salazar (2020) en su artículo Motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020, México, planteó como objetivo, establecer qué relación existe entre motivación y la calidad de vida laboral, en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, para ello empleó el enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de nivel correlacional, como instrumento de recojo de información para medir la motivación laboral se empleó la escala de autodeterminación de Lohmann, y para la calidad de vida laboral la escala CVL-HP, se aplicaron a una muestra de 206 trabajadores asistenciales. Se encontraron los siguientes resultados, una alta motivación del 87% en el personal asistencial, la motivación intrínseca y extrínseca en 88% y 85% para cada una. La calidad de vida laboral fue calificada en 82% como predominantemente regular. La relación fue moderada y estadísticamente

significativa el valor Rho de Spearman fue de 0,41 a una significación bilateral de 0,000.

Se consultó a Rivas & Villon (2017), con su artículo Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional, Ecuador, cuyo objetivo fue analizar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral, con diseño de investigación descriptiva y de reflexión bibliográfica documental, con su respectiva ficha documental, concluyeron que, en la mayoría de instituciones se crean nuevas incertidumbres en cuanto a procesos motivacionales, ello permite la creación de nuevas técnicas para lograr la estimulación del personal y mejorar los retos de la organización. Señalan que se debe de establecer las necesidades del personal y satisfacerlas en función a prioridades conjuntas a las de la organización, y que se debe de implantar orientaciones mediadoras que permitan al empleado crecer dentro de la organización, así el empleado se motivará para cumplir con una mejor productividad y tener mayor disposición de cooperar con la organización.

A nivel nacional, se consultó a Puitiza (2020), quien con su estudio acerca del Clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Micro Red de Salud Bagua Grande, 2019, cuyo propósito fue determinar la relación entre el clima en la organización y el desempeño laboral de sus trabajadores, utilizó el diseño no experimental, correlacional y transversal, empleando como instrumento de indagación el cuestionario, aplicándolo a una muestra de 60 profesionales de salud. Los resultados hallados muestran un nivel regular para el desempeño laboral en un 71,7%. El clima organizacional y el desempeño laboral se correlacionaron directa y significativamente con intensidad moderada ($r = 0,417$; $p < 0,01$).

Otro autor consultado a nivel nacional fue Zuta et al., (2018) con su artículo científico Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de la práctica clínica de la escuela profesional de enfermería, Perú, tuvo como objetivo determinar la incidencia que tiene la motivación en el desempeño, para ello se empleó el diseño de estudio descriptivo correlacional. Se empleó el cuestionario para el recojo de la información aplicándose este a una muestra de 28 docentes. El resultado arrojó que del 50% de los que consideran de muy buena la

motivación 20% se ubican en una calificación excelente para el desempeño laboral. Se concluyó que la motivación mejora el desempeño laboral. Pues las formas de motivación inciden en el desempeño laboral, el nivel de desempeño laboral de los docentes es medio en la escuela profesional de enfermería.

Se consultó también a Montes & Diaz (2018), con su artículo científico Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018, Perú. Quienes se plantearon como propósito determinar la relación que existe entre la motivación y el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo San Francisco Ayacucho, empleando el enfoque cuantitativo, el diseño de tipo correlacional no experimental, el instrumento de Hackman para la motivación y el de escala SL-SPC para la satisfacción laboral, la muestra a la que se aplicó fue a 50 personas. Los resultados demostraron una motivación media en dicho hospital con 54%, una calificación alta de 36% y baja con un 10%. Asimismo, el 84% de los profesionales poseen una mediana satisfacción laboral. La correlación hallada fue moderada y significativa al nivel 0,05; el valor de la correlación fue de 0,488.

Así mismo, se consideró a Córdor & Valencia (2019), con su trabajo Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del Área Madre-Niño del hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins-ESSALUD, Lima 2018, quienes plantearon como objetivo, determinar el nivel de motivación y su relación con el rendimiento laboral, empleando un diseño descriptivo correlacional y aplicando el cuestionario como fuente de recojo de información en una muestra de 84 enfermeras, concluyeron que existe una relación directa entre la motivación y el rendimiento laboral siendo la correlación moderada Rho de Spearman (rs) de 0,506, significativa al nivel 0,05; de igual manera se halló relación directa entre la motivación (dimensión intrínseca) con un valor rs de 0,751 siendo significativo al nivel 0,01. La correlación entre motivación (dimensión extrínseca) y el rendimiento laboral, resultó significativa el nivel 0,05 con un valor de correlación rs de 0,501. El nivel de motivación laboral para la dimensión intrínseca fue baja en un 7,1%, media en un 94,6% y alto solo en 1,1%. Para la motivación según dimensión extrínseca fue baja en un 5,9%, media en un 94,0%, no reportándose niveles porcentuales altos. Otro investigador nacional consultado fue Oliva

(2017), con su investigación de Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú, 2015, cuyo objetivo planteado fue, describir la motivación y el desempeño de estos trabajadores. El diseño de investigación empleado fue no experimental, correlacional transversal, empleando como instrumento de recolección de datos el cuestionario, tomando como muestra 130 trabajadores. Los resultados obtenidos mostraron que, de manera general, un 36,9% calificó en el nivel alto y un 58,5% en el nivel medio. Así mismo respecto a la motivación intrínseca el personal se halla en un nivel alto con 56,2% y otro tanto en el nivel medio con 37,7%. Respecto a la motivación extrínseca el 57,7% de los trabajadores se hallan en el nivel medio. La correlación entre la motivación y el desempeño laboral fue de 0,208 y significativa al nivel 0.05. Entre motivación intrínseca y desempeño laboral se halló una correlación Rho de Spearman casi nula de 0,070. Entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral la correlación Rho de Spearman fue baja con valor de 0,191 y significativa al nivel 0,05. Así mismo se encontró una correlación baja entre la motivación trascendental y desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0,27, significativa al nivel 0,05.

Así mismo se consultó a Quispe (2017), quien investigó acerca de la Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017, que tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. El investigador empleó un diseño descriptivo, transversal y prospectivo, empleando para el recojo de información el instrumento, cuestionario, la muestra estudiada fue de 83 trabajadores de una población de 120 trabajadores. Se muestra que el 56,6% de los trabajadores calificaron como nivel medio la motivación; sin embargo, el 36,1% la calificó como deficiente y solo el 7,2% percibió como excelente la calificación. Para la variable desempeño laboral, los trabajadores en un 51,3% percibieron que esta se encuentra en un nivel regular, el 31,3% sostuvo que esta es deficiente y tan solo el 4,8% la considero excelente. La relación fue directa y significativa entre las variables comparadas.

En esta parte definiremos las variables de estudio, en cuanto a la variable motivación, se define como todo impulso que interiormente activa la predisposición de una persona para que realice actividades o comportamientos

que se orientan hacia una meta, direccionada a la consecución de un objetivo determinado. Es importante que los individuos logren identificarse en el contexto de toda área de actuación. Las actuaciones del personal en un entorno laboral con función específica, muchas veces pueden inducir a promover o detener el rendimiento que un colaborador pueda tener en su contexto laboral. Ello permite que se deba conocer lo que el empleado requiere y lograr la satisfacción de sus demandas con la finalidad de mostrar el mejor producto, la adecuada calidad y servicio (Rubio, 2016). Para Arboleda & Cardona (2018), el factor motivación motivacional más significativo es el ambiente donde se labora, luego del emolumento económico y la posición del colaborador. Es por esto el reto más importante de un administrador es promover los factores motivacionales del colaborador (Yongbeom, 2018). Se enfatiza por parte de Valverde-Medina (2018), que el rol del administrador que dirige una organización siempre afecta el desempeño laboral del trabajador. Por otro lado, Marín & Placencia. (2017) definen la motivación laboral como todo estado interno que se relaciona con elementos que permiten la direccionalidad de la conducta hacia objetivos y que logran incidir en el nivel de intensidad del comportamiento. Así esta se convierte en el elemento impulsor de los colaboradores en toda organización (García & Forero, 2014). La motivación laboral conduce al conglomerado de actividades que se ejecutan para obtener la satisfacción de las necesidades, y su aplicación se dirige a los comportamientos básicos como por ejemplo las labores de complejidad del individuo en su funcionalidad laboral. La definición de motivación en el contexto laboral es adecuada y tiene pertinencia, ya que cada aspecto aplicado se dirige a conocer toda necesidad de los integrantes de un equipo, con la finalidad de lograr su motivación. Por ello, una motivación acertada siempre va a lograr que el individuo tenga un sentido de pertinencia para la consecución de grandes resultados (Rivas & Villón, 2018). Toda organización experimenta que los factores motivacionales permiten predicción del desempeño laboral de una manera amplia (Tella & Ibinaiye,2020). En cuanto a los factores incidentes en la motivación, estos se centran en la estructura e intensidad de los comportamientos, finalmente es la persona quien mantiene y logra direccionar la condición de su desempeño es decir como colaborador asume una responsabilidad (Sánchez, I., Ríos, M., Cajas, V. & Tanqueño, I., 2021). Hoylas

organizaciones empleando mecanismos y estrategias que logren mejorar la motivación, efectivizan la comprensión y la forma de comportarse de un trabajador, desde esta perspectiva una efectiva motivación laboral en el empleado provocará una mejor satisfacción laboral (Guzmán et al., 2020). Se efectiviza a través del compromiso organizacional toda motivación para el logro y desempeño laboral (Guo et al., 2021).

Desde otro contexto Manjarrez et al., (2020) indica que en la mayoría de contextos o entornos la motivación se considera elemento complejo de manejar, este aspecto surge cuando un colaborador no demuestra la capacidad requerida para su actividad laboral, este puede enviársele a una capacitación específica para mejorar su instrucción y el conocimiento de las mejores habilidades laborales, pero cuando no logra el aprendizaje de estos aspectos se le programa a desempeñarse en labores más simples, a consecuencia de ello se le reemplaza por un colaborador más efectivo, ambos aspectos permite al colaborador sentirse motivado y empeñarse en ejecutar su labor de manera más eficiente. Las motivaciones para las actividades laborales son dependientes de dos factores. Los factores higiénicos, referidos a aquella condición que rodea a los individuos en su entorno laboral, aquí se consideran entre otras, toda motivación física y ambiental del trabajo, el salario, el beneficio social, los lineamiento políticos de la organización, la forma en que se supervisa, intensidad de relación entre el directivo y empleado, el reglamento interno, la oportunidad motivacional intrínseca a la función que desempeña el trabajador, en definitiva estos elementos son los que de manera amplia logran la motivación, la idoneidad de proveerse de satisfacción psicológica y emocional (Herzberg 1959, citado en Chiavenato, 2017). Entre los factores motivacionales, se consideran a todos aquellos que se relacionan con el cargo, el deber y la tarea que se relaciona con dicho cargo. Estos factores exteriorizan un resultado duradero y de satisfacción, incluso la generan en peores casos (Hodgetts & Altman, 2017). Así la motivación implica sentimientos de realización, permite crecer y realizarse profesionalmente, ello se pone de manifiesto al ejecutar labores consideradas desafiantes y significantes en las labores. Los factores de satisfacción componen el contenido del puesto, que comprenden. Delegar responsabilidad, plena libertad al decidir cómo ejecutar una actividad, posibilidad de ascender, pleno empleo de la habilidad

personal del trabajador, plantear objetivos y su evaluación, simplificación del puesto, ampliación del puesto (Chiavenato, 2017).

Tobando (como se citó en Manjarrez et al., 2020) plantea que los factores internos de la motivación, guardan relación con la indagación de la realización personal y la fidelidad de todo propósito, genera elemento placentero en el trabajo, logran estimular la pasión, la paciencia y la perseverancia, indispensables para que se crezca como persona y en el entorno laboral de la empresa. Este aspecto permite una producción y calidad del bien y servicio de la organización la que la convierte en influyente en un mercado laboral exigente. La eficaz gestión del talento humano y el enriquecimiento en el trabajo desde el personal, son motivantes para que los individuos utilicen un pleno potencial y se encamine a su desarrollo durante su trayectoria laboral y de vida.

En cuanto a las dimensiones de la motivación tenemos: La motivación intrínseca, según Citarella et al., (2017), la define como una de las formas más autónomas y con poder predictivo en variados contextos. De igual manera Larrenua (2014), menciona que la motivación intrínseca es aquella basada en la autonomía, y el aspecto competitivo, la satisfacción y el disfrute. Zevallos (2016), menciona a Litman (1958), corrobora esta definición cuando señala que la motivación intrínseca, logra accionarse al existir un deseo de la persona. Rivas (2019), resume para la motivación intrínseca tres tipos: a. Motivación para conocer. Se dice que esta motivación se presenta cuando el individuo logra experimentar satisfacción cuando aprende o trata de entender algo nuevo. b. Motivación de logro. Establece cuando se ha hallado el placer buscar, toda vez que el individuo desea superarse a sí mismo al crear o lograr algo, equivale a decir cuando este concretiza el disfrutar su proceso de crecimiento, importando menos el producto final. Experimenta intensa satisfacción al plantearse un reto a sí mismo, como si se tratara de una competencia final. c. Motivación para experimentar estimulación. Se presenta cuando el individuo indaga su participación en alguna labor para así lograrla experimentación de sensaciones que le agradan, esta se ha concluido que es una de las motivaciones que no se han estudiado a profundidad. Acerca de motivación extrínseca, Rovira (2020), señala que la motivación extrínseca se relaciona con la labor que logra motivar una remuneración como recompensa. Un ejemplo es cuando se estudia, aunque

no se desea con el fin de que al culminar los estudios se pueda lograr emplearse o laborar duramente, aunque esté ausente el interés, sin embargo, es motivante culminarlo ya que se logra una recompensa. Desde este contexto cuando se produce motivación de manera positiva, es decir cuando la persona muestre conducta placentera por la labor o actividad que realiza. Desde otro sentido se puede presentar contrariamente la motivación negativa, entendida como accionar solo para mantener el puesto laboral, aunque no importe la productividad o eficacia. La motivación extrínseca según Maslow (citado por Bello & Bustamante, 2019), logra asociar la motivación extrínseca a cuatro de cinco necesidades humanas. Señala que esta motivación se convierte en la fuerza que logra la estimulación en el sujeto para ejecutar una labor debido a una recompensa. Las siguientes necesidades: son las que se asocian a la motivación extrínseca: fisiológica, de pertenencia y amor, de seguridad y de estimación. En cuanto a las teorías de la motivación tenemos, la motivación extrínseca, en relación a la teoría bifactorial. Esta se fundamenta en los dos factores los intrínsecos e higiene, a los que se les conoce como extrínsecos. Herzberg es claro al señalar que los factores higiene logran asociarse con la insatisfacción la misma que se asocia a condiciones del entorno en el que desarrollará sus actividades el trabajador, estas se hallan condicionadas con la administración y la organización de la institución (Herzberg, 1959 citado en Bello & Bustamante, 2019). La teoría de la motivación extrínseca permite la agrupación en niveles de necesidades, dos de estas se relacionan con la motivación propiamente extrínseca. El primero, es el conocido como escalón de existencia, que señala que son los factores externos los que logran la satisfacción de necesidades de naturaleza fisiológica y seguridad, sin embargo, el segundo basado en el reconocer y aceptar como la persona se asocia con su propia relación. Desde la posición hipotética de la frustración, una persona no satisfecha en su necesidad de orden superior vuelve y opera sobre la necesidad de nivel inferior (Bello & Bustamante, 2019). En cuanto a las recompensas extrínsecas Fernández (2017), reconoce dos tipos los cuales son: Las recompensas tangibles, esta es una recompensa que se asocia al salario, ascensos, están además implícitos los castigos, estos dado que este tipo de recompensas pueden presentarse de manera positiva o negativa. La principal característica y debilidad de estas recompensas está en el hecho de que

en algún momento la organización se verá impedida de pagar recompensa al trabajador, lo que definitivamente provocará desmotivación. El factor significativo de la motivación es el salario, de igual forma el hecho sancionador, ello implicaría desmotivación al individuo en la actividad laboral que desarrolla. Las recompensas intangibles, estas logran comprender todo tipo de alabanza y reconocimiento o reproches y amenazas.

Respecto a la variable desempeño laboral, Bohórquez et al. (2020), afirman que este es lo que cada trabajador rinde en sus labores encomendadas asignadas, a cómo logra desenvolverse en su praxis, por ello la mayoría de organizaciones establecen la evaluación de desempeños, pues así se conocerá con que eficacia y eficiencia se llevan a cabo las labores que se realizan.

Morales (citado por Atiquipa & Jaimes 2017) define el desempeño laboral como todo logro que se alcanza por parte del trabajador cuando este ejecuta sus tareas tratando de cumplir con las metas de la institución en un tiempo dado, integrándose por actividades que pueden medirse y ser tangibles para ser evaluadas, así mismo el trabajador puede interiorizar y autoevaluar su desempeño. Una evaluación del desempeño laboral favorece la apropiada y precisa forma de cumplir con objetivos y convierte toda experiencia en una forma de aprender en todo el personal (Amador et al., 2018). Puede tener dos comportamientos visibles el desempeño de tareas y el desempeño contextual indispensables en la efectividad de una institución (Zaman et al., 2021). Sin embargo, es necesario personal competente integralmente para el uso y disponibilidad del recurso público, para emplearse con eficiencia y eficacia (Marín & Delgado, 2020). Se complementa este aspecto cuando el empleado goza de bienestar y salud, pues se ha comprobado un mayor desempeño laboral (Rasool et al., 2020), de igual manera la recompensa extrínseca y una mayor libertad de decisión en los empleados mejoran este desempeño (Nakagawa et al., 2014). Todo ello, direcciona desde el desempeño laboral a un aprendizaje organizacional, por tanto, a una clara ventaja competitiva frente a otras (Zhang & Yu, 2020).

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, Louffat (2012) (citado en Ruiz, 2021) plantea las siguientes dimensiones: Eficacia, referida a la realización que asocia el logro de objetivos y de resultados que se esperan por

parte de la organización con la finalidad de lograr los efectos deseados; en otras palabras, toda acción que se necesita para lograr las metas señaladas. Se le conoce también como la eficiencia directiva, pues viene a ser la manifestación administrativa de la eficiencia. La eficiencia, es considerada el empleo correcto de todo recurso de tal manera que se logre todo objetivo; mediante el empleo de la menor cantidad de recurso financiero, recurso humano y el tiempo. Esta es la expresión que permite evaluar el actuar de los empleados para llegar a cumplir los objetivos que la organización se planteó. Desde esta perspectiva la eficacia, también se entiende como toda capacidad para el logro del efecto deseable o que se espera incluye los factores externos, la eficacia considera algunos recursos como el enfatizar en los resultados, realizar correctamente las cosas, lograr alcanzar con certeza los objetivos, permitir la optimización de la utilización de los recursos, Obtener resultados y proveer eficacia a los empleados. La eficacia también como una capacidad de naturaleza administrativa que permite lograr metas debidamente planificadas. O, como la extensión en la que ejecutan labores planificadas y se logran los resultados planificados (Rojas et al., 2017). Respecto a la eficiencia, que significa virtud de producir, de igual forma por ser muy variado su entendimiento se le conoce como el proceso de cumplir objetivos, empleando de forma racional u óptimamente los recursos, también como el logro de metas considerando el óptimo funcionamiento de la empresa. Otros la prefieren entender como el grado de cumplimiento de todo objetivo, considerando calidad y oportunidad, sin considerar costos (Rojas et al., 2017).

Aragón (2019), además destaca que también los factores que se asocian a la personalidad de un individuo tienen significancia con la clase desempeño laboral que estos experimentan. El entrenamiento, permite elevar la productividad y la calidad del trabajo y mejora el tipo de comunicación entre las personas. Otro factor lo constituyen las condiciones físicas, el entorno, los insumos, instalaciones y condiciones psicológicas de manera general en la empresa, las mismas que pueden influir significativamente en el personal. La ejecución de un buen trabajo es facilitada por las condiciones en las que los trabajadores desempeñan su labor, así como por las herramientas y equipos que les facilitaran desempeños ideales y acorde a metas institucionales (Rojas et al., 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Se desarrolló el tipo de investigación aplicada. Este tipo de investigación está caracterizado por el empleo de conocimiento teórico que ya existe y tiene el propósito de evaluar variables para promover el desarrollo de problemas (Nicomedes, 2018). Aquí se emplearon los aportes de teorías de variados autores para poder realizar la contrastación de las variables que se investigan, pero desde sus resultados.

Diseño de investigación: Se empleó el no experimental, pues no se manipuló variable alguna que se investigó en las unidades de análisis (Hernández et al., 2014). El nivel que se empleó dentro de este diseño fue el descriptivo correlacional, es descriptivo dado que se detallaron propiedades y características que luego se recogieron como datos para lograr medirlos (Hernández et al., 2018). Se considera correlacional, pues se midió la relación que se obtenga en un tiempo dado para las variables investigadas (Ríos, 2017). Y transversal, dado que la información obtenida y el objeto de estudio se realizó solo en un momento dado (Sánchez, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1 Independiente: Motivación

Definición conceptual: Es un impulso interno que logra activar la preferencia de una persona a ejecutar toda actividad o comportamiento que permita el logro de metas, orientadas a objetivos determinados (Rubio, 2016).

Definición operacional: Proceso que permite el estímulo a los individuos para el cumplimiento de una actividad.

Dimensiones: Motivación extrínseca y motivación intrínseca

Indicadores: Necesidad de protección, necesidades sociales y de pertenencia, necesidad autoestima y necesidad de autorrealización.

Escala de medición: 0= nunca. 1=casi siempre y 2=siempre

Variable 2 Dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: Esta referido al rendimiento que tiene cada

individuo cuando ejecuta las actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa, por ello gran parte de organizaciones tratan de evaluar el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que ejecutan sus labores (Bohórquez et al., 2020).

Definición operacional: Proceso que permite la participación del individuo de una organización y que permite determinar el logro de sus actividades.

Dimensiones: Eficiencia en las actividades y Eficacia en las actividades

Indicadores: Puntualidad, trabajo en equipo, confidencialidad, uso adecuado de recursos, responsabilidad, creatividad en el logro de metas y productividad.

Escala de medición: 0= nunca. 1=casi siempre y 2=siempre

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población se definió como un conjunto o finito o infinito que posee como elemento común poseer características equivalentes entre sí (Arias, 2020). La población en la presente investigación fue de 84 trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Muestra: La muestra, es aquella definida como parte de una población de sujetos incluso con todas sus características (Baena, 2017). La muestra para la presente investigación se calculó en 69 trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

La muestra se estableció con población finita, siendo la fórmula y valores, los siguientes: Se calculó la muestra mediante la fórmula de Cochran para calcular una proporción de calidad promedio de los usuarios internos donde: la población es de 84 trabajadores del establecimiento de salud de Huarmaca, nivel de confianza de 95% ($Z=1,96$), no se conoce el porcentaje de proporción por lo que se trabaja con el 50% ($p=0,5$), una precisión de 5% ($d=0,05$) y una proyección de pérdidas del 5%; por lo cual el resultado de la muestra fue de 69 trabajadores.

Muestreo: Esta es una técnica que estudia la muestra para hacerla representativa de una población grande. En el presente caso el muestreo fue probabilístico pues todo elemento de la población tiene igual posibilidad de escogerse para la muestra, obteniéndose a través de una selección aleatoria

de las unidades de análisis (Hernández et al., 2014).

Unidad de análisis: La unidad de análisis, se consideró a toda aquella que se relacionó con las unidades de la población y que permitió la generalización de los resultados. Para nuestro caso fueron 84 trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Criterios de inclusión: Se consideró en la investigación a todo el personal del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca que desean participar de manera voluntaria en la presente investigación.

Criterios de exclusión: Se excluyó a todo el personal que no pertenezca al establecimiento de Salud Integral - Huarmaca, así mismo a aquellos que se encuentren con permisos por salud o personales y de vacaciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Sánchez et al. (2018) señala que la técnica es aquella que permite considerar medios e instrumentos desde los que se acciona el método. Así mismo toda regla u operación que admite el manejo de instrumentos y que complementan al individuo cuando los métodos son aplicados. En este caso se utilizó como técnica la encuesta, para la recolección de información de las personas que principalmente se ciñe en un cuestionario.

Instrumento: Se definió como un mecanismo que permitió recopilar información de una manera objetiva y sistemática (Queirós et al., 2017), El instrumento empleado fue el cuestionario, que es un conjunto de cuestionamientos referidas a una o más variables que se investigan (Hernández et al., 2014). Se elaboró el cuestionario para la variable 1 Motivación, así como para la variable 2 Desempeño laboral.

Validez: Se realizó la validez de contenido o de juicio de expertos, en la que tres expertos profesionales relacionados con el tema, con experiencia en gestión pública: Dr. Ángel Centurión Larrea, Mg. Ruperto Arroyo Coico y Mg. Marlene Flores Cubas, quienes validaron los instrumentos de recojo de información previo análisis de los mismos y emisión de sus observaciones las mismas que será corregidas.

Validez de criterio, referida a establecer la correlación entre el valor de cada

ítem con el total de la variable que se investiga.

Validez de constructo, correlación que se determinó entre el valor de cada dimensión con el total de la variable que se estudia.

Confiabilidad: Se realizó con el procesamiento de datos obtenidos a través de una prueba piloto que se aplicó a 15 unidades de análisis, que presentaron las mismas particularidades a las unidades de análisis que se investigaron. Se aplicó la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

La investigación se inició realizando la gestión del permiso ante las autoridades del establecimiento de salud y estas puedan otorgar las facilidades del caso, se entrevistó con estas y se les explicó la finalidad de la investigación. En un inicio se realizó la prueba piloto consistente en la aplicación de 2 cuestionarios validados por expertos a 15 unidades de análisis de un establecimiento de salud similar al de la presente investigación. Con los resultados obtenidos se obtuvo la validez de criterio, constructo y la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach. Posterior a este procedimiento se aplicaron los cuestionarios a una muestra de 69 trabajadores del establecimiento de salud Huarmaca, previo a la aplicación; se les explicará el propósito de la investigación. La información obtenida se organizó y sistematizó para iniciar todo procedimiento de cálculo tanto para la estadística descriptiva como inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

La información obtenida como resultado de la aplicación de los instrumentos de recojo de información se ordenó en una matriz Excel. Se aplicó en un inicio la prueba de determinación de la normalidad de datos, según ello se empleó el estadístico paramétrico o no paramétrico correspondiente. Desde esta matriz de datos se logró procesar datos a través de la estadística descriptiva obteniendo tablas de frecuencias y porcentajes, de igual forma se procesó información a través del paquete estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 26, empleando la estadística inferencial con la finalidad de obtener los coeficientes de correlación respectivos, ello permitió obtener datos

confiables para la relación entre las variables y dimensiones investigadas.

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta el respeto hacia los derechos de autor, así mismo se tuvo en consideración el aspecto confidencial de los encuestados y el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, artículo 3 referente a las personas en el aspecto de su integridad y autonomía y el artículo 4 referido al bienestar y justicia de la persona, ello permitió no afectar ni causar daño ocasionado por la presente investigación.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación “Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca”, en la que se recibió la colaboración de los trabajadores de este establecimiento cuando se aplicaron los instrumentos validados para el recojo de la información. La información permitió ordenar y procesar los datos referentes a las dos variables en estudio, motivación y desempeño laboral, estos resultados de la investigación descriptiva-correlacional, se detallan a continuación en diferentes tablas.

Objetivo General: Analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Tabla 1

Distribución de frecuencias de las variables motivación y desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

	Motivación						
		Mediano		Alto		Total	
		f	%	N	%	N	%
Desempeño Laboral	Bajo	1	1,4	0	0	1	1,4
	Mediano	8	11,6	0	0	8	11,6
	Alto	10	14,5	50	72,5	60	87,0
	Total	19	27,5	50	72,5	69	100

Interpretación: Se puede observar que el 72,5% de los trabajadores encuestados del establecimiento de Salud de Huarmaca tuvieron un nivel alto con respecto a la Motivación, y al desempeño laboral. Sin embargo, también se observó que un 27,5% de los encuestados tuvo un nivel mediano de motivación, de los cuales a su vez el 14,5% se encuentran sobre un nivel alto de desempeño laboral, el 11,6% en el nivel mediano de desempeño laboral y 1,4% en el nivel bajo de desempeño laboral. A juzgar por los resultados se puede apreciar que en los trabajadores del establecimiento de salud de Huarmaca, existe relación entre la motivación y el desempeño laboral; sin embargo, debemos considerar, *que* el porcentaje del nivel mediano de motivación alcanzado, se relaciona con el porcentaje del nivel medio y bajo de desempeño laboral.

Objetivo General: Analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Tabla 2

Incidencia entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

			MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Interpretación: Se aprecia que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue positivo y alto igual a 0,747, con una significación bilateral de 0,000 por debajo del nivel de significancia de 0,01. Por lo que se aceptó la hipótesis de investigación: La motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Es decir que toda variación o mejora en la variable motivación provocará una variación o mejora en la variable desempeño laboral. Desde esta perspectiva es importante considerar la motivación como una forma de cultura organizacional, puesto que incide en el desempeño laboral explicándose por la pertinaz forma de comportamiento desde la actitud profesional del trabajador en un contexto de desempeño laboral.

Objetivo Específico 1: Estimar las características de la motivación de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Tabla 3

Nivel de calificación de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Escala de calificación	Frecuencia	Porcentaje
Alta (18-28)	50	72
Mediana (9-17)	19	28
Baja (0-8)	0	0
TOTAL	69	100

Interpretación: Se aprecia que el 72% de los trabajadores calificaron de alta la motivación en el centro de salud Huarmaca y un 28% de mediana, no se

reportaron valores para el nivel bajo de motivación. Es factible que, la mayoría de los trabajadores del establecimiento de salud estén experimentando elementos de motivación como reconocimientos o premios por parte de la dirección institucional, lo que permite en la organización una mayor productividad, contribuyendo de forma determinante al éxito de la organización. Poseer trabajadores motivados significa trabajadores mucho más comprometidos y proactivos para las actividades laborales, propiciando el trabajo en equipo y planteándose desafíos en cada nueva jornada.

Objetivo específico 2: Evaluar las características del desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Tabla 4

Nivel de calificación para desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Escala de calificación	Frecuencia	Porcentaje
Alta (26-40)	60	87
Mediana (13-25)	8	12
Baja (0-12)	1	1
	69	100

Interpretación: El nivel de calificación del desempeño laboral en el centro de salud de Huarmaca, 87% de los encuestados la calificaron de alta, 12 % de mediana y el 1% calificaron de baja el desempeño laboral. Es evidente el esfuerzo y disposición del trabajador del establecimiento de salud en la ejecución de sus actividades laborales, pues lo califica en un alto nivel, ha prevalecido una conducta real de desempeño en el servicio de salud, por tanto, se ha requerido de esfuerzo y de goce de bienestar del empleado, teniendo en cuenta que los desempeños son variantes de una persona a otra.

Objetivo específico 3: Establecer la incidencia de la dimensión motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Tabla 5

Incidencia entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

			MOTIVACION EXTRÍNSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION EXTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	1,000	,678 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Interpretación: Muestra un valor de correlación Rho de Spearman de 0,678 considerado positivo alto. Se puede apreciar además que el valor de la Sig, bilateral 0,000 resulto menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que la correlación fue significativa estadísticamente. Desde esta perspectiva, se aceptó la Hipótesis de investigación: Existe incidencia directa de la dimensión extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Se puede deducir que una mejora en la dimensión extrínseca provocaría también una mejora en el desempeño laboral. Además, se han presentado retribuciones externas o recompensas que han permitido que el trabajador perciba la motivación como momentánea, pues la estimulación es externa. El trabajador comprendió el desempeño laboral como un comportamiento, desde el que ha promovido acciones para llevar a cabo la realización de las metas institucionales, buscando siempre superar lo que las metas de manera satisfactoria.

Objetivo Específico 4: Establecer la incidencia de la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Tabla 6

Incidencia entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

			MOTIVACION INTRÍNSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
	INTRÍNSECA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Interpretación: Se puede observar que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue positivo y alto igual a 0,699, además tuvo una significancia bilateral de 0.000, la misma que resultó menor al nivel de significancia 0,01; lo que nos permitió aceptar la hipótesis de investigación: Existe incidencia directa de la dimensión intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Toda mejora en la dimensión motivación intrínseca también permitirá una mejora en el desempeño laboral. Los resultados indican que existe tendencia hacia una acción que se origina cuando la persona ejecuta alguna actividad simple o compleja voluntariamente para su satisfacción. De ello podemos deducir que, un trabajador debidamente motivado ejecuta actividades para adquirir más competencias conscientemente, siempre orientadas a los objetivos de la organización.

Tabla 7

Niveles de calificación de las dimensiones de la variable Motivación

Dimensión	Escala de calificación					
	Alta		Mediana		Baja	
	F	%	F	%	F	%
Motivación extrínseca	45	65	23	33	1	2
Motivación intrínseca	51	74	18	26	0	0

Interpretación: Para la motivación extrínseca que el 65% de los encuestados la califico de alta, el 33% de mediana y el 2% de baja. Referente a la motivación

intrínseca esta fue calificada en un 74% como buena, el 26% la calificó de mediana, no se reportó calificación baja en esta dimensión. Los resultados demuestran que, prevalece la motivación intrínseca en la institución es decir que los trabajadores del establecimiento de salud poseen un aspecto competitivo satisfactorio pues esta se acciona desde la misma persona. Es además un indicativo que permitió reflejar deseos e impulsos de los trabajadores, logrando mantener intrínsecamente la motivación en un nivel aceptable para movilizarse hacia los objetivos institucionales.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

		Motivación Extrínseca							
		Bajo		Mediano		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Desempeño Laboral	Bajo	1	1,4	0	0	0	0	1	1,4
	Mediano	0	0	8	11,6	0	0	8	11,6
	Alto	0	0	15	21,7	45	65,2	60	87,0
	Total	1	1,4	23	33,3	45	65,2	69	100

Interpretación: Se aprecia que el 65,2 % de los trabajadores encuestado del establecimiento de Salud de Huarmaca mantuvieron un nivel alto respecto a la motivación extrínseca y el desempeño laboral. Sin embargo, el 33,3% tuvieron un nivel mediano de motivación extrínseca, de los cuales 21,7% se encontraron en un nivel alto de desempeño laboral y un 11,6% en el nivel mediano. Por otro lado, cabe señalar que el 1,4% de los encuestados tuvieron un nivel bajo tanto para la motivación como para el desempeño laboral. Se observa que del 87% de los trabajadores que poseen un desempeño laboral alto, 65,2% también poseen una alta motivación extrínseca es decir estos se encuentran estimulados debido a una recompensa para ejecutar sus labores, es posible que se ha dado una motivación inducida desde el entorno del trabajador, buscando la aceptación personal de terceros, anhelando ser reconocidos.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

	Motivación Intrínseca						
	Mediano		Alto		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Desempeño Laboral	Bajo	1	1,4	0	0	1	1,4
	Mediano	8	11,6	0	0	8	11,6
	Alto	9	13,0	51	73,9	60	87,0
	Total	18	26,1	51	73,9	69	100

Interpretación: El 73,9% de los trabajadores encuestados del establecimiento de Salud de Huarmaca, mantuvieron un nivel alto tanto para la motivación como para el desempeño laboral. Así mismo, se aprecia que el 26,1% de los trabajadores se encontró en un nivel mediano de motivación, de los cuales 13% se encontraron en un nivel alto de desempeño laboral, 11,6% en un nivel mediano y 1,4% en el nivel bajo. Se concibe que la mayoría de los trabajadores que posee en alto nivel de desempeño laboral también poseen alto nivel de motivación intrínseca debido a que experimentan satisfacción en su actividad laboral buscando superación desde su participación en toda actividad laboral. Es aquí donde se percibió el grado de energía que decidieron aplicarle a su accionar, se resalta la importancia de la forma como se logra el aumento de la motivación intrínseca para aumentar el desempeño laboral y lograr un cambio, esta motivación se asumió como un reto personal, pero al mismo tiempo se confrontó para lograr una solución ante algún problema.

Prueba de normalidad

Se aplicó para determinar la prueba que comprobó las correlaciones y las hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: Se selecciona cuando las muestras son mayores que 50

Shapiro-Wilk: Se selecciona cuando las muestras son de 50 unidades a menos.

Tabla 10

Prueba de normalidad de las variables investigadas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,096	69	,184	,964	69	,045
DESEMPEÑO LABORAL	,124	69	,010	,945	69	,004

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Tabla de decisión estadística de normalidad

Variable Motivación: Sig. = 0,184

Variable Desempeño Laboral Sig. = 0,010

Aplicación de estadístico

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	R de Pearson	Cuando Sig, V1 y V2 >0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig, V1 y V2 <0.05 Cuando en una variable Sig. <0.05 y en la otra Sig. >0.05

Interpretación: Dado que la muestra fue 69 (mayor que 50), se elige la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Como el valor de significancia p es $0.184 > 0.05$ y $0.010 < 0.05$ se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, lo que significa que las variables de investigación no tuvieron distribución normal, por lo cual, para el análisis de la correlación, se aplicó el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se han consultado diversos referentes teóricos que han permitido el desarrollo de la misma y permitieron abordar de manera sistemática las dimensiones de cada variable y sus respectivos indicadores para alcanzar los objetos respectivos. Los resultados encontrados se contrastaron con los enfoques de naturaleza teórica, así como con los trabajos previos consultados para la presentación de la discusión.

El objetivo general Tabla 1, fue analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca, cuyos resultados fueron, para la variable motivación el nivel alto en 72,5% y para el desempeño laboral también un nivel alto de 87% en el personal del contexto en estudio. Esto indica que ambas variables alcanzaron niveles significativos. Los resultados presentados difieren con lo hallado por Oliva (2017), quien halló un nivel alto de calificación de 36,9% y un nivel medio de 58,5%. Así mismo, los resultados hallados no concuerdan con el trabajo de Quispe (2017) quien encontró un nivel excelente de 7,2 % y 56,6% como medio.

En cuanto a la comprobación de la hipótesis general, La motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca, la tabla 2, muestra que la prueba del coeficiente de correlación de Spearman es significativa (Sig. bilateral=0,000<0,01) y la correlación hallada entre las dos variables investigadas fue de $r_s=0,747$, lo que significa que ambas variables están directamente relacionadas, mediante una correlación positiva y alta. Desde la concepción de motivación Rubio (2016), determina esta como un impulso que permite activar interiormente la predisposición de la persona para que pueda efectuar actividades y desde luego también comportamientos, direccionando siempre hacia objetivos, por lo que el personal se ha logrado identificar en este contexto desde su actuar en el establecimiento en el que labora. Es importante resaltar que la motivación que se experimenta en la institución cuando permiten la direccionalidad de las conductas hacia los objetivos de la organización. Marín & Placencia (2017), respaldan tal afirmación cuando menciona que esta como fuerza psicológica permite el impulso del individuo

para concretizar los procesos de sus actividades laborales. Por ello se constituye en el elemento impulsor de los colaboradores (García & Forero, 2014). Así mismo, desde la definición de Bohórquez et al., (2020), el desempeño laboral se concibe que los trabajadores han efectuado sus labores asignadas como un rendimiento en el que actúa su pleno desenvolvimiento, sin embargo, puede haber sucedido que hayan percibido la evaluación del desempeño como elemento motivador para efectuar desde su experiencia las mejores actividades. Del mismo modo, ha intervenido un cumplimiento de metas para el establecimiento, todo bajo un tiempo determinado lo que denota efectividad, integrándose a otras actividades medibles que se muestran para evaluarse (Atiquipa & Jaimes, 2017). Como elementos intervinientes es factible que se articularon los objetivos y resultados, es decir se ha transitado en lo eficaz, se han previsto los logros de los efectos deseados, además de haberse empleado óptimamente los recursos empleándolos mínimamente, también para la consecución de los objetivos del establecimiento. Desde lo analizado se deduce que, las investigaciones consultadas mostraron resultados descriptivos que difieren con la presente investigación, sin embargo, coinciden con los resultados inferenciales, demostrando que la relación entre las variables motivación y desempeño laboral confirman la existencia de una correlación significativa. Ello significa que cualquier variación en una variable provocara también variación en la otra.

Referente al objetivo específico 1, Estimar las características de la motivación de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Tabla 3, se halló que del 100% del personal el 72% percibió una alta motivación en el establecimiento y el 28% una mediana motivación. Estos resultados difieren con los encontrados por Ruiz et al., (2021), pues hallaron en un 54,8% de trabajadores desmotivados por factores intrínsecos, muy por el contrario, a los encontrados en la presente investigación, lo que indica que los trabajadores han tenido comportamientos variados, en el caso de la institución en la que se investiga la orientación o comportamiento ha sido hacia metas que han permitido cumplir objetivos (Rubio, 2016). Se confirma que la motivación define en el individuo la predisposición de cumplir con eficacia las actividades, es posible que el administrador ha cumplido su rol pues se ha afectado

favorablemente la conducta del personal a través de diversos reconocimientos (Valverde & Medina ,2018).

En cuanto a la hipótesis específica 1, La motivación es óptima en los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Desde los resultados descriptivos para la variable motivación se puede comprobar que el personal del establecimiento de salud desde su percepción califica esta variable centrados en los niveles alto y mediano, lo que permite deducir que el nivel óptimo se alcanzó para la motivación en los trabajadores del establecimiento de salud integral de Huarmaca. Pues Rubio (2016), asevera que identificarse en un contexto de actuación activa la predisposición desde un impulso interior que muestra lo mejor como producto de sus actividades. Referente al Objetivo específico 2, Evaluar las características del desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. En la Tabla 4; se puede observar que desde la percepción del personal del establecimiento esta fue calificada como alta con un 87% y un 12% la califico de mediana. Sin duda que el personal experimentó un desempeño laboral favorable a la organización. De igual manera estos resultados difieren con lo hallado por Ruíz et al., (2021), pues halló que el 50% tuvo bajo desempeño, mientras que el 32,5% un desempeño medio y el 14,3% un desempeño alto, muy por el contrario, los resultados hallados en la presente investigación. Montes & Diaz (2018), encontraron resultados similares una calificación media de 54%, alta de 36% y baja con un 10%, esto significa que los trabajadores que ejecutaron sus actividades cumplieron con las metas de la organización, concretizándolas durante el proceso de las actividades, se suma a ello el bienestar y el aprendizaje organizacional (Zhang & Yu, 2020).

Respecto a la comprobación de la Hipótesis específica 2, El desempeño laboral es adecuado en los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Desde los resultados descriptivos para la variable desempeño laboral se pudo comprobar desde la percepción del personal del establecimiento de salud califica esta variable centrada en los niveles alto y mediano, de ello se deduce que si se alcanzó el nivel adecuado de desempeño laboral en los trabajadores del establecimiento de salud integral de Huarmaca. Al respecto Rojas et al., (2017), señala que, la ejecución de un buen trabajo

es facilitada por las condiciones en las que los trabajadores desempeñan su labor.

Referente al objetivo específico 3, Establecer la incidencia de la dimensión motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca, En la Tabla 5, se puede apreciar para la variable desempeño laboral el nivel alto en 87% y para la variable motivación extrínseca un nivel también alto en 65,2%. Los resultados indican que la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral tienen un nivel significativo. Es decir que el personal del establecimiento de salud está experimentando una motivación extrínseca favorable desde conductas favorables, lo que se traduce en un alto desempeño laboral. Los resultados hallados no coinciden con los encontrados por Córdor & Valencia (2019), que fue 94% en el nivel medio. Esto significa que el personal del centro de salud logró laborar bajo el aspecto positivo motivante o recompensatorio, lo que permitió mantener su productividad y eficacia laboral.

En lo concerniente a la comprobación de la hipótesis 3, Existe incidencia directa de la dimensión extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. En la Tabla 8; se encontró que la prueba del coeficiente de correlación de Spearman es significativa ($\text{Sig. bilateral}=0,000<0,01$) y la correlación hallada entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral investigadas fue de $r_s=0,678$ lo que equivale a decir, que ambas se relacionaron directamente mediante una correlación positiva y alta. Este valor de correlación es coincidente con lo hallado por Ruiz (2021) y con lo hallado por Condor & Valencia (2019) sobre significación en la correlación con el rendimiento laboral. Sin embargo, estos resultados no son coincidentes con los hallados por Oliva (2017), quien encontró una baja correlación ($r_s=0,191$), pero significativa al nivel 0,05. Es posible que estos resultados se deban a que, existen factores que inciden en la motivación desde fuera del personal, de esta manera los trabajadores logran colaborar y cooperar el mismo que se efectiviza bajo compromiso organizacional (Guo et al., 2021). El personal goza de atractiva remuneración y de recompensas, reconocimiento a labores

sobresalientes. (Bello & Bustamante, 2019) señala que esta motivación extrínseca se puede haber asociado a algunas necesidades humanas, como la necesidad fisiológica, de pertenencia y amor, necesidad de seguridad y de estimación, desde esta perspectiva esta motivación se ha transformado en una fuerza que ha propiciado la estimulación del individuo con la finalidad de poder llevar a cabo una actividad sabiendo que va a ser recompensada, este resultado se ve respaldado por la teoría de la motivación extrínseca fundamentada en los factores intrínsecos e higiene, es importante señalar que estos se asocian a toda condición del entorno en las que se desarrollan las actividades laborales, es factible además que la administración haya establecido condiciones de naturaleza compensatoria o políticas de reconocimiento (Herzberg, 1959 citado en Bello & Bustamante, 2019). Definitivamente que el personal agrupó sus niveles de necesidades en dos factores externos, uno que logran satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, y otro basado en como asociarse con su misma relación. Otro respaldo teórico es el de Fernández (2017), quien señala las recompensas extrínsecas, y que se han experimentado en el establecimiento como son las recompensas tangibles (asociadas al salario, ascensos, incluso medidas disciplinarias), pues se presentan de manera positiva o negativa, no se ha presentado de manera significativa desmotivación a juzgar por los resultados. Y las recompensas intangibles que comprenden los halagos y reconocimientos. Desde nuestra crítica, estos aspectos que se han experimentado en el establecimiento de salud, han permitido que la relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral resulten significativa.

En cuanto al objetivo específico 4, Establecer la incidencia de la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. En la tabla 6, se puede apreciar que la dimensión motivación intrínseca reporta el mayor en el nivel alto en 73,9% y el desempeño laboral también en el nivel alto en un 87%. Los resultados no son coincidentes con los hallados por Oliva (2017), quien obtuvo un nivel medio del 94,6% y alto solo en un 1,1%.

Referente a la comprobación de la Hipótesis 4, Existe incidencia directa de la dimensión intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del

establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. En la tabla 9, se aprecia que la prueba del coeficiente de correlación de Spearman es significativa (Sig. bilateral=0,000<0,01) y la correlación hallada entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral investigadas fue de $r_s=0,699$ lo que equivale a decir, que ambas se relacionaron directamente mediante una correlación positiva y alta. Si es coincidente el valor de correlación significativo al nivel 0,01 lo hallado por Ruíz et al., (2021). Citarella et al., (2020), entiende la motivación intrínseca como una de las formas más autónomas y con poder predictivo en variados contextos. Es factible que los resultados hallados se deban en primer lugar a que en el establecimiento se han presentado entornos en los que se percibe motivación y participación acertada, pues el personal logró sentido de pertinencia frente a su institución (Rivas & Villón, 2018). Desde esta concepción se puede inferir que el eje central de ello es la existencia de un deseo en la persona, Zevallos (2016). Este aspecto se ve respaldado por lo mencionado por Rivas (2019), cuando señala que se puede dar en las personas tres tipos, la motivación para conocer, simplemente cuando se presenta la satisfacción a experimentarse, la motivación de logro cuando se ha encontrado placer y el individuo desea seguir superándose y la motivación para experimentar estimulación, es decir cuando participa en las actividades que le agradan. De ello se puede inferir que el personal del establecimiento ha experimentado estas en algún momento, pues solo así trata de entender lo nuevo o cuando se aprende desde la organización, pues esta se acciona al existir un deseo de la persona (Zevallos 2016). La motivación de manera constante a si mismo se considera interna (Koch & Bustamante, 2016). No hay organización que no experimente factores motivacionales, aunque Manjarrez (2020), señala que en la mayor parte de contextos la motivación es considerada como un elemento muchas veces complejo de manejar, sin duda alguna esto surge cuando el empleado no muestra capacidad para su actividad en la organización. Esto significa que, en el establecimiento de salud, se promueven factores de satisfacción cuando se asume y se delegan responsabilidades en el puesto, cuando se decide o se toma la decisión de ejecutar o no alguna actividad, cuando se demuestra la habilidad personal, todo ello con lleva a sumar elementos en la motivación intrínseca del personal.

VI. CONCLUSIONES

1. Referente al objetivo general de la presente investigación, se encontró incidencia de las variables motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. El coeficiente de correlación Rho de Spearman fue positiva y alta de 0,747. Esto significa que si aumenta la motivación también aumentará el desempeño laboral.
2. En cuanto al primer objetivo específico establecido, se lograron estimar las características de la motivación de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Para este caso se calificó como alta en un 72% y en 28% como mediana.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se logró evaluar las características del desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca, este calificó como alto en un 87% y como mediano en un 12%.
4. Referente al tercer objetivo específico, se encontró incidencia de la dimensión motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. El coeficiente de correlación Rho de Spearman fue positiva y alta de 0,678, es decir que una mejora en la motivación extrínseca generará una mejora en el desempeño laboral.
5. Respecto al cuarto objetivo específico, se concluye la incidencia de la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral en los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. El coeficiente de correlación Rho de Spearman fue positiva y alta de 0,699. Lo que significa que una mejora en la motivación intrínseca también mejorará el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Al personal directivo del establecimiento

1. Promover el seguimiento de la motivación y el desempeño laboral continuamente.
2. Gestionar el perfeccionamiento de capacidades laborales en el personal del establecimiento de salud.
3. Monitorear sistemáticamente los factores motivacionales en el personal del establecimiento de salud.

A los trabajadores del establecimiento de salud

4. Continuar promoviendo el desempeño laboral con responsabilidad y ética funcional.
5. Participar en las autoevaluaciones de motivación y desempeño laboral que promueva la dirección del establecimiento de salud.
6. Seguir promoviendo nuevas estrategias para adquirir un desempeño laboral adecuado.
7. Proponer mejoras para los factores de motivación interna y externa.

REFERENCIAS

- Amador, N., A. García, Maricruz, A. Peña, Nancy, & G. Mendoza, Juan Manuel. (2018). Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations. *Nova scientia*, 10(21), 423-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Aragón, J. (2019). Emotional intelligence and its relationship in the job performance. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6 (1), 55-68. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>
- Arboleda P. , G. I.; Cardona Jiménez, J. L. (2018). Perception of the Performed Work Satisfaction and Motivational Factors among the Personnel of the Healthcare Service Suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Gerencia y Políticas de Salud*. 7 (35), 222- 234.
<http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.pslid>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración*. Libro electrónico www.agogocursos.com
- Atiquipa, L. & Jaimes, F. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, Puente Piedra. 2015* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo].
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. (3ra ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bello T. , J. V., & Bustamante Maslucan, Y. (2019). *¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? Lima Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/628119/BelloT_J.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad*, 12(3), pp. 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-

36202020000300385

- Citarella, A., Maldonado, J., Sánchez, A. & Vicente, F. (2020). A-motivation and its relationship to academic self-efficacy and goal orientation in a sample of high school students in southern Italy. *INFAD Revista de psicología*. 2 (1), 479-488.
<http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2020.n1.v2.1873>
- Condor, S. & Valencia, I. (2019). *Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del Área Madre-Niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins-ESSALUD*. Lima. 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3577>
- Chiavenato, I. (2014), *Administración General*. Edit. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración recursos humanos el capital humano de las organizaciones (10ma ed.)*. Edit. McGraw-Hill.
[https://books.google.com.pe/books?id=pZayswEACAAJ&dq=Chiavenato,+I.+\(2017\)&hl=es&sa=X&redir_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=pZayswEACAAJ&dq=Chiavenato,+I.+(2017)&hl=es&sa=X&redir_esc=y)
- Evia, M. J. (2019). *Qué motiva a los trabajadores en cada país*.
EXPOK. <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Fernández Iturriaga. (2017). *La motivación Extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales*. Longroño: Universidad la Rioja. https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002648.pdf
- García, M. & Forero, C. (2014). Motivation and job satisfaction as facilitators of organizational change: an explanation based on structural equations *Psicogene*, 17 (31), 120-142
https://www.researchgate.net/publication/277003534_Motivacion_y_satisfaccion_laboral_como_determinantes_asociados_al_cambio_organizacional

- Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., Yang, Y., & Cao, D. (2021). The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *BioMed Research International*, 2021, 9 pag. <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>
- Guzman, G., Sanchez, W., Placencia, M. & Silva J. (2020). Association Between Motivating Factors and Employee Performance of Radiology Technicians. *Revista CEA*, 6 (12), 83-103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación* Edit. Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° Ed.). Edit. Mc Graw-Hill.
- Koch, S. & Bustamante, C. (2016). Motivation for achievement, attitude towards work, job satisfaction and organizational commitment. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(1), 21-34.
- Larrenua, R. (2014). La motivación en el proceso de enseñanza/aprendizaje de lenguas extranjeras. Memoria del trabajo de final de grado: Universitat de les Illes Balears. Recuperado de http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/145393/Larrenua_Vegara_Roberto.pdf?sequence=1
- Manjarrez F. , N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Marín C. , J. L., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Labor performance in municipal management 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

- Marín, H. & Placencia, M. (2017) Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horiz Med*; 17(4), 42-52.
<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Montes, M. y Diaz, M, (2018). Motivation and job satisfaction of Nursing staff at the San Francisco Support Hospital, Ayacucho-2018, *Revista Científica de Ciencias de la Salud*. 12(2), pp. 9-16.
<https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
- Nakagawa, Y., Inoue, A., Kawakami, N., Tsuno, K., Tomioka, K., Nakanishi, M., Mafune, K., & Hiro, H. (2014). Job demands, job resources, and job performance in Japanese workers: a cross-sectional study. *Industrial health*, 52(6), 471–479. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0036>.
- Nicomedes Teodoro, Esteban Nieto. (2018). *Tipos de investigación. Aliciar*, 1-4. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Details.
- Oliva, E. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9048>
- Organización mundial de la salud [OMS]. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Puitiza L. , C. M., Tejada Muñoz, S., Morales Rojas, E., Chávez Quintana, S., & Sánchez Santillán, T. (2020). Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande health Microred in Peru. *Revista De La Universidad Del Zulia*, 11(31), 71-85.
<https://doi.org/10.46925//rdluz.31.06>
- Queirós, A., Faria, D., & Almeida, F. (2017). Strengths And limitations of qualitative and quantitative research methods. *European Journal of Education Studies*, 3(9), 369-387
<https://doi.org/10.5281/zenodo.887089>
- Quintana, A. & Tarqui, M. (2019). The performance of the nursing professional

in a Social Security hospital in Callao – Peru Summary. *Arch Med (Manizales) Arch Med*, 20(1).

<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

Quispe, Luz. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9563>

Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 912. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>

Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (1a ed.). Málaga: Servicios Académicos inter- Continentales S.L. <https://issuu.com/mayrodriguez5/docs/metodologia-para-la-investigacion-y-redaccion>

Rivas, R. (2019). *La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06-Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle del Perú] <http://200.60.81.165/handle/UNE/3308>

Rivas, Humberto & Villón, Sabina (2018). Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational Success. *Scientific*, 3 (7), 177-192 <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Rodríguez, F. (2020). *Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: Un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique, Santiago de Chile* [Tesis de maestría, Universidad de Chile] <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/177343/Analisis-de-la-motivacion-laboral-de-los-funcionarios-publicos-un-estudio-desde-el-Hospital-General-de-Machava-en-Mozambique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, M., Jaimes, L. & Valencia, M. (2017). Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks. *Revista Espacios*, 39 (6), pp 11 <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

- Rovira S. (15 de 7 de 2020). *Motivación extrínseca: definiciones, características y efectos*.
<https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-extrinseca>
- Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro.
<http://dspace.urbe.university:8080/jspui/handle/123456789/72>
- Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegui-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Ruíz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruíz, J., Flores, P. & Cueto, R. (2021). Motivation: Good job performance of public management workers. *CienciaLatina*, 5(3), p. 3806. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Salazar, L. (2020). Motivation and Quality of work life in the care staff of the Hospital Hugo Pesce Pescetto. *Ciencia Latina*, 5(3), p. 3677.
http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558
- Sánchez, I., Ríos, M., Cajas, V. & Tanqueño, I., (2021). Positive leadership in healthy organizational. *Rev. Venezolana de Gerencia*, 26 (95), 544-563.
<https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.7>
- Tella, A. & Ibinaiye O. (2020). Correlates of staff motivation, satisfaction, and job performance of library staff in selected Nigerian University libraries. *Revista internacional de información y bibliotecas*, 52(1), 365-382. DOI:[10.1080/10572317.2019.1631691](https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1631691)
- Ticahuanca, F. & Mamani, B. (2021). A theoretical approach to job performance. *Valor Agregado*, 8 (1), 86-98.
<https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Valverde-Medina, L. M., Ortiz-Delgado, L. P., & Romero-Morales, A. T. (2018). Role of the educational manager and job performance in higher Education Teachers. *Dominio de las Ciencias*, 4(3), 177.

<https://doi.org/10.23857/dc.v4i3.80>

Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Edit. Ricardo Palma. Business Support Aneth S.R.L. <file:///C:/Users/user/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Yongbeom, H. (2018). Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers? *Public Organization Review*, 18(3), 329-343.

<https://doi.org/10.1007/s11115-017-0379-1>

Zaman et al., (2021). Role of emotional intelligence in job performance of healthcare providers working in public sector hospitals of Pakistan *Revista de Ciencias Médicas y Mentales*, 8(2), 1-8.

DOI: 10.22543/7674.82.P245251

Zevallos, J. (2016) *Influencia de la motivación en el aprendizaje motor de estudiantes del cuarto grado de instituciones educativas ex variante técnica cono sur Juliaca 2015* [Tesis de maestría, Universidad Andina del Perú].

http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/766/TESIS%20T_036_0214_6584_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zhang, L., & Yu, W. (2020). Effects of the Interactive Use of Performance Measurement Systems on Job Performance: Mediation Effect of Organizational Learning. *Frontiers in psychology*, 10, 3059. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03059>

Zuta, N., Castro, L. & Zela, L. (2018). Clinical practice professors' professional motivation and job performance by professional school nursing. *Revista de Investigación Valdizana*. 12(3), 156-164.

<https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.*

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Hipótesis General: La motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Hipótesis Específicas - La motivación es óptima en los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. - El desempeño laboral es adecuado en los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.	V.I.: Motivación	Unidad de Análisis Trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca Población 84 trabajadores	Enfoque de investigación: Cuantitativo Diseño: No experimental, Nivel descriptivo correlacional	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Métodos de Análisis de Investigación:
¿Cómo incide la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca?	Analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.					
Problemas específicos: - ¿Qué características presenta la motivación de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca? - ¿Qué características presenta el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca?	Objetivos Específicos: - Estimar las características de la motivación de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. - Evaluar las características del desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.		V.D.: Desempeño Laboral	Muestra 69 trabajadores		

<p>- ¿Cómo incide la dimensión motivación intrínseca en el</p>	<p>- Establecer la incidencia de la dimensión motivación</p>	<p>- Existe incidencia directa de la dimensión intrínseca en el</p>				
<p>desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca?</p> <p>- ¿Cómo incide la dimensión motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca?</p>	<p>extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.</p> <p>- Establecer la incidencia de la dimensión motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.</p>	<p>desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.</p> <p>- Existe incidencia directa de la dimensión extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.</p>				

Anexo 2: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Motivación	<i>Es un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a una meta, en dirección al logro de un objetivo determinado” (Rubio, 2016)</i>	La motivación es el proceso que estimula a todos los individuos, se medirá a través de las dimensiones de Motivación intrínseca y extrínseca.	Motivación extrínseca	Necesidad de Protección y Seguridad	Ordinal 0: Nunca 1: Casi Siempre 2:: Siempre
				Necesidades sociales y de pertenencia	
			Motivación intrínseca	Necesidades de autoestima	
				Necesidad de autorrealización	
Variable 2: Desempeño Laboral	El desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa, es por esto que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus actividades (Bohórquez et al., 2020).	El desempeño laboral se puede definir operativamente como la participación del trabajador, se medirá a través de las dimensiones, Eficacia y Eficacia en las actividades.	Eficiencia en las actividades	Puntualidad	Ordinal 0: Nunca 1: Casi siempre 2: Siempre
				Trabajo en equipo	
				Confidencialidad	
				Uso adecuado de recursos	
			Eficacia en las actividades	Responsabilidad	
				Creatividad en el logro de metas	
Productividad					

Anexo 3: CUESTIONARIO PARA CONOCER LA MOTIVACIÓN

Estimado Señor (a):
Estamos muy agradecidos por su colaboración al dar su opinión respecto a la motivación y el desempeño laboral de Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca, con la finalidad de realizar una investigación sobre estas variables. Por favor no escriba su nombre es anónimo y confidencial. Le pedimos responder las alternativas de respuesta según corresponda, marcando con una "X" en uno de los recuadros la alternativa de respuesta que más se adecue a su criterio.

Nivel de Evaluación		
Nunca	Casi siempre	Siempre
0	1	2

VARIABLE: MOTIVACIÓN				
DIMENSIÓN 1: Motivación Extrínseca		0	1	2
Indicador: Necesidad de Protección y Seguridad				
1	¿Los convenios celebrados por el establecimiento de salud con otras organizaciones contribuyen a su estabilidad laboral?	0	1	2
2	¿En el establecimiento de salud se cumplen con las leyes laborales que le benefician como trabajador?	0	1	2
3	¿La organización le ofrece seguridad ocupacional y prevención en riesgos de las labores que Ud. cumple?	0	1	2
Indicador: Necesidad Social y de Pertenencia				
4	¿Mantiene usted adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros del establecimiento?	0	1	2
5	¿Tienes apoyo al compartir información para realizar trabajos y solucionar problemas?	0	1	2
6	¿La relación que tiene con sus compañeros del establecimiento le permite desarrollarse en un ambiente de trabajo agradable?	0	1	2
DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca		0	1	2
Indicador: Necesidades de Autoestima				
7	¿Cree que el cargo que ejerce es significativo y estimulante para Usted?	0	1	2
8	¿Siempre siente orgullo por el trabajo que realiza?	0	1	2
9	¿Le agrada trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?	2	1	0
10	¿Las críticas que hacen hacia su persona no le afectan?	2	1	0

Indicador: Necesidades de Autorrealización				
11	¿Aprovecha oportunidades de capacitación para mejorar su desempeño laboral?	0	1	2
12	¿Tienes libertad para aportar ideas en la solución de casos problemáticos?	0	1	2
13	¿Las condiciones logísticas son las adecuadas para el desarrollo de su tarea?	0	1	2
14	¿Participas en la toma de decisiones del área en que te desempeñas?	0	1	2

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4: CUESTIONARIO PARA CONOCER EL DESEMPEÑO LABORAL

Puesto:.....

Sexo: Masculino () Femenino ()

Fecha:.....

Estimado Señor (a):
Estamos muy agradecidos por su colaboración al dar su opinión respecto a la motivación y el desempeño laboral de Establecimiento de Salud Integral Huarmaca, con la finalidad de realizar una investigación sobre estas variables. Por favor no escriba su nombre es anónimo y confidencial. Le pedimos responder las alternativas de respuesta según corresponda, marcando con una "X" en uno de los recuadros la alternativa de respuesta que más se adecue a su criterio.

Nivel de Evaluación		
Nunca	Casi siempre	Siempre
0	1	2

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL				
DIMENSIÓN 1: Eficiencia en las actividades		0	1	2
Indicador: Puntualidad				
1	¿Tú asistencia puntual al establecimiento de salud te ocasiona el respeto de los demás trabajadores?	0	1	2
2	¿Planificas tus trabajos en los plazos fijados para su entrega?	0	1	2
3	¿Entregas los trabajos que se te encargan en el tiempo fijado?	0	1	2
Indicador: Trabajo en equipo				
4	¿Procuras fomentar el trabajo en equipo en los trabajadores?	0	1	2
5	¿Percibes que en el trabajo en equipo participan todos?	0	1	2
6	¿Compartes la mejora de una situación laboral lograda en equipo, con otros trabajadores del establecimiento?	0	1	2
Indicador: Confidencialidad				
7	¿Demuestra discreción con la información que se le confía?	0	1	2
8	¿Tus superiores te autorizan para brindar la información de manera adecuada?	0	1	2
9	¿Respetas las reglas establecidas que limitan el acceso a la información?	0	1	2
Indicador: Uso adecuado de recursos				
10	¿Los recursos administrativos e informáticos te facilitan una mejor gestión de tu labor?	0	1	2

11	¿Cuentas con los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades en el establecimiento?	0	1	2
12	¿Las acciones que ejecutas permiten el ahorro significativo de los recursos?	0	1	2
DIMENSIÓN 2: Eficacia en las actividades		0	1	2
Indicador: Responsabilidad				
13	¿Participas en los planes de mejora del establecimiento?	0	1	2
14	¿Demuestras responsabilidad con el uso de los materiales y equipos que te asignan?	0	1	2
15	¿Mantienes una adecuada seguridad e higiene en tu puesto de trabajo?	0	1	2
Indicador: Creatividad en el logro de metas				
16	¿Propones acciones con criterio para el mejoramiento de las metas de la organización?	0	1	2
17	¿Sugieres de manera creativa el arreglo de deficiencias que logras identificar para cumplir las metas propuestas del establecimiento?	0	1	2
Indicador: Productividad				
18	¿Considera usted que los recursos que posee el establecimiento son suficientes para efectuar su labor diaria?	0	1	2
19	¿Conoces las políticas bajo las cuales cumples tu desempeño laboral?	0	1	2
20	¿Consideras para las actividades productivas una relación óptima con los demás trabajadores del establecimiento?	0	1	2

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CÁLCULO DE LA MUESTRA

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

Donde:

$$N = 84$$

$$Z = 1.96$$

$$p = 0.50$$

$$q = 0.50$$

$$e = 0.05$$

$$n = \frac{1.96^2 * 84 * 0.50 * 0.50}{0.05^2(84 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 69$$

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 1 de noviembre de 2021

Señor (a)
Dr. Angel Johel Centurión
LarreaCiudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.*
- Instrumento de recolección de datos*
- Matriz de consistencia*
- Cuadro de operacionalización de variables*
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- Informe de validación del*


instrumento Sin otro particular quedo

de usted.

Atentamente,

Firma _____

Lic. Ps. Sonia Terrones Cevallos



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

2. Autor original:

Lic. Ps. Sonia Terrones Cevallos

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores del establecimiento de salud integral de Huarmaca.

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 34 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones

El instrumento será aplicado a una muestra de 69 trabajadores del establecimiento de salud integral de Huarmaca.

5. Estructura detallada:

En esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciarse la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	1. Motivación Extrínseca	1. Necesidad de protección y seguridad	3
		2. Necesidades Sociales y de pertenencia	3
		3. Necesidad de autoestima	3

	<i>2. Motivación Intrínseca</i>	<i>4. Necesidad de autorrealización</i>	4
Desempeño Laboral	<i>1. Eficiencia en las actividades</i>	<i>1. Puntualidad</i>	3
		<i>2. Trabajo en equipo</i>	3
		<i>3. Confidencialidad</i>	3
		<i>4. Uso adecuado de Recursos</i>	3
	<i>2. Eficacia en las actividades</i>	<i>5. Responsabilidad</i>	3
		<i>6. Creatividad en el logro de metas</i>	2
		<i>7. Productividad</i>	3

VALIDEZ DE EXPERTO 1

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTE MS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Motivación	Motivación extrínseca	Necesidad de Protección y Seguridad	¿Los convenios celebrados por el establecimiento de salud con otras organizaciones contribuyen a su estabilidad laboral?	x		x		x		x		
			¿En el establecimiento de salud se cumplen con las leyes laborales que le benefician como trabajador?	x		x		x		x		
			¿La organización le ofrece seguridad ocupacional y prevención en riesgos de las labores que Ud. cumple?	x		x		x		x		
		Necesidades sociales y de pertenencia	¿Mantiene usted adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros del establecimiento?	x		x		x		x		
			¿Tienes apoyo al compartir información para realizar trabajos y solucionar problemas?	x		x		x		x		
			¿La relación que tiene con sus compañeros del establecimiento le permite desarrollarse en un ambiente de trabajo agradable?	x		x		x		x		
	Motivación intrínseca	Necesidad de autoestima	¿Cree que el cargo que ejerce es significativo y estimulante para Usted?	x		x		x		x		
			¿Siempre siente orgullo por el trabajo que realiza?	x		x		x		x		
			¿Le agrada trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?	x		x		x		x		
			¿Las críticas que hacen hacia su persona no le afectan?	x		x		x		x		
	Necesidad de	¿Aprovecha oportunidades de capacitación para mejorar su desempeño laboral?	x		x		x		x			

Variable 2: Desempeño laboral	Eficacia en las actividades	autorrealización	¿Tienes libertad para aportar ideas en la solución de casos problemáticos?	x		x		x		x	
			¿Las condiciones logísticas son las adecuadas para el desarrollo de su tarea?	x		x		x		x	
			¿Participas en la toma de decisiones del área en que te desempeñas?	x		x		x		x	
	Eficacia en las actividades	Puntualidad	¿Tú asistencia puntual al establecimiento de salud te ocasiona el respeto de los demás trabajadores?	x		x		x		x	
			¿Tú asistencia puntual al establecimiento de salud te ocasiona el respeto de los demás trabajadores?	x		x		x		x	
			¿Entregas los trabajos que se te encargan en el tiempo fijado?	x		x		x		x	
		Trabajo en equipo	¿Procuras fomentar el trabajo en equipo en los trabajadores?	x		x		x		x	
			¿Percibes que en el trabajo en equipo participan todos?	x		x		x		x	
			¿Compartes la mejora de una situación laboral lograda en equipo, con otros trabajadores del establecimiento?	x		x		x		x	
		Confidencialidad	¿Demuestras discreción con la información que se le confía?	x		x		x		x	
			¿Tus superiores te autorizan para brindar la información de manera adecuada?	x		x		x		x	
			¿Respetas las reglas establecidas que limitan el acceso a la información?	x		x		x		x	
		Uso adecuado de recursos	¿Los recursos administrativos e informáticos te facilitan una mejor gestión de tu labor?	x		x		x		x	
			¿Cuentas con los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades en el establecimiento?	x		x		x		x	
			¿Las acciones que ejecutas permiten el ahorro significativo de los recursos?	x		x		x		x	
Eficacia en las actividades	Responsabilidad	¿Participas en los planes de mejora del establecimiento?	x		x		x		x		
		¿Demuestras responsabilidad con el uso de los materiales y equipos que te asignan?	x		x		x		x		
		¿Mantienes una adecuada seguridad e higiene en tu puesto de trabajo?	x		x		x		x		
	Creatividad en el logro de metas	¿Propones acciones con criterio para el mejoramiento de las metas de la organización?	x		x		x		x		
		¿Sugieres de manera creativa el arreglo de deficiencias que logras identificar para cumplir las metas propuestas del establecimiento?	x		x		x		x		
	Productividad	¿Considera usted que los recursos que posee el establecimiento son suficientes para efectuar su labor diaria?	x		x		x		x		
		¿Conoces las políticas bajo las cuales cumples tu desempeño laboral?	x		x		x		x		
		¿Consideras para las actividades productivas una relación óptima con los demás trabajadores del establecimiento?	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Angel Centurión Larrea

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

3. TESISISTA:

Br Sonia Terrones Cevallos

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 30 de octubre de 2021



Angel Johel Centurión Larrea

DNI 16789071 Teléfono N°999556937

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 1 de noviembre de 2021

Señor (a)

Mg. Ruperto Arroyo

CoicoCiudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.*
- Instrumento de recolección de datos*
- Matriz de consistencia*
- Cuadro de operacionalización de variables*
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- Informe de validación del*

instrumento Sin otro particular quedo

de usted.

Atentamente,

Firma _____

Lic. Ps. Sonia Terrones Cevallos



**ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA
ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

2. Autor original:

Lic. Ps. Sonia Terrones Cevallos

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores del establecimiento de salud integral de Huarmaca.

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 34 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 69 trabajadores del establecimiento de salud integral de Huarmaca.

5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	3. Motivación Extrínseca	1. Necesidad de protección y seguridad	3
		2. Necesidades Sociales y de pertenencia	3
	4. Motivación Intrínseca	3. Necesidad de autoestima	3
		4. Necesidad de autorrealización	4

Desempeño Laboral	1. <i>Eficiencia en las actividades</i>	1. <i>Puntualidad</i>	3
		2. <i>Trabajo en equipo</i>	3
		3. <i>Confidencialidad</i>	3
		4. <i>Uso adecuado de Recursos</i>	3
	2. <i>Eficacia en las actividades</i>	5. <i>Responsabilidad</i>	3
		6. <i>Creatividad en el logro de metas</i>	2
		7. <i>Productividad</i>	3

VALIDEZ EXPERTO 2

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Motivación	Motivación extrínseca	Necesidad de Protección y Seguridad	¿Los convenios celebrados por el establecimiento de salud con otras organizaciones contribuyen a su estabilidad laboral?	x		x		x		x		
			¿En el establecimiento de salud se cumplen con las leyes laborales que le benefician como trabajador?	x		x		x		x		
			¿La organización le ofrece seguridad ocupacional y prevención en riesgos de las labores que Ud. cumple?	x		x		x		x		
		Necesidades sociales y de pertenencia	¿Mantiene usted adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros del establecimiento?	x		x		x		x		
			¿Tienes apoyo al compartir información para realizar trabajos y solucionar problemas?	x		x		x		x		
			¿La relación que tiene con sus compañeros del establecimiento le permite desarrollarse en un ambiente de trabajo agradable?	x		x		x		x		
	Motivación intrínseca	Necesidad de autoestima	¿Cree que el cargo que ejerce es significativo y estimulante para Usted?	x		x		x		x		
			¿Siempre siente orgullo por el trabajo que realiza?	x		x		x		x		
			¿Le agrada trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?	x		x		x		x		
			¿Las críticas que hacen hacia su persona no le afectan?	x		x		x		x		
		Necesidad de autorrealización	¿Aprovecha oportunidades de capacitación para mejorar su desempeño laboral?	x		x		x		x		
			¿Tienes libertad para aportar ideas en la solución de casos problemáticos?	x		x		x		x		
			¿Las condiciones logísticas son las adecuadas para el desarrollo de su tarea?	x		x		x		x		
			¿Participas en la toma de decisiones del área en que te desempeñas?	x		x		x		x		

Variable 2: Desempeño laboral	Eficacia en las actividades	Puntualidad	¿Tú asistencia puntual al establecimiento de salud te ocasiona el respeto de los demás trabajadores?	x		x		x		x		
			¿Tú asistencia puntual al establecimiento de salud te ocasiona el respeto de los demás trabajadores?	x		x		x		x		
			¿Entregas los trabajos que se te encargan en el tiempo fijado?	x		x		x		x		
		Trabajo en equipo	¿Procuras fomentar el trabajo en equipo en los trabajadores?	x		x		x		x		
			¿Percibes que en el trabajo en equipo participan todos?	x		x		x		x		
			¿Compartes la mejora de una situación laboral lograda en equipo, con otros trabajadores del establecimiento?	x		x		x		x		
		Confidencialidad	¿Demuestras discreción con la información que se le confía?	x		x		x		x		
			¿Tus superiores te autorizan para brindar la información de manera adecuada?	x		x		x		x		
			¿Respetas las reglas establecidas que limitan el acceso a la información?	x		x		x		x		
		Uso adecuado de recursos	¿Los recursos administrativos e informáticos te facilitan una mejor gestión de tu labor?	x		x		x		x		
			¿Cuentas con los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades en el establecimiento?	x		x		x		x		
			¿Las acciones que ejecutas permiten el ahorro significativo de los recursos?	x		x		x		x		
	Eficacia en las actividades	Responsabilidad	¿Participas en los planes de mejora del establecimiento?	x		x		x		x		
			¿Demuestras responsabilidad con el uso de los materiales y equipos que te asignan?	x		x		x		x		
			¿Mantienes una adecuada seguridad e higiene en tu puesto de trabajo?	x		x		x		x		
		Creatividad en el logro de metas	¿Propones acciones con criterio para el mejoramiento de las metas de la organización?	x		x		x		x		
			¿Sugieres de manera creativa el arreglo de deficiencias que logras identificar para cumplir las metas propuestas del establecimiento?	x		x		x		x		
		Productividad	¿Considera usted que los recursos que posee el establecimiento son suficientes para efectuar su labor diaria?	x		x		x		x		
			¿Conoces las políticas bajo las cuales cumples tu desempeño laboral?	x		x		x		x		
			¿Consideras para las actividades productivas una relación óptima con los demás trabajadores del establecimiento?	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ruperto Arroyo Coico

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

3. TESISTA:

Br. Sonia Terrones Cevallos

4. DECISIÓN:

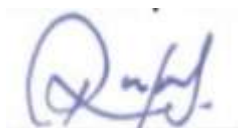
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendosu pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 03 de noviembre de 2021



DNI 42366595
Mg. Ruperto Arroyo Coico

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo 31 de octubre de 2021

Señor (a)

Dra. Marlene Flores

CubasCiudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.*
- Instrumento de recolección de datos*
- Matriz de consistencia*
- Cuadro de operacionalización de variables*
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- Informe de validación del*


instrumento Sin otro particular quedo

de usted.

Atentamente,

Firma _____

Lic. Ps. Sonia Terrones Cevallos



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

2. Autor original:

Lic. Ps. Sonia Terrones Cevallos

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores del establecimiento de salud integral de Huarmaca.

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 34 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 69 trabajadores del establecimiento de salud integral de Huarmaca.

5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	5. Motivación Extrínseca	1. Necesidad de protección y seguridad	3
		2. Necesidades Sociales y de pertenencia	3
	6. Motivación Intrínseca	3. Necesidad de autoestima	3
		4. Necesidad de autorrealización	4
		1. Puntualidad	3

Desempeño Laboral	1. <i>Eficiencia en las actividades</i>	2. <i>Trabajo en equipo</i>	3
		3. <i>Confidencialidad</i>	3
		4. <i>Uso adecuado de Recursos</i>	3
	2. <i>Eficacia en las actividades</i>	5. <i>Responsabilidad</i>	3
		6. <i>Creatividad en el logro de metas</i>	2
		7. <i>Productividad</i>	3

VALIDEZ EXPERTO 3

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Motivación	Motivación extrínseca	Necesidad de Protección y Seguridad	¿Los convenios celebrados por el establecimiento de salud con otras organizaciones contribuyen a su estabilidad laboral?	x		x		x		x		
			¿En el establecimiento de salud se cumplen con las leyes laborales que le benefician como trabajador?	x		x		x		x		
			¿La organización le ofrece seguridad ocupacional y prevención en riesgos de las labores que Ud. cumple?	x		x		x		x		
		Necesidades sociales y de pertenencia	¿Mantiene usted adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros del establecimiento?	x		x		x		x		
			¿Tienes apoyo al compartir información para realizar trabajos y solucionar problemas?	x		x		x		x		
			¿La relación que tiene con sus compañeros del establecimiento le permite desarrollarse en un ambiente de trabajo agradable?	x		x		x		x		
	Motivación intrínseca	Necesidad de autoestima	¿Cree que el cargo que ejerce es significativo y estimulante para Usted?	x		x		x		x		
			¿Siempre siente orgullo por el trabajo que realiza?	x		x		x		x		
			¿Le agrada trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?	x		x		x		x		
			¿Las críticas que hacen hacia su persona no le afectan?	x		x		x		x		
		Necesidad de autorrealización	¿Aprovecha oportunidades de capacitación para mejorar su desempeño laboral?	x		x		x		x		
			¿Tienes libertad para aportar ideas en la solución de casos problemáticos?	x		x		x		x		
			¿Las condiciones logísticas son las adecuadas para el desarrollo de su tarea?	x		x		x		x		

			¿Participas en la toma de decisiones del área en que te desempeñas?	x		x		x		x	
Variable 2: Desempeño laboral	Eficiencia en las actividades	Puntualidad	¿Tú asistencia puntual al establecimiento de salud te ocasiona el respeto de los demás trabajadores?	x		x		x		x	
			¿Tú asistencia puntual al establecimiento de salud te ocasiona el respeto de los demás trabajadores?	x		x		x		x	
			¿Entregas los trabajos que se te encargan en el tiempo fijado?	x		x		x		x	
		Trabajo en equipo	¿Procuras fomentar el trabajo en equipo en los trabajadores?	x		x		x		x	
			¿Percibes que en el trabajo en equipo participan todos?	x		x		x		x	
			¿Compartes la mejora de una situación laboral lograda en equipo, con otros trabajadores del establecimiento?	x		x		x		x	
		Confidencialidad	¿Demuestras discreción con la información que se le confía?	x		x		x		x	
			¿Tus superiores te autorizan para brindar la información de manera adecuada?	x		x		x		x	
			¿Respetas las reglas establecidas que limitan el acceso a la información?	x		x		x		x	
	Uso adecuado de recursos	¿Los recursos administrativos e informáticos te facilitan una mejor gestión de tu labor?	x		x		x		x		
		¿Cuentas con los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades en el establecimiento?	x		x		x		x		
		¿Las acciones que ejecutas permiten el ahorro significativo de los recursos?	x		x		x		x		
	Eficacia en las actividades	Responsabilidad	¿Participas en los planes de mejora del establecimiento?	x		x		x		x	
			¿Demuestras responsabilidad con el uso de los materiales y equipos que te asignan?	x		x		x		x	
			¿Mantienes una adecuada seguridad e higiene en tu puesto de trabajo?	x		x		x		x	
		Creatividad en el logro de metas	¿Propones acciones con criterio para el mejoramiento de las metas de la organización?	x		x		x		x	
			¿Sugieres de manera creativa el arreglo de deficiencias que logras identificar para cumplir las metas propuestas del establecimiento?	x		x		x		x	
			¿Considera usted que los recursos que posee el establecimiento son suficientes para efectuar su labor diaria?	x		x		x		x	
Productividad		¿Conoces las políticas bajo las cuales cumples tu desempeño laboral?	x		x		x		x		
		¿Consideras para las actividades productivas una relación óptima con los demás trabajadores del establecimiento?	x		x		x		x		

M. Flores

Grado y Nombre del Experto: Mgtr. Marlene Flores Cubas.

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño Laboral de los Trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

3. TESISISTA:

Br.. Sonia Terrones Cevallos

4. DECISIÓN:

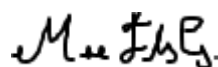
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de noviembre de 2021



DNI: 16676309

Mgtr. Marlene Flores Cubas

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño Laboral de los Trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral

7. TESISISTA:

Br.. Sonia Terrones Cevallos

8. DECISIÓN:

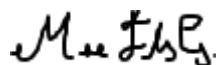
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendosu pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de noviembre de 2021



DNI: 16676309
Mgtr. Marlene Flores Cubas

Prueba de Confiabilidad

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

N°	D1: MOTIVACION EXTRÍNSECA						D2: MOTIVACION INTRÍNSECA								TM
	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	27
2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	24
3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	23
4	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	8
5	1	2	1	2	2	0	0	0	1	2	2	1	1	1	16
6	2	2	1	2	1	1	0	1	1	2	2	2	1	1	19
7	2	2	2	1	0	0	1	0	0	2	2	2	2	0	16
8	1	2	2	2	0	0	0	1	1	2	2	2	1	1	17
9	2	1	2	2	0	1	1	0	1	2	1	2	1	1	17
10	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	6

ESCALA DE MEDICIÓN		
0	1	2
Nunca	Casi siempre	Siempre

ALFA DE CRONBACH PARA CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	14

Prueba de Confiabilidad

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	D1: EFICIENCIA EN LAS ACTIVIDADES												D2: EFICACIA EN LAS ACTIVIDADES						TDL		
	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P1 6	P1 7	P1 8		P1 9	P2 0
1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	43
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	38
3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	32
4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	32
5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	0	1	1	2	30
6	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	15
7	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	0	1	2	1	2	2	1	31
8	0	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	0	2	1	0	1	0	2	21
9	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	34
10	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	0	2	31

ESCALA DE MEDICION		
0	1	2
Nunca	Casi siempre	Siempre

ALFA DE CRONBACH PARA CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20483721553
MICRO RED DE SALUD HUARMACA.	
Nombre del Titular o Representante legal: EMIR ALI LUDEÑA OCAÑA	
Nombres y Apellidos EMIR ALI LUDEÑA OCAÑA	DNI: 41600360

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Sonia Terrones Cevallos	DNI: 41332312

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

Lugar y Fecha:


Firma: EMIR ALI LUDEÑA OCAÑA
(Titular o Representante legal de la Institución)

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PARRAGUEZ CARRASCO SIMONA MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD INTEGRAL DE HUARMACA", cuyo autor es TERRONES CEVALLOS SONIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 11 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PARRAGUEZ CARRASCO SIMONA MARIA DNI: 17412636 ORCID 0000-0003-0126-0130	Firmado digitalmente por: SPARRAGUEZC el 11- 01-2022 16:29:18

Código documento Trilce: TRI - 0265711