



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de  
una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Calderón Vallejos, Karol Yuliana (orcid.org/ 0000-0002-8008-7219)

**ASESOR:**

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (orcid.org/ 0000-0002-2599-2558)

**CO-ASESOR:**

Dr. García Altamirano, Luis Alberto (orcid.org/ 0000-0001-9822-7438)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHICLAYO – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Dedico mi trabajo de tesis en primer lugar a Dios, por permitirme tener vida, salud y estudios, por estudiar una maestría en Gestión Pública, y en segundo lugar dedico mi presentación a mi esposo y a mis hijos, porque son un apoyo fundamental en todo este proceso de aprendizaje.

Karol Yuliana

## **Agradecimiento**

Mi profundo agradecimiento en primer lugar a Dios, porque gracias él he podido realizar todo lo que vengo logrando, porque gracias a la vida que nos da me permite crecer como profesional, en segundo lugar, mi agradecimiento a toda mi familia, padres e hijos y en especial a mi esposo, porque fue y es el pilar fundamental en lo moral, económico, en cuanto a paciencia y en el amor hacia mí durante todo este proceso de estudio, y en tercer lugar, a mis amigos, porque gracias a ellos he logrado tener un soporte de comprensión y mucho aprendizaje.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos .....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIONES .....	42
VII. RECOMENDACIONES .....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS .....	52

## Índice de tablas

Tabla 1 Análisis de normalidad .....	33
Tabla 2 Correlación entre la necesidad del logro y el desempeño laboral .....	34
Tabla 3 Correlación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral .....	34
Tabla 4 Correlación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral .....	35
Tabla 5 Correlación entre la motivación y el desempeño laboral .....	35

## Índice de figuras

Figura 1 Análisis de la situación actual de la necesidad de logro.....	25
Figura 2 Análisis de la situación actual de la necesidad del poder.....	26
Figura 3 Análisis de la situación actual de la necesidad de afiliación.....	27
Figura 4 Análisis de la situación actual de la motivación.....	28
Figura 5 Análisis de la situación actual de la dedicación laboral .....	29
Figura 6 Análisis de la situación actual de la eficiencia laboral .....	30
Figura 7 Análisis de la situación actual de la prom. interpersonal.....	31
Figura 8 Análisis de la situación actual del desempeño laboral .....	32

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora Salud de la Región Cajamarca. Para ello se realizó la investigación de tipo básico, con un diseño no experimental y correlacional, además por el tiempo de toma de datos fue transversal. Se tuvo como muestra a 52 servidores públicos de una unidad ejecutora de salud de la región Cajamarca. Después del análisis de datos, se encontró que la motivación tenía una calificación regular en su mayoría con un 65.38% y lo mismo para el desempeño laboral, con una calificación regular en un 61.54%, después se determinó que la motivación y el desempeño laboral, tuvieron una correlación significativa, positiva y buena, con un  $p < .001$  y un  $r$  de Pearson igual a 0.712. Concluyéndose que los servidores públicos de la unidad ejecutora demostraron que la motivación que perciben en su centro de labores, tuvo una calificación regular y se asocia con el desempeño laboral, por lo que un aumento en el nivel de motivación de los servidores, puede mejorar el nivel del desempeño laboral.

**Palabras clave:** motivación, desempeño laboral, servidores públicos

## **Abstract**

The aim of the study was to determine which is the relationship between motivation and job performance of public employees of a Health Executive Unit in Cajamarca Region. For this, the research was basic, with a non-experimental and correlational design, in addition because of the data time collection this was cross-sectional. The sample was 52 public servants from a health executing unit in the Cajamarca region. After data analysis, it was found that motivation had a mostly regular rating with 65.38% and the same for job performance, with a regular rating of 61.54%, later it was determined that motivation and job performance, they had a significant, positive and good correlation, with  $p < .001$  and Pearson's  $r$  equal to 0.712. Concluding that the public employees of the executing unit demonstrated that the motivation they perceive in their work center, had a regular qualification and is associated with work performance, so that an increase in the level of motivation of the servers, can improve the job performance level.

**Keywords:** motivation, job performance, public employee

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global existen muchas entidades públicas y privadas, que tienen sus propias gestiones administrativas, con diferentes formas de administrar sus instituciones, las cuales están inmersas a la gestión de recursos financieros y humanos. Estas entidades se destacan por sobresalir y lograr siempre los objetivos trazados según planificación y organización, en ellas el servidor cumple el rol principal de la escena, siendo esencial que esté motivado para tener un buen desempeño laboral, mismo que se ve reflejado en las funciones que desarrolla para lograr el éxito de la entidad, en ese sentido en Latinoamérica según un estudio realizado por el (BID) Banco Interamericano de Desarrollo, el 81% de los trabajadores, mostraron satisfacción con sus empleos, a diferencia de países con trabajadores mejores remunerados como Japón y Corea del Sur (Arboleda-Posada y Cardona-Jiménez, 2018).

Otro estudio del Global Engagement Index (GEI), describió la situación problemática que existe sobre la baja motivación en países como Estados Unidos, Gran Bretaña, Italia, Australia, Canadá, Francia, España, China, India, México, Brasil y, Argentina, de los cuales solo China y los Estados Unidos, tenían el índice más alto de motivación en sus trabajadores, con tan solo 19%, dejando en evidencia que muchos solo trabajan por alguna necesidad y no por sentirse satisfechos. (Bohórquez et al. 2020).

En Ecuador, estudios como el de Manjarrez et al. (2020), señalaron que uno de los problemas relacionados a la motivación laboral, es que el 48% de los servidores indican que no se realizaban reconocimientos a los resultados laborales, además que ese mismo 48% mencionaba también que la dirección no promovía la participación de los empleados en los problemas y decisiones de la empresa. En Argentina, Bayser (2022), mencionaba que la motivación es un estado emocional interno que provoca una conducta, la cual desencadena acciones, es así que lo concibe como una fuerza importante dentro de una organización para lograr objetivos trazados, y que la motivación más grande es la que proviene del interior buscando satisfacer una necesidad, como por ejemplo la necesidad del reconocimiento o crecimiento personal y profesional. También en Ecuador, Bohórquez et al. (2020), menciona que para que los colaboradores de una organización se sientan motivados, es preferible la existencia de un adecuado



ambiente laboral para que se genere la confianza en el desempeño de las labores, en general se menciona que es preferible contar con las condiciones favorables para el buen desempeño laboral.

Además, existen investigaciones relacionados a la motivación y que ayudan a mejorar el desempeño laboral de un trabajador, sin embargo, existen entidades públicas que pretenden ser más competitivas, prestando poca atención a las condiciones de sus trabajadores, así mismo, se sabe que un trabajador con motivación frecuentemente presenta un mejor desempeño laboral con eficiencia y eficacia (Bohórquez et al. 2020). Por otro lado, según Santana (2018), el problema de la baja motivación repercute también en el sector salud, ya que afecta sobre la calidad y eficiencia en los servicios y la atención del usuario que brinda el sistema, debido a bajas remuneraciones o tratos desiguales en el personal.

A nivel local, en Olmos Lizana y Samamé (2021), observaron que un 28,57% no estaba muy satisfecho con los resultados obtenidos en el trabajo, y que no satisfacían sus expectativas, de igual modo el estudio determinó que la actitud de un líder en el trabajo influye en la motivación del personal. Actualmente el término motivación es un elemento de suma importancia en la administración y manejo de personal, es por ello que se siguen realizando diversos estudios al respecto con el fin de consolidar una cultura organizacional sólida y confiable, como el de Labra (2018), donde se evidenció un problema sobre motivación de los servidores en el Ministerio Público de Cusco de su Unidad Ejecutora N°006.

Por lo antes mencionado, el estudio se llegó a plantear la siguiente interrogante como formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca, 2022?

La Unidad Ejecutora de Salud, ubicado en la provincia de Santa Cruz - Cajamarca, tiene aproximadamente 5 años de ser creada, esta ejecutora tiene a cargo a 52 servidores públicos, que día a día trabajan para alcanzar y cumplir indicadores inmersos a la salud, por el bienestar integral de su población, en ese sentido, para lograr el cumplimiento de todo lo trazado y mantener a flote toda la organización es primordial el desempeño laboral que presenten sus trabajadores. En la problemática de esta entidad, se evidenció en que no ha tenido grandes éxitos en cuanto a cumplimiento de metas en el tiempo que viene funcionando, y que los

motivos pudieron ser muchos, tales como: gestiones ineficientes, inestabilidad de dirección de mando de la ejecutora en poco tiempo, falta de incentivos y reconocimientos a los trabajadores por logros alcanzados, favoritismo, nepotismo, corrupción, entre otras decadencias.

Esta investigación tiene justificación teórica, porque aportó nuevos conocimientos relacionados a la motivación en un contexto de desempeño laboral en el sector salud de la Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca, con la intención que sea referente conceptual para próximas investigaciones (Neill y Cortez, 2017). Además; fue justificación práctica, ya que los resultados analizados estadísticamente sirvieron de base para proponer una solución práctica a un posible problema de motivación en el contexto del desempeño laboral de la Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca, por tal motivo estos resultados y propuesta son referentes prácticos para futuras investigaciones (Baena, 2017). Y se justificó metodológicamente, porque en la presente investigación se aplicó un instrumento confiable y validado por expertos en el tema para recolectar datos de ambas variables: motivación y desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Salud de la Región Cajamarca, por lo que son como referente metodológico en otras investigaciones (Hernández et al., 2018).

Por tal motivo, el estudio planteó como objetivo principal, determinar cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora Salud de la Región Cajamarca, y como objetivos específicos: Describir la relación que existe entre la necesidad del logro en el desempeño laboral; Identificar la relación que existe entre la necesidad del poder en el desempeño laboral; y establecer la relación que existe entre la necesidad de afiliación en el desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad a investigar; así mismo la hipótesis positiva del estudio que se planteó es, existe relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca.

## II. MARCO TEÓRICO

En Pakistán Bashir et al. (2020) desarrollaron un artículo con el objetivo de indagar el efecto condicional indirecto de la motivación con las condiciones laborales y la relación con el desempeño laboral. La muestra era de 245 trabajadores. Los resultados después de ser analizados obtuvieron que la motivación tenía una correlación media baja de 0.412 con el desempeño laboral, también se tuvo el resultado del análisis de la motivación que existía correlación medio con un 0.612 con el desempeño laboral y además se evaluó la relación de la motivación con las condiciones de trabajo obteniéndose una correlación moderada de 0.642. Concluyéndose que la motivación presenta relación moderada de manera directa con el desempeño, la satisfacción y las condiciones laborales.

En Colombia, estudios como el de Arboleda y Cardona (2018), realizaron en Colombia un trabajo con el objetivo de examinar la percepción sobre la satisfacción de las labores que desempeñan los trabajadores del servicio de salud y lo que los motivan. El estudio fue de corte trasversal, y de 69 instituciones elegidas aleatoriamente se tuvo como muestra 224 empleados. De las encuestas aplicadas se tuvo como resultado que el 52,2% se sentían altamente satisfechos con sus actividades, además se sentían motivados con el ambiente de trabajo el 70,5% y por el salario y/o cargo el 49,6%; además se tuvo un  $p=0,018$  en la satisfacción del trabajo de los trabajadores asistenciales comparados con trabajadores administrativos. Se concluyó que la mayoría estaba satisfecha con las labores que desempeñaban y el principal factor motivacional era el ambiente de trabajo.

Otro estudio en la República Democrática del Congo Banza et al. (2020), desarrollaron un estudio para describir la motivación de los servidores públicos en cuatro hospitales en Lubumbashi. Para lo cual el método de estudio fue de tipo descriptivo, además se realizó con diseño no experimental y la toma de datos de corte trasversal, para lo cual encuestaron a una muestra de 152 servidores y los datos fueron analizados en SPSS 23 mediante la prueba chi-cuadrado. Los resultados obtenidos fueron que la mitad de los encuestados tenían entre 39 y 45 años, representando el 27,63% con una edad promedio de 37,58 años, en la prueba estadística mediante el chi-cuadrado, se obtuvo como resultado que no existía relación estadística entre la motivación y la formación que tienen los profesionales

en sus puestos de trabajo, con un valor  $\chi^2=3.9$  y  $p=0.06$ . Se concluyó que el hecho de que las condiciones de trabajo sean óptimas para hacer ejercicio no es estadísticamente significativo para la motivación de los trabajadores.

En Etiopía, Ababe y Getachew (2019), realizaron un estudio para evaluar el nivel de la motivación que perciben los enfermeros y los efectos que tiene en el desempeño laboral dentro de los hospitales públicos y también los privados de la ciudad de Hawassa. La metodología del estudio fue de tipo descriptivo-cuantitativo y además un diseño no experimental. Después del análisis de los datos se encontró que la mayoría de los enfermeros el 64.1%, percibieron el ambiente laboral como motivador. Además, los factores para la motivación fueron obtener un estímulo, como lo es el reconocimiento e incentivos financieros prospectivos, estos dos fueron las principales dimensiones que los enfermeros dieron con respecto a la motivación. Se concluyó que los factores motivacionales para el aumento del desempeño laboral, fueron el buen espíritu de equipo, la satisfacción del paciente, la satisfacción laboral, y el apego al trabajo.

Además, en Ecuador, Bohórquez et al. (2020), realizaron un estudio con el fin de estudiar y analizar la motivación de los servidores de una municipalidad y su desempeño laboral. El estudio fue probabilístico de enfoque mixto y descriptivo. El estudio tuvo como resultados que el 25% de los servidores se sentían insatisfechos por no poder cubrir sus necesidades fisiológicas, un 35% por no poder cubrir su necesidad de poder y otro 35% porque no sentían equidad con las recompensas y la asignación de recursos de la organización. Se concluyó que en general se percibe un nivel adecuado de motivación influye de manera directa y positiva en el desempeño del trabajo de los servidores.

También en Ecuador, Manjarrez et al. (2020), realizó un estudio referente a la motivación y su influencia sobre el desempeño laboral en los trabajadores de un hotel. El estudio fue analítico sintético e histórico lógico, y como instrumento se aplicó una encuesta. Posteriormente se analizaron los datos y se encontró como resultados que el 47% estaba de acuerdo con la retribución salarial con respecto a las funciones de trabajo, y el 34% mencionaba que el sistema combina la estimulación moral y material; por otro lado, el 37% menciona que, si se realiza el reconocimiento adecuado al trabajo, mientras que un 34% afirmaba que algunas

veces lo hacían. Se concluyó dar cierta autonomía al empleado es importante para reforzar su motivación, brindando un espacio de autonomía sin excesivo control.

En China, Xie y Li (2021), realizaron un estudio sobre el desempeño laboral y un fenómeno social denominado “Guanxi”, este trabajo tuvo como finalidad desarrollar una propuesta como modelo para la mejora del desempeño laboral dentro de una organización, para ello se encuestó a diferentes trabajadores de la organización y los datos fueron procesados con AMOS 21.0 y SPSS 25.0. los resultados del estudio fueron que el modelo elaborado basado en la confianza y la moral, denominado “Guanxi” es muy valorado en las organizaciones y que el fenómeno social Guanxi tuvo impacto positivo sobre el sistema laboral, los datos de confiabilidad de dimensiones fueron, eficiencia laboral con un  $\alpha = 0.91$ , la dedicación laboral con un  $\alpha = 0.90$  y la promoción interpersonal con un  $\alpha = 0.87$ . Se concluyó que el desempeño laboral está relacionado con la eficiencia laboral, con la dedicación laboral y la promoción interpersonal de los trabajadores.

Siguiendo a nivel latino, en Argentina, Bayser (2022), escribió un estudio con el objetivo de describir la relación de la motivación en los profesionales de enfermería de una institución pública de salud y el desempeño laboral que demostraron. El estudio fue de tipo descriptivo, observacional de corte trasversal, para lo cual se constituyó una muestra de 60 enfermeros elegidos por conveniencia. Los resultados obtenidos demostraron que existe relación de manera significativa entre la motivación y las competencias cognitivas con  $p = 0,0026$ , correlación significativa de la motivación con las competencias sociales y las actitudinales con un  $p = 0,0086$  y correlación significativa de la motivación con las competencias profesionales de capacidad técnica, con  $p = 0,0058$ . Se concluyó que, la confirmación de una correlación positiva entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de salud, dan pie a que se realicen investigaciones de estrategias de intervención.

Por otro lado, Orbe y Ordoñez (2018), realizaron un estudio en Ecuador, con el objetivo de proponer acciones sistematizadas sobre motivación y puedan repercutir en el desempeño laboral dentro de una universidad. El estudio fue descriptivo, no experimental y consideró a 85 empleados entre administrativos y docentes. Se tuvo como resultados que el 62% expresó no recibir charlas motivacionales, el 71% mencionó que no se realizan incentivos, el 47% respondió

que la participación de ideas u opiniones, no son tomadas en cuenta, y por otro lado el 41% sostiene que la carga horaria es la adecuada. Por lo que, basado en el problema, se realizó una propuesta con 4 fases, fase 1: capacitación y actualización del personal; fase 2: optimización de la comunicación entre el personal y la dirección; fase 3: programa de incentivos; y la fase 4: el desarrollo de interés y la participación individual o grupal. Se concluyó que la motivación está relacionada a diversos factores y repercuten en el desempeño laboral de los trabajadores.

Similarmente, Burgos (2018), realizó un estudio en una institución del sector público de Colombia, el cual tuvo como fin describir la relación entre la motivación de los servidores del sector salud y su rendimiento laboral. El estudio fue aplicado, no experimental, de corte temporal transversal, y se aplicó un cuestionario. Los resultados fueron que después del análisis de datos, se determinó que la motivación y el rendimiento laboral si tenían relación positiva y significativa con un  $p=0,0018$ . Las conclusiones fueron que, a más índice de motivación, mejor sería el rendimiento de los equipos de trabajo.

En Venezuela, Tuesta et al. (2021), realizaron un trabajo de investigación con el fin de analizar qué relación existe entre el desempeño laboral y los factores que influyen sobre este. Para ello el estudio fue considerado de tipo descriptivo-correlacional, con proceso de datos cuantitativo, y diseño de corte transversal, tomando como muestra a 188 trabajadores de varias instituciones públicas peruanas. Los datos analizados dieron como resultado que la relación entre el desempeño laboral con el salario que reciben tuvo un  $r=0.88$  lo que se interpreta como una relación alta, también el desempeño laboral y el tiempo de antigüedad que tienen tuvo un  $r=0.28$  interpretándose como una relación baja y además el nivel académico de los trabajadores con el desempeño laboral se tuvo un  $r=0.58$  es decir una relación media. Se concluyó que el ser antiguo o tener más tiempo en una institución no se relaciona con el desempeño que éstos puedan tener, así como también a mejor preparación académica tiene una relación media con el desempeño, y que uno de los factores más influyentes para el desempeño laboral es el salario que éstos reciben.

A nivel nacional, Cavero (2021), realizó un estudio en Lima con el objetivo de determinar la influencia de la motivación de los trabajadores del sector salud en su trabajo y desempeño. Para ello la investigación fue básica, de tipo descriptivo,

cuantitativo, correlacional y con diseño no experimental. Se tuvo una muestra de 70 profesionales de un área de especialidades quirúrgicas a los que se les aplicó una encuesta, por lo que se utilizó un cuestionario como instrumento. Los resultados indicaron que el 71,4% describieron como regular la motivación, sin embargo, el 97,1% considera que el desempeño laboral es bueno; la prueba de correlación entre las variables determinó que había un 95% de significancia. Se concluyó que la motivación del profesional de la salud, si tiene relación con el desempeño que cumplen en su espacio laboral.

En Apurímac, Apaza (2018), desarrollo un trabajo con el fin de establecer la relación entre el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad y su motivación. La investigación fue básica, descriptivo, para lo cual se tuvo como muestra 35 colaboradores a los cuales se les encuestó. La información obtenida se ordenó en Excel y se procesó en SPSS, en donde se tuvo como resultados que la motivación presenta influencia directa y significativa sobre el desempeño laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de Pearson 0.603. Las conclusiones fueron que, si se desea mejorar el desempeño laboral, es importante trabajar sobre la motivación.

Describiendo la variable motivación, existen autores como Chiavenato (2017), donde mencionó la teoría de las necesidades de Maslow, donde jerarquiza o clasifica las necesidades en una denominada pirámide de acuerdo al orden de importancia que le da el comportamiento humano, donde menciona las siguientes necesidades: fisiológicas, sociales, de autorrealización, de estima, de seguridad.

También se encuentra la teoría de McClelland y Burnham, en el que mencionan tres tipos de necesidades que explican la motivación de las personas, las cuales son: necesidad de logro, de poder y de afiliación (Bohórquez et al. 2020).

Describiendo la motivación, Pérez et al. (2018), mencionaron que éste es la señal que hace una persona ante una determinada situación a fin de satisfacer una necesidad, lo que genera la toma de alguna acción. La motivación laboral es el aumento del nivel de entusiasmo que tienen los colaboradores (Ordanza et al., 2021).

Según estudios, la motivación es la generación de una necesidad que mueve a una persona realizar ciertas acciones, y se relaciona con el aspecto emocional y responde a motivos intrínsecos o extrínsecos que pueda tener dicha persona (Forson et al., 2021).

Asimismo, la motivación está ligada con la satisfacción laboral porque involucra aspectos como el factor de agradecimiento, mismo que influye en el desempeño laboral de una persona, porque tiene relación con la psicología del servidor en una institución (Tisu et al., 2020).

Por otro lado, el autor Dor y Halperin (2022), mencionaron que la motivación laboral es el estímulo percibido por el servidor que mejora su desempeño en su entorno de trabajo; además, esta motivación es intrínseca cuando es producto del estímulo interno que cada individuo tiene para realizar una acción, por ejemplo, el lograr un ascenso u obtener aprendizaje; y también existe la motivación extrínseca que se da por un estímulo que recibe el trabajador de manera externa por parte de la gerencia o algún superior, como por ejemplo el reconocimiento o aumento de salario.

También Zu et al. (2021) y Peña y Villón (2018), sobre la motivación laboral hicieron referencia que es importante su comprensión conceptual, debido a que hay diversas definiciones que abordan este tema de la motivación que se relaciona con el comportamiento humano y como ésta se ve influenciado por factores intrínsecos y extrínsecos, además durante este proceso la persona puede realizar esfuerzos y actividades con el fin de satisfacer, durante su paso por su centro de trabajo, sus necesidades o expectativas.

En este estudio, la variable motivación toma como dimensiones las tres necesidades de la teoría de McClelland y Burnham. Comenzamos describiendo la dimensión necesidad de logro, el cual es definido como la necesidad de sobresalir y vencer los obstáculos, para vivir al nivel de un estándar alto. También se puede describir como expansión o desarrollo del trabajo de un grupo de personas o de una en particular; las personas motivadas por la eficiencia, tienen el enfoque de realizar mejor las actividades, ya que las personas con mayor nivel de logro tienen preferencia sobre la responsabilidad de los resultados (Bayser, 2022).

También Cecchini et al. (2019), mencionaron la necesidad del logro como una forma de explicar la motivación académica, ya que se percibe al individuo como un ser racional que actúa en base a sus objetivos; sin embargo, el concepto de logros, ha ido cambiando en el tiempo de un concepto general que tenía su explicación del comportamiento como el resultado de una situación de logro, a un enfoque donde



se define como un constructo donde se asume la competencia como núcleo conceptual.

Seguido se describe la dimensión necesidad de poder, el cual se interpreta como el deseo de generar un impacto en los demás por medio de la influencia, ayuda, discusión, persuasión o agresión; McClelland y Burnham hablaron sobre dos tipos de poder, el primero es el poder personalizado el cual es el que si yo gano tu pierdes o viceversa, donde solo hay un ganador en la demostración de poder; sin embargo el poder socializado es el poder que se ejerce para el beneficio de los demás; la motivación de poder es la búsqueda de prestigio mediante acciones socialmente aceptables, sin embargo esto no sucede con personas de baja responsabilidad, los cuales pueden ejercer métodos de poder menos aceptables. Las personas con necesidad de poder buscan prestigio y respeto constante, los individuos motivadores por poder, buscan la conquista, la posesión, la autoridad y el mando (Bayser, 2022).

La necesidad de poder es mencionada como la necesidad de tener el control e influir sobre alguna persona o un grupo de ellas, con la finalidad que la persona en cuestión sea considerado importante; también es considerado como la necesidad de liderar y tener el control de alguna situación o el ambiente en el que se desenvuelve para aumentar el prestigio; las personas como directivos o gerentes son considerados dentro de esta necesidad de poder ya que su trabajo es influenciar personas de su organización (Jácome-Lara et al., 2018).

Luego se describe la dimensión necesidad de afiliación, que también según McClelland y Burnham, hacen referencia a que la afiliación es el establecer, renovar y mantener relaciones afectivas positivas y profundas, así como también de la existencia de un fuerte deseo de compartir tiempo en compañía de otras personas; se describió que la necesidad de afiliación no es solo una relación interpersonal, si no que va estrechamente relacionado con la amistad real, la cual es la base para una relación de camaradería, afecto y cariño. Las personas con esta motivación tienen sentimientos comunitarios, instintos gregarios, amistar, altruismo, estima, colaboración, relajación y tolerancia (Bayser, 2022).

Con respecto a la necesidad de afiliación Jácome-Lara et al. (2018), describieron que es la necesidad de ser parte o miembro de un grupo con la intención de buscar popularidad, tener contacto o brindar ayuda a otras personas;

es así que los individuos que tienen la necesidad de afiliación dedican más tiempo a mantener y crear relaciones afectivas y sociales para disfrutar el pertenecer de algún grupo con el interés de ser aceptados o amados, además que se ajustan a las normas de convivencia y cultura laboral y no lo cambian por temor al rechazo.

Pasando a la variable desempeño laboral, Campbell mencionó una teoría citada por Bautista et al. (2020), que el modelo descrito por Campbell inicia con la necesidad de tener una medición del desempeño laboral de manera integral, entendiéndose el desempeño laboral como un sistema con varias dimensiones para entenderlo mejor con el fin de desarrollar estrategias enfocadas al cumplimiento de las metas trazadas.

Además, el desempeño laboral se da como resultado al desarrollo, logro y cumplimiento de las actividades. Según autores, este desempeño laboral se puede dividir en tres dimensiones, la eficiencia laboral, la dedicación laboral y la promoción interpersonal. La eficiencia laboral hace referencia a los resultados de las tareas planteadas y cómo éstas influyen en conseguir de los objetivos trazados por una institución. Y tenemos a la dedicación laboral, que se basa en la disciplina interna, la cual es la propia dedicación personal de un trabajador y de su conducta en el trabajo, sin tener en cuenta el salario o las ganancias y pérdidas personales, además del respeto del reglamento interno y las normas de su institución (Xie y Li, 2021).

El desempeño laboral no solo es un criterio de suma importancia y que refleja el resultado de cada acción laboral, sino también los resultados de trabajo del inspector, por otro lado, está relacionado con el accionar de los colaboradores y el mando de la organización que mejora la eficiencia de la organización y para esto se requiere de capacidad, experiencia y conocimiento en el manejo del personal (Liu, 2018; Okpo y Modebelu, 2019).

Continuando, se encuentra Apaza (2018), que hace mención sobre el desempeño laboral donde lo describe como las conductas y acciones de los servidores dentro del centro de labores y su repercusión en la institución, describen que el desempeño del recurso humano es la más valuada fortaleza con la que cuenta una institución y éste podría ser mejorado mediante diferentes factores.

Actualmente el desempeño laboral es mencionado porque el personal tiene un papel importante en el fracaso o éxito de una institución, por tal motivo se

procura que el desempeño sea óptimo, por eso es importante que el personal esté especializado y calificado para las funciones a realizar cubriendo o superando las expectativas que tiene una institución (Barra et al., 2023; Ramos et al., 2021).

Sin embargo, Bautista et al. (2020) y Bohórquez et al. (2020), mencionan sobre el desempeño laboral y como esta variable puede medir las competencias grupales e individuales de los empleados con el fin de determinar qué área de la institución se puede mejorar para que aumente la eficiencia y agilice el cumplimiento de las metas de la organización, este desempeño es un sistema articulado que está orientado a desarrollar acciones que generen el éxito de una institución.

Describiendo una de las dimensiones, García (2020), hacen referencia que la dedicación laboral está relacionada con el compromiso, y el esfuerzo de un trabajador con el fin de alcanzar el desarrollo de la institución y mejorar sus propias oportunidades, así como también para la institución.

Además, Tisu et al. (2020), la dedicación laboral es el involucramiento de los trabajadores con su organización que se da por el entusiasmo del personal por estar conectado emocionalmente con el cumplimiento de sus labores.

El concepto de dedicación laboral está ligada a la teoría cognitiva social de Bandura, quien mencionaron que es un enfoque para comprender la cognición, la acción, la emoción y la motivación humana, ya que la persona es un moldeador activo y no solamente reactores pasivos del entorno (Kappagoda, 2018).

La eficiencia laboral en una organización está relacionada con a la eficiencia del recurso humano, y para ello es importante la mejora constante del personal, a fin de lograr la integración en el trabajo grupal, también es importante mantener a los trabajadores comprometidos, el incentivar el incremento de la energía y la satisfacción; éstos son factores que garantizan en el éxito de una institución (Omotunde y Alegbeleye, 2021).

Por otro lado, Fontalvo et al. (2018) y Calvo et al. (2018), mencionan que la eficiencia laboral está relacionada estrechamente al uso inteligente de los recursos, además sostener la calidad y eficiencia del trabajo, manteniendo siempre en mente los objetivos institucionales.

La eficiencia laboral según Abdullah (2022), es el logro de las actividades de acuerdo a los objetivos organizacionales, sin embargo, éste se ve influenciado por

las expectativas de los trabajadores con respecto a que quieren lograr dentro de la organización, es así que para una alta eficiencia laboral tiene que existir un buen comportamiento de los trabajadores.

Y la eficiencia laboral de acuerdo a Penachi (2019), es la calidad del trabajo y servicio que brindan los servidores, que se ve reflejado en la atención que recibe el público y la eficacia del desarrollo de los objetivos con el fin de aumentar la productividad en el trabajo.

La promoción interpersonal se refiere a los factores sociales como elevar la moral de los colegas, cuidar a los colegas, alentar a los colegas a cooperar, establecer y mejorar el trabajo de los demás, la relación personal (Xie y Li, 2021).

Se entiende también la promoción interpersonal como la relación de los colaboradores de una institución y la comunicación que exista unos con otros, es así que esta relación interpersonal es esencial para mejorar el funcionamiento de una organización y la satisfacción de los clientes, para este caso el personal debe mostrar empatía, comprensión y una imagen positiva dentro del centro laboral (Aguerrebere, 2019).

Además, Lo y Ng (2019) y Ding et al. (2018), mencionaron que la promoción interpersonal es como la organización promueve dentro sus áreas de trabajo las relaciones interpersonales entre sus trabajadores para fortalecer el trabajo en grupo y por consecuencia el desempeño de toda una institución.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación es básica porque según lo mencionado por Baena (2017), este tipo de estudios buscan el conocimiento sin tener en cuenta la aplicación de alguna solución al problema. Es así que en este estudio se realizó la indagación conceptual de la motivación en servidores públicos y el desempeño laboral, por tal motivo se describió los conceptos y análisis de las variables sin llegar a la aplicación (Herbas y Rocha, 2018).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Además, este estudio tuvo un diseño no experimental, ya que según Hernández et al. (2018), porque este estudio no pretendió manipular las variables de estudio como la motivación y desempeño laboral para ver la influencia la motivación sobre desempeño. Esto seguido a que el estudio fue descriptivo como lo menciona Neill y Cortez (2017), ya que las variables solo se estudiaron a nivel conceptual sin pretender buscar las causas ni consecuencias, y fue de corte transversal porque la toma de información fue en un tiempo determinado (Rodas y Santillán, 2019).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **Variable 1:** Motivación

**Definición conceptual:** De acuerdo con Pérez et al. (2018), mencionaron que éste es la señal que hace una persona ante una determinada situación a fin de satisfacer una necesidad, lo que genera la toma de alguna acción.

**Definición operacional:** La motivación laboral es el aumento del nivel de entusiasmo que tienen los trabajadores, los cuales se mide mediante las tres necesidades las cuales están relacionadas con el logro, el poder y la afiliación que muestran los servidores dentro de su centro laboral.

Dimensiones: Necesidad del Logro, necesidad del poder y necesidad de Afiliación.

### **Indicadores**

**Deseo de sobresalir:** El deseo de sobresalir es una necesidad psicológica que impulsa a las personas a esforzarse por alcanzar metas y logros significativos. A menudo está relacionado con el sentido de la autoestima y el autoconcepto y puede manifestarse de muchas maneras, como a través de la obtención de logros académicos, el éxito en el trabajo, la realización de actividades deportivas o artísticas o incluso en la vida personal y social. El deseo de sobresalir es una parte normal y saludable de la personalidad humana y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a alcanzar sus metas y a desarrollarse plenamente (Bayser, 2022).

**Deseo académico:** El deseo académico es el interés y la motivación que tienen las personas por aprender y adquirir conocimientos en el contexto de un entorno académico, como una escuela o una universidad. Puede ser entendido como una parte del deseo de logro y puede manifestarse de muchas maneras, como a través del esfuerzo y la dedicación que las personas ponen en sus estudios, la participación activa en el aprendizaje y el deseo de obtener buenas calificaciones y logros académicos. El deseo académico es una parte importante del proceso de aprendizaje y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a alcanzar sus metas académicas y a desarrollarse plenamente (Bayser, 2022).

**Deseo de competir:** El deseo de competir es la necesidad de medirse y compararse con otros en un esfuerzo por alcanzar una meta o logro. Puede manifestarse de muchas maneras, como en el ámbito deportivo, en el trabajo o en la vida social. El deseo de competir es una parte normal y saludable de la personalidad humana y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse por alcanzar sus metas y a desarrollarse plenamente. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la competencia excesiva o la obsesión con el ganar a toda costa pueden tener consecuencias negativas para el bienestar emocional y psicológico (Bayser, 2022).

**Deseo de generar impacto:** El deseo de generar impacto es la necesidad de tener un impacto significativo en el mundo y en la vida de las personas. Puede

manifestarse de muchas maneras, como a través del trabajo, el activismo social o político, la creación de arte o la realización de proyectos personales que tengan un significado profundo. El deseo de generar impacto está relacionado con la necesidad de poder y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse por lograr cosas significativas y a sentirse satisfechas y realizadas. Es importante tener en cuenta que el deseo de generar impacto no siempre implica tener poder sobre otros, sino más bien tener la capacidad de influir en el mundo de manera positiva y significativa (Bohórquez et al., 2020).

**Deseo de prestigio:** El deseo de prestigio es la necesidad de tener respeto y admiración de los demás y de pertenecer a un grupo o clase social respetada. Puede manifestarse de muchas maneras, como a través de la obtención de cargos o posiciones de autoridad, la acumulación de riqueza o la realización de logros significativos. El deseo de prestigio está relacionado con la necesidad de poder y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse por alcanzar metas y logros importantes. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el deseo excesivo de prestigio puede llevar a la obsesión con el status y el poder y puede tener consecuencias negativas para el bienestar emocional y psicológico (Bohórquez et al., 2020).

**Deseo de influir:** El deseo de influir es la necesidad de tener un impacto o una influencia significativa en la vida de las personas o en el mundo en general. Puede manifestarse de muchas maneras, como a través del liderazgo, el activismo social o político, la creación de arte o la realización de proyectos personales que tengan un significado profundo. El deseo de influir está relacionado con la necesidad de poder y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse por lograr cosas significativas y a sentirse satisfechas y realizadas. Es importante tener en cuenta que el deseo de influir no siempre implica tener poder sobre otros, sino más bien tener la capacidad de influir en el mundo de manera positiva y significativa (Bohórquez et al., 2020).

**Deseo de relaciones sociales:** El deseo de relaciones sociales es la necesidad de tener conexiones sociales y de pertenecer a un grupo o comunidad. Puede manifestarse de muchas maneras, como a través del deseo de tener amigos, de participar en actividades sociales o de mantener relaciones cercanas y

significativas con otras personas. El deseo de relaciones sociales está relacionado con la necesidad de afiliación y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse por establecer y mantener relaciones sociales saludables y significativas. Es importante tener en cuenta que el deseo de relaciones sociales no siempre implica tener un gran número de amigos o una vida social muy activa, sino más bien tener relaciones cercanas y significativas con un grupo pequeño de personas (Jácome-Lara I et al., 2018).

**Deseo de apoyar:** El deseo de apoyar es la necesidad de ayudar y brindar apoyo a otros. Puede manifestarse de muchas maneras, como a través de la participación en actividades de voluntariado, el cuidado de familiares o amigos necesitados, o el esfuerzo por brindar ayuda y apoyo a otros de manera más general. El deseo de apoyar está relacionado con la necesidad de afiliación y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse por ayudar y brindar apoyo a otros. Es importante tener en cuenta que el deseo de apoyar no siempre implica un compromiso a largo plazo o un esfuerzo constante, sino más bien la disposición a ayudar y brindar apoyo cuando sea necesario y apropiado (Jácome-Lara I et al., 2018).

**Deseo de ser aceptado:** El deseo de ser aceptado es la necesidad de ser reconocido y aceptado por los demás y de pertenecer a un grupo o comunidad. Puede manifestarse de muchas maneras, como a través del esfuerzo por cumplir con las normas y expectativas de un grupo, el deseo de tener amigos y de participar en actividades sociales, o el esfuerzo por mantener relaciones cercanas y significativas con otras personas. El deseo de ser aceptado está relacionado con la necesidad de afiliación y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse por establecer y mantener relaciones sociales saludables y significativas (Jácome-Lara I et al., 2018).

## **Variable 2:** Desempeño laboral

**Definición conceptual:** El desempeño laboral según Xie y Li (2021), es lo obtenido después de un esfuerzo en el trabajo o en actividades realizadas que hacen los trabajadores y que este influye en la eficiencia organizacional.

**Definición operacional:** El desempeño laboral es un constructo que está orientado a desarrollar acciones que generen el éxito de la institución, medido a



través de la dedicación laboral, la eficiencia laboral y la promoción interpersonal, que muestran los servidores en el desarrollo de sus actividades laborales dentro de la institución.

Dimensiones: Dedicación laboral, eficiencia laboral y promoción interpersonal.

### **Indicadores**

**Involucramiento:** El involucramiento laboral es la dedicación y el compromiso que tienen las personas con su trabajo y su empresa. Puede manifestarse de muchas maneras, como a través del esfuerzo y la dedicación que las personas ponen en su trabajo, la participación activa en la toma de decisiones y la resolución de problemas, y el deseo de contribuir al éxito y el bienestar de la empresa. El involucramiento laboral es importante para el rendimiento y el bienestar de las personas en el trabajo y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse por alcanzar sus metas (Xie y Li, 2021).

**Perseverancia:** La perseverancia es la capacidad de seguir adelante y mantenerse comprometido con una tarea o meta a pesar de las dificultades o los obstáculos. Puede manifestarse de muchas maneras, como a través del esfuerzo y la determinación para seguir adelante a pesar de los fracasos o los obstáculos, y el deseo de superar los desafíos y alcanzar metas importantes. La perseverancia es importante para el rendimiento y el bienestar en el trabajo y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse por alcanzar sus los objetivos (Xie y Li, 2021).

**Compromiso:** El compromiso laboral es la dedicación y el compromiso que tienen las personas con su trabajo y su empresa. Puede manifestarse de muchas maneras, como a través del esfuerzo y la dedicación que las personas ponen en su trabajo, la participación activa en la toma de decisiones y la resolución de problemas, y el deseo de contribuir al éxito y el bienestar de la empresa. El compromiso laboral es importante para el rendimiento y el bienestar de las personas en el trabajo y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse por alcanzar sus logros importantes (Xie y Li, 2021).

**Cumplimiento:** El cumplimiento laboral es la capacidad de completar tareas y responsabilidades de manera eficiente y efectiva. Puede manifestarse de

muchas maneras, como a través del esfuerzo y la dedicación para completar tareas de manera eficiente y de acuerdo con los plazos establecidos, la participación activa en la toma de decisiones y la resolución de problemas, y el deseo de contribuir al éxito y el bienestar de la empresa. El cumplimiento laboral es importante para el rendimiento y el bienestar de las personas en el trabajo y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse para lograr sus metas trazadas (Bayser, 2022).

**Trabajo en equipo:** El trabajo en equipo es la capacidad de colaborar y trabajar de manera efectiva con otros para alcanzar un objetivo o meta común. Puede manifestarse de muchas maneras, como a través de la comunicación clara y abierta, la cooperación y la colaboración para resolver problemas y tomar decisiones, y el esfuerzo por contribuir al éxito y el bienestar del equipo y de la empresa. El trabajo en equipo es importante para el rendimiento y el bienestar de las personas en el trabajo y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas al logro de sus objetivos (Bayser, 2022).

**Capacitaciones:** Las capacitaciones son programas de entrenamiento y educación que tienen como objetivo mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de las personas en el contexto laboral. Pueden ser ofrecidas por empresas, instituciones educativas o profesionales independientes y pueden abarcar una amplia gama de temas, como habilidades técnicas, habilidades de liderazgo, habilidades de comunicación o conocimientos específicos de una industria o campo de trabajo. Las capacitaciones son importantes para el rendimiento y el bienestar de las personas en el trabajo y pueden ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse por mejorar y desarrollarse profesionalmente (Bayser, 2022).

**Relación laboral:** La relación laboral es el vínculo que existe entre un empleado y una empresa o entre colegas de trabajo. Puede manifestarse de muchas maneras, como a través de la comunicación clara y abierta, el respeto mutuo y la consideración por los demás, y la cooperación y la colaboración para resolver problemas y alcanzar metas comunes. La relación laboral es importante para el rendimiento y el bienestar de las personas en el trabajo y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse por alcanzar metas y logros importantes (Ding et al., 2018).

**Cooperación:** La cooperación es la actitud y la disposición de trabajar de manera conjunta y colaborativa con otros para alcanzar un objetivo o meta común. Puede manifestarse de muchas maneras, como a través de la comunicación clara y abierta, el respeto mutuo y la consideración por los demás, y el esfuerzo por contribuir al éxito y el bienestar del equipo y de la empresa. La cooperación es importante para el rendimiento y el bienestar de las personas en el trabajo y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse para lograr sus metas y objetivos (Ding et al., 2018).

**Comunicación laboral:** La comunicación laboral es el intercambio de información y mensajes entre empleados y empresas o entre colegas de trabajo. Puede manifestarse de muchas maneras, como a través de conversaciones cara a cara, correos electrónicos, reuniones y otros medios de comunicación. La comunicación laboral es importante para el rendimiento y el bienestar de las personas en el trabajo y puede ser una fuerza motivadora positiva que impulsa a las personas a esforzarse para el cumplimiento de sus propósitos (Ding et al., 2018).

### **Escala Ordinal:**

La escala de medición ordinal es un tipo de escala de medición que se utiliza para clasificar los datos de acuerdo con un orden lógico. En una escala ordinal, los datos se colocan en un orden lógico y se asigna un número o código para indicar ese orden, pero no hay una distancia constante entre los diferentes puntos de la escala. Por ejemplo, si se utiliza una escala ordinal para clasificar a los participantes de una carrera de atletismo de acuerdo con su lugar de finalización, se podría asignar el número 1 al primer lugar, el número 2 al segundo lugar, y así sucesivamente (Hernández et al., 2018).

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

### **3.3.1 Población**

Se puede mencionar que una población en estadística es un grupo completo sobre el cual se requiere determinar cierta información. (Mughal et al., 2020).

Para este estudio la población fue conformada por 52 servidores públicos.

#### **Criterio de inclusión**

Los trabajadores nombrados

Los trabajadores con contratos CAS.

Locadores de servicio

#### **Criterio de exclusión**

Practicantes

Trabajadores de servicio.

### **3.3.2 Muestra**

El cálculo de la muestra estadística es importante para tener una aproximación de la población sin tomar la totalidad de la misma, sin embargo, para poblaciones pequeñas es preferible considerar la totalidad. (Weber y Hoo, 2018).

La muestra para este estudio fue de 52 servidores de la Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca.

### **3.3.3 Muestreo**

Fue no probabilístico, ya que la muestra fue hallada por conveniencia, y por ser una población pequeña se consideró el mismo tamaño para la muestra.

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

### **Técnicas:**

- Análisis documental: Es la parte esencial para la comprensión total de las variables estudiadas el cual consistió en la revisión de teorías, definiciones y estudio de otros autores para la construcción del marco teórico y los instrumentos (Hernández et al., 2018).

Encuesta: Se aplicó a los 52 servidores de la Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca, para de obtener información relacionada a las variables.

### **Instrumentos:**

- Ficha: Se utilizó para recoger datos relevantes obtenidos durante análisis documental.
- Cuestionario: Se empleó para recoger datos relacionados a las variables.

Para medir la motivación se empleó un cuestionario adaptado del instrumento del artículo científico realizado por Junker (2009), que consta de 33 interrogantes, con respuesta en escala ordinal del 1 al 5, donde 1 es “menor” y 5 es “mayor”.

Para medir el desempeño laboral se empleó un cuestionario adaptado del instrumento del artículo científico realizado por Xie y Li (2021), que consta de 21 interrogantes, con respuesta en escala ordinal del 1 al 5, donde 1 es “menor” y 5 es “mayor”.

### **Validez:**

- Se realizó la validación de los instrumentos mediante la revisión y aprobación del juicio de expertos.

### **Confiabilidad:**

- La prueba de confiabilidad mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach obtuvo un puntaje de 0.728 para la motivación, por lo que según Tavakol y Dennick (2011), se interpreta como aceptable. (Ver anexo 11)
- La prueba de confiabilidad mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach obtuvo un puntaje de 0.849 para el desempeño laboral, por lo que según Tavakol y Dennick (2011), se interpreta como aceptable. (Ver anexo 11)

- La prueba de confiabilidad de la motivación y desempeño laboral juntos obtuvo un puntaje de 0.818, por lo que según Tavakol y Dennick (2011), se interpreta como aceptable. (Ver anexo 11)

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento de análisis de datos en una tesis se divide en dos etapas: el análisis estadístico y el análisis de contenido; el análisis estadístico tiene como objetivo describir, resumir y organizar los datos, utilizando técnicas matemáticas. Por otro lado, el análisis de contenido tiene como objetivo el estudio de los datos de manera subjetiva, a través de la interpretación de las respuestas de las personas a las preguntas de la investigación (Hernández et al., 2018).

El procedimiento realizado fue:

- Primero se diseñó el instrumento que va tener la función de recolectar datos, teniendo como base la operacionalización de las variables.
- Luego se procedió validar el cuestionario, sometiéndolos al juicio de expertos en el tema.
- Una vez validado el instrumento, se tramitó la solicitud para que se dé la autorización de que sea aplicado dentro de la institución.
- Se encuestó a 52 servidores de la Unidad Ejecutora de Salud elegidos aleatoriamente.
- Se procesaron los datos siguiendo los objetivos de la investigación, mediante estadística descriptiva e inferencial.

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

Se pasaron los datos de la encuesta a Excel y se realizó el análisis estadístico descriptivo para obtener tablas y figuras con los resultados más relevantes para el estudio; se realizó la prueba de normalidad de las variables antes del análisis estadístico inferencial, el cual se llevó a cabo con SPSS versión 26, posteriormente se aplicó las pruebas de hipótesis mediante Spearman o Pearson para hallar la correlación siguiendo los objetivos del estudio y se

interpretaron los resultados. Al respecto Tatum y Dickason (2021), hace mención que analizar datos consiste en fragmentar un todo en partes para que sea analizado de manera detallada, y después se analiza la relación de las partes analizadas para lograr reconstruir el conjunto inicialmente analizado.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se utilizó la 7ma edición de la norma APA, con el fin de respetar la autoría de los diversos artículos consultados con la finalidad de cumplir con el aspecto de originalidad del estudio (Association American Psychological, 2019).

Los datos de los encuestados son totalmente confidenciales ya que el uso de la información fue exclusivo para este estudio por lo que no se reveló identidad de los servidores de la Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca, que participaron en las encuestas y con ello se brindó un consentimiento informado a todos los participantes de la encuesta para que estén debidamente informados; además cumpliendo con el aspecto de confiabilidad se aplicó previamente una prueba piloto que determinó la fiabilidad del cuestionario. Los datos son fidedignos, porque los cuestionarios fueron validados por expertos en la materia.

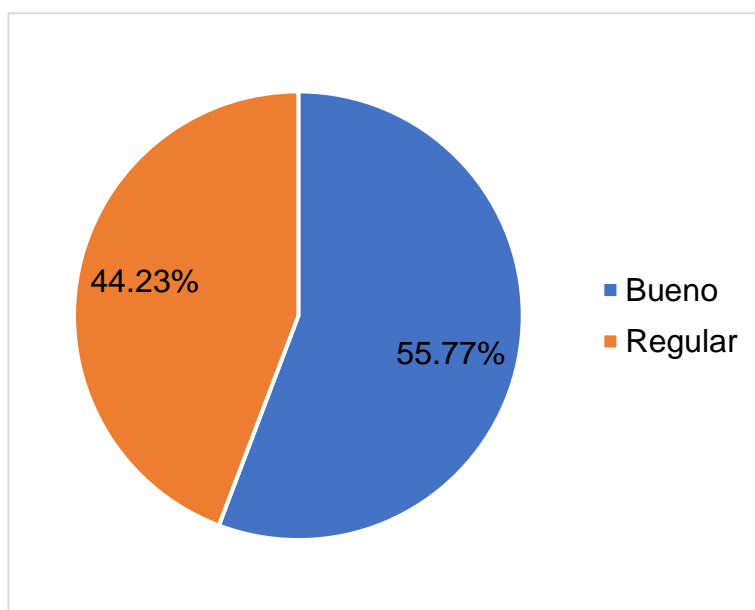
#### IV. RESULTADOS

##### Análisis de la motivación y sus dimensiones

Analizando los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Unidad Ejecutora en relación a la dimensión necesidad de logro, se puede observar en la figura 1, que más de la mitad de los encuestados dieron una calificación “bueno” con 55.77% y dieron una calificación de “regular” con 44.23% debido a que la mayoría respondió que “siempre” o “casi siempre” a los siguientes aspectos: necesitan retroalimentación, que se sienten incómodos hasta acabar una tarea, que trabajan mejor cuando hay fecha límite, trabajan mejor cuando hay un desafío involucrado, aceptan las responsabilidades con entusiasmo, establecen estándares medibles de alto rendimiento, desean superar a los demás, se involucran completamente a un proyecto, desean logros únicos, son inquietos e innovadores y piensan en sus metas y la manera de alcanzarlas. Reflejando que en la institución existe un buen nivel de interés de los trabajadores por obtener crecimiento profesional.

Figura 1

Análisis de la situación actual de la necesidad de logro



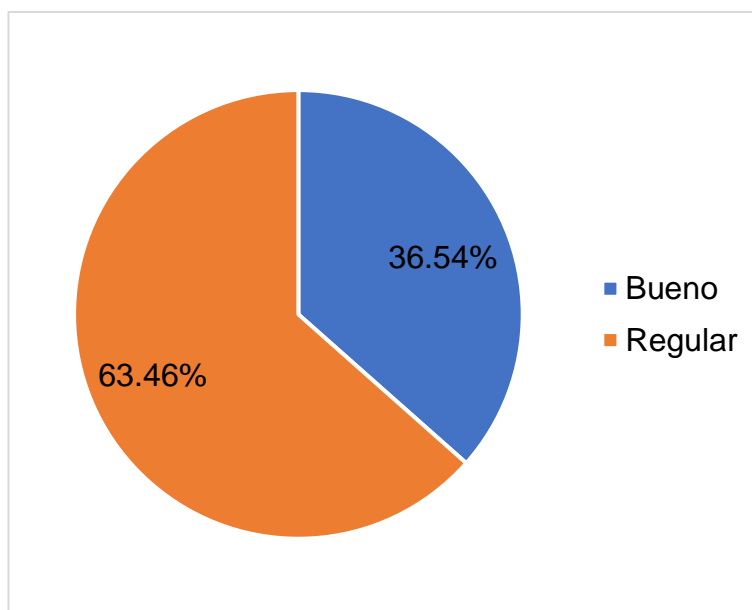
Nota: elaborado de las encuestas



Analizando los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Unidad Ejecutora en relación a la dimensión necesidad de poder, se puede observar en la figura 2, que más de la mitad de los encuestados dieron una calificación “regular” con 63.46% y una calificación “bueno” con 36.54% donde la mayoría respondió “a veces” a los siguientes aspectos: prefieren trabajar solo y ser su propio jefe, disfrutan de un buen debate, los títulos son importantes, prefieren dar órdenes que recibirlas, tienen ansias de ser su propio jefe, prefieren estar a cargo de eventos, les entusiasma su reputación o posición, quieren que sus ideas sean utilizadas, les gusta influir en la dirección de las cosas, son verbalmente fluidos, piensan en formas de cambiar a las personas. Reflejando que en la institución es regular el interés que muestran los trabajadores por desarrollar la habilidad de liderazgo e influencia.

Figura 2

Análisis de la situación actual de la necesidad del poder

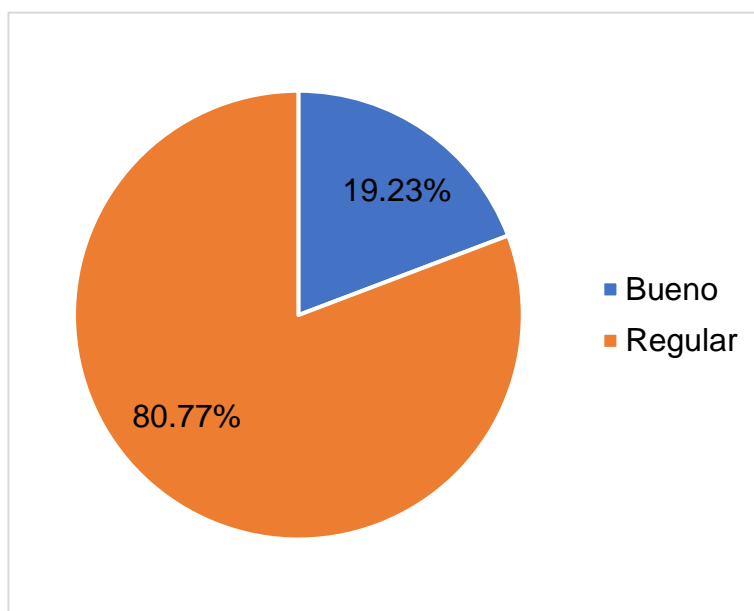


Nota: elaborado de las encuestas

Analizando los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Unidad Ejecutora en relación a la dimensión necesidad de afiliación, se puede observar en la figura 3, que más de la mitad de los encuestados dieron una calificación “regular” con 80.77% y una calificación “bueno” con 19.23% por lo que la mayoría respondió con un “a veces” a los siguientes aspectos: se sienten incómodos cuando les obligan a trabajar solos, buscan hacer nuevos amigos y conocer gente nueva, se involucran en proyectos grupales, tienen buen trato con los demás incluso enojados, se involucran con sus superiores, incluyen a otros en sus tareas, les preocupa ser queridos y aceptados, disfrutan las relaciones cálidas y amistosas, les disgusta sentirse excluidos de algunas actividades, piensan en consolar y ayudar a los demás, piensan en sus sentimientos y en el de los demás. Reflejando que existe regular interés en la gran mayoría de los colaboradores de la institución por desarrollar habilidades sociales y vínculos amicales con todo el recurso humano en la institución.

Figura 3

Análisis de la situación actual de la necesidad de afiliación

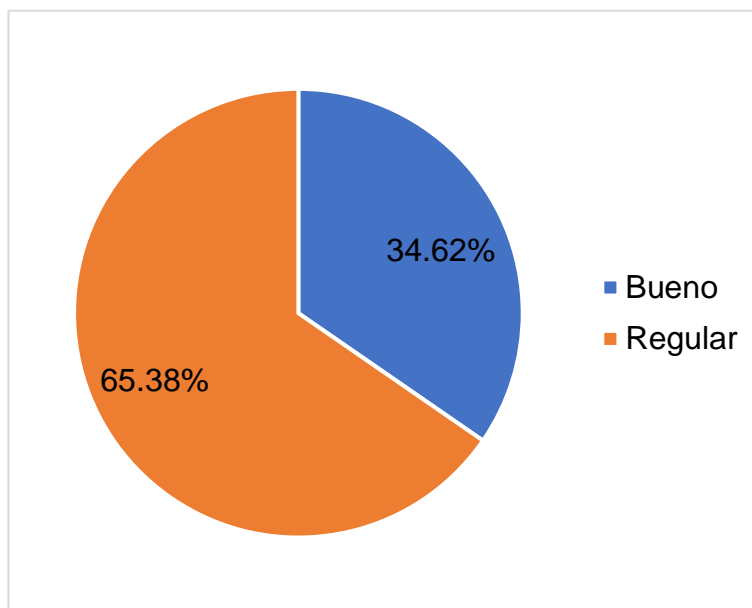


Nota: elaborado de las encuestas

Analizando los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Unidad Ejecutora en relación a la variable motivación, se puede observar en la figura 4, que más de la mitad de los encuestados dieron una calificación “regular” con 65.38% y una calificación “bueno” con 34.62% porque juntando todas las respuestas de las tres dimensiones de la motivación según la teoría de las necesidades, se puede ser que en general la mayoría respondió con un “a veces” a la encuesta de motivación donde la necesidad de poder y la necesidad de afiliación fueron las que obtuvieron la calificación regular y solo la necesidad de logro en su mayoría respondieron “siempre” o “casi siempre”. Reflejando que los colaboradores perciben un nivel de motivación regular dentro de la institución según la teoría de las necesidades.

Figura 4

Análisis de la situación actual de la motivación



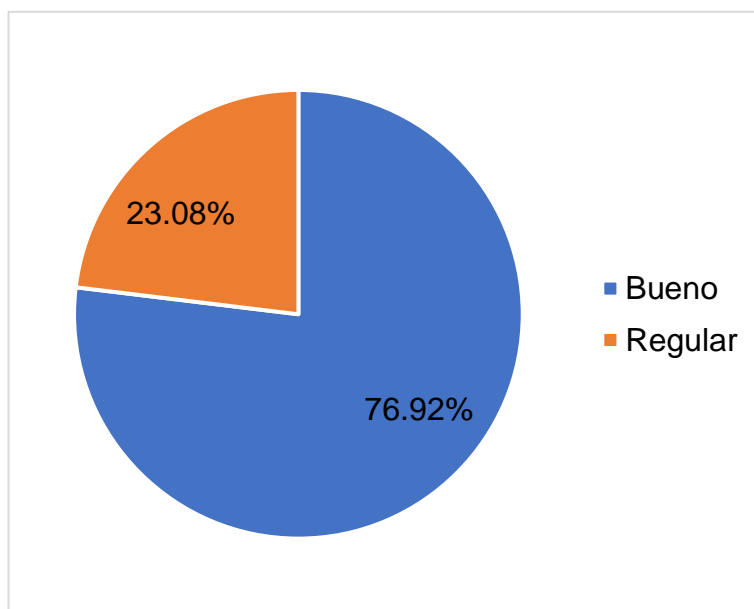
Nota: elaborado de las encuestas

## **Análisis del desempeño laboral y sus dimensiones**

Analizando los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Unidad Ejecutora en relación a la dimensión dedicación laboral, se puede observar en la figura 5, que más de la mitad de los encuestados dieron una calificación “bueno” con 76.92% y una calificación de “regular” con 23.08%, por lo que la mayoría respondió con un “siempre” o “casi siempre” a los siguientes aspectos: tienen iniciativa para asumir retos en el trabajo, tienen iniciativa para solucionar problemas en el trabajo, son perseverantes ante las dificultades a fin de acabar una tarea, trabajan en equipo para lograr los objetivos de la institución, son comprometidos con el desarrollo de las tareas designadas, conocen y siguen el plan para el cumplimiento de los objetivos de la institución y tienen la disposición de aprender nuevas cosas. Demostrando que la gran mayoría de los colaboradores dan el interés y compromiso necesarios a sus actividades laborales.

Figura 5

Análisis de la situación actual de la dedicación laboral

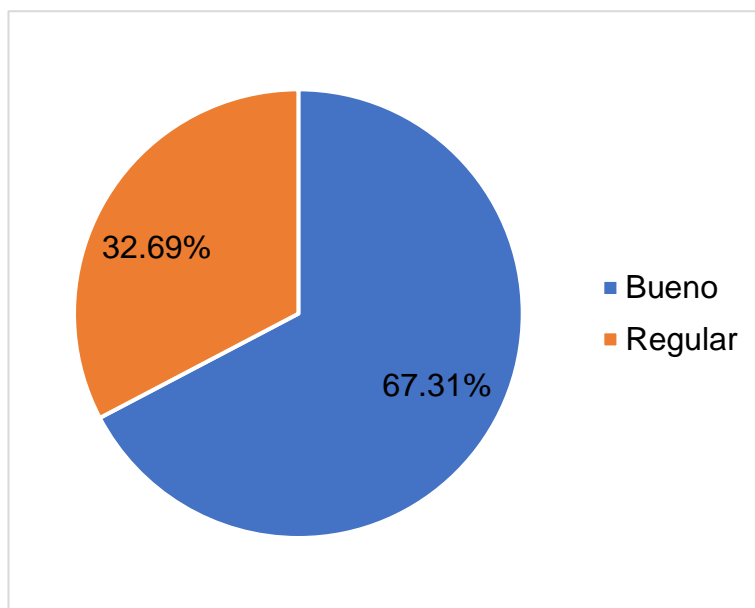


Nota: elaborado de las encuestas

Analizando los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Unidad Ejecutora en relación a la dimensión eficiencia laboral, se puede observar en la figura 6, que más de la mitad de los encuestados dieron una calificación “bueno” con 67.31% y una calificación de “regular” con 32.69% por lo que la mayoría respondió con un “siempre” o “casi siempre” a los siguientes aspectos: cumplen estrictamente las normas y el reglamento de la institución, acaban los trabajos de acuerdo a los estándares requeridos, completan los trabajos como se los piden, trabajan en cooperación de sus compañeros, mantienen una comunicación eficaz con sus compañeros, reciben capacitaciones para mejorar su puesto y conocen el funcionamiento de las herramientas que les dan la institución. Demostrando que los colaboradores en su mayoría que cumplen sus actividades laborales y conocen el trabajo de realizan.

Figura 6

Análisis de la situación actual de la eficiencia laboral

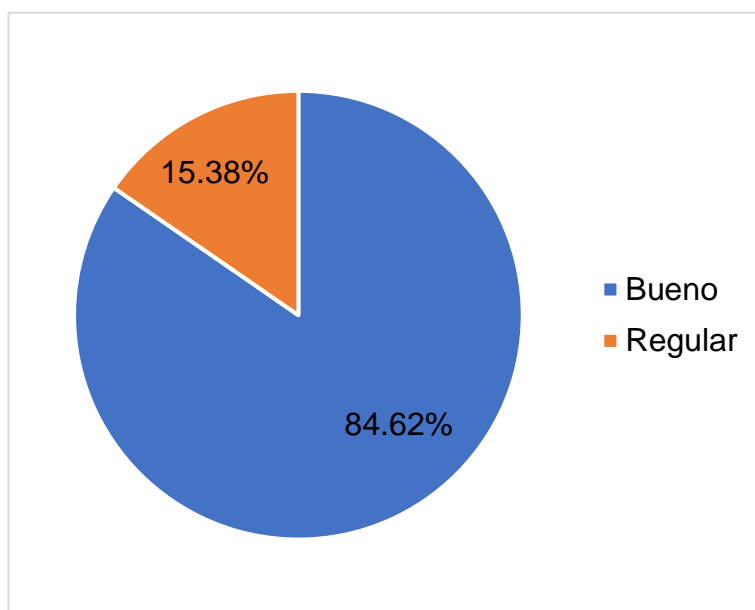


Nota: elaborado de las encuestas

Analizando los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Unidad Ejecutora en relación a la dimensión promoción interpersonal, se puede observar en la figura 7, más de la mitad de los encuestados dieron una calificación “bueno” con 84.62% y una calificación de “regular” con 15.38% por lo que la mayoría respondió con un “siempre” o “casi siempre” a los siguientes aspectos: se llevan bien con sus colegas, ofrecen ayuda a sus colegas, cooperan con sus compañeros de trabajo, tratan a sus compañeros de trabajo de manera justa, son considerados con sus colegas, les gusta trabajar en equipo y se sienten satisfechos con las actividades que realizan en la institución. Demostrando que la mayoría de los colaboradores tienen un nivel bueno de cooperación y compañerismo en el centro de labores.

Figura 7

Análisis de la situación actual de la promoción interpersonal

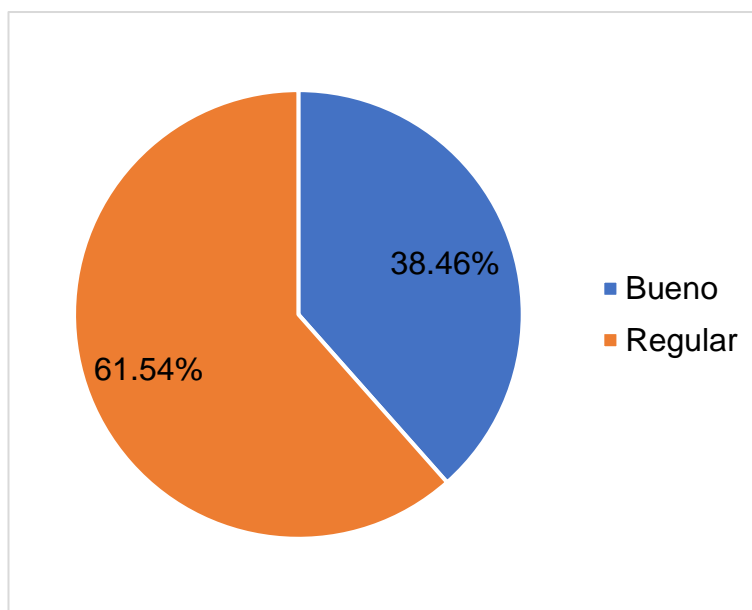


Nota: elaborado de las encuestas

Analizando los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Unidad Ejecutora en relación a la dimensión promoción interpersonal, se puede observar en figura 8, que más de la mitad de los encuestados dieron una calificación “regular” con 61.54% y una calificación “bueno” con 38.46%, esto debido a que al juntar las respuestas de las tres dimensiones el puntaje da como regular porque están al límite del rango entre regular y bueno, además que los colaboradores demostraron que la dedicación laboral, la eficiencia laboral y la promoción interpersonal eran dimensiones a mejorar en conjunto porque el puntaje calificado estaba al límite entre regular y bueno. Se observa que el desempeño laboral fue calificado como regular en su conjunto por los trabajadores del sector salud tomando en cuenta las tres dimensiones juntas.

Figura 8

Análisis de la situación actual del desempeño laboral



Nota: elaborado de las encuestas

## Análisis de normalidad

Tabla 1

Análisis de normalidad

		<b>statistic</b>	<b>p</b>	<b>Distribución</b>
Necesidad del logro	Kolmogorov-Smirnov	0.213	0.02	No normal
Necesidad del poder	Kolmogorov-Smirnov	0.129	0.36	Normal
Necesidad de afiliación	Kolmogorov-Smirnov	0.139	0.27	Normal
Motivación	Kolmogorov-Smirnov	0.155	0.16	Normal
Desempeño laboral	Kolmogorov-Smirnov	0.148	0.2	Normal

Nota: elaborado de las encuestas

Se realizó en análisis de normalidad a las dimensiones y las variables antes de su correlación, la fórmula utilizada fue la del estadístico Kolmogorov-Smirnov, porque es una fórmula para grupo de datos mayores a 50 (Droppelmann, 2018).

Si se obtiene un  $p \leq 0.05$  los datos analizados presentan una distribución “no normal”. Por el contrario, si  $p > 0.05$  los datos analizados presentan una distribución “normal”.

Por lo tanto, esta prueba es importante para determinar el tipo de análisis de correlación a aplicar. Para los datos con distribución “normal” se aplica Pearson y para los datos donde al menos uno de ellos tenga distribución “no normal” se aplica Spearman.

Es así que de la tabla 9, se determinó que la dimensión “necesidad del logro” presentó una distribución “no normal” y que las siguientes dimensiones junto a las variables, presentaron una distribución “normal” (Roy-García et al., 2019).



## Análisis de correlación

Tabla 2

Correlación entre la necesidad del logro y el desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL
Necesidad del logro	Spearman's rho	0.552
	p-value	< .001

Nota: elaboración propia

Se realizó el análisis de correlación mediante el estadístico Spearman, porque la necesidad del logro tenía distribución “no normal” y el desempeño laboral con distribución “normal” (Roy-García et al., 2019).

En la tabla 10 se obtuvo un  $p < .001$ , es así que se asumió la correlación y además el rho de Spearman fue igual a 0.552, que de acuerdo al anexo 5, se interpreta como una correlación moderada (Martínez y Campos, 2015).

Tabla 3

Correlación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL
Necesidad de poder	Pearson's r	0.514
	p-value	< .001

Nota: elaboración propia

Se realizó el análisis de correlación mediante el estadístico Pearson, porque la necesidad de poder y el desempeño laboral tienen distribución “normal” (Roy-García et al., 2019).

En la tabla 11 se obtuvo un  $p < .001$ , es así que se asumió la correlación y además el r de Pearson fue igual a 0.514, que de acuerdo al anexo 5, se interpreta como una correlación moderada (Martínez y Campos, 2015).

Tabla 4

Correlación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral

		<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
Necesidad de afiliación	Pearson's r	0.513
	p-value	< .001

Nota: elaboración propia

Se realizó el análisis de correlación mediante el estadístico Pearson, porque la necesidad de afiliación y el desempeño laboral tienen distribución “normal” (Roy-García et al., 2019).

En la tabla 12 se obtuvo un  $p < .001$ , es así que se asumió la correlación y además el r de Pearson fue igual a 0.513, que de acuerdo al anexo 5, se interpreta como una correlación moderada (Martínez y Campos, 2015).

Tabla 5

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral

		<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
MOTIVACIÓN	Pearson's r	0.712
	p-value	< .001

Nota: elaboración propia

Se realizó el análisis de correlación mediante el estadístico Pearson, donde las variables tienen distribución “normal” (Roy-García et al., 2019).

En la tabla 13 se obtuvo un  $p < .001$ , es así que se asume la correlación, además el r de Pearson fue igual a 0.712, que de acuerdo al anexo 5, se interpreta como una correlación buena (Martínez y Campos, 2015).

## V. DISCUSIÓN

Antes de analizar el primer objetivo específico tiene que mencionar que la necesidad del logro se puede describir como expansión o desarrollo del trabajo de un grupo de personas o de una en particular; las personas motivadas por la eficiencia, tienen el enfoque de realizar mejor las actividades, ya que las personas con mayor nivel de logro tienen preferencia sobre la responsabilidad de los resultados (Bayser, 2022), Las personas motivadas por la necesidad de logro tienden a tener un enfoque en la eficiencia y en la mejora continua de sus habilidades y conocimientos. También pueden ser propensas a buscar responsabilidades y desafíos que les permitan demostrar su habilidad y competencia; en los trabajadores del sector de salud pública es la necesidad que tienen de superarse cumpliendo sus objetivos académicos ya que se percibe al individuo como un ser racional que actúa en base a sus objetivos y el desempeño laboral está relacionado con el accionar de los colaboradores y el mando de la organización que mejora la eficiencia de la organización y para esto se requiere de capacidad, experiencia y conocimiento en el manejo del personal (Liu, 2018; Okpo y Modebelu, 2019), este desempeño se ve reflejado mediante la dedicación en el trabajo, la eficiencia de las actividades y la interacción interpersonal, es por eso que se analizó el primer objetivo específico donde se describió la relación entre la necesidad del logro en el desempeño laboral de los servidores de una Unidad Ejecutora Salud, registrando que la necesidad de logro se encuentra en un nivel bueno en más de la mitad de los colaboradores y el desempeño se percibe en un nivel regular, demostrando que este puede ser mejorado, por lo que después de realizar el análisis de correlación se obtuvo que la necesidad del logro tiene una relación positiva y moderada con el desempeño laboral  $p < 0.001$  y  $\rho = 0.552$ , entendiéndose que si bien la necesidad de superación de los trabajadores es importante para su desempeño, este no influye al cien por ciento en el empeño que ponen al desarrollar sus actividades laborales.

En otro estudio como el de Arboleda y Cardona (2018), se encontró relación significativa  $p=0.018$  entre la satisfacción y el desempeño, donde el 49.6% se sentían satisfechos con el cargo o el salario logrado en su centro laboral, demostrando que las personas siempre buscan mejorar y alcanzar diversos objetivos, en el caso del ámbito profesional lo que se busca es crecer mediante

asensos y/o adquiriendo nuevas responsabilidades, que lógicamente se ven recompensadas con incrementos de salarios, bonos, etc. Es así que la necesidad de logro que tienen los trabajadores del sector público y la necesidad de sentirse realizados está medianamente relacionada a la eficiencia en el cumplimiento de su trabajo, debido a que mientras más motivación para alcanzar nuevos objetivos tengan, mejor será su desempeño en sus actividades.

Por otro lado, la necesidad de poder es mencionada como la necesidad de tener el control e influir sobre alguna persona o un grupo de ellas, con la finalidad que la persona en cuestión sea considerado importante; también es considerado como la necesidad de liderar y tener el control de alguna situación o el ambiente en el que se desenvuelve para aumentar el prestigio, la necesidad de poder es una de las cinco necesidades básicas identificadas por el psicólogo Abraham Maslow en su teoría de la jerarquía de necesidades, según Maslow, la necesidad de poder es una necesidad psicológica que surge cuando las personas buscan tener control e influencia sobre sus entornos y sobre otros individuos, esta necesidad puede ser una fuente de motivación y puede impulsar a las personas a esforzarse por alcanzar posiciones de liderazgo y tener un impacto positivo en su entorno; la necesidad de poder también se puede manifestar como un deseo de tener control y responsabilidad sobre las decisiones y las acciones de uno mismo y de los demás, puede ser una fuerza impulsora para aquellas personas que buscan tener un papel activo en el mundo y tener una influencia positiva en él (Jácome-Lara et al., 2018). Es así que como segundo objetivo se analizó la necesidad del poder el cual se interpreta como la necesidad de generar un impacto en los demás por medio de la influencia y el desempeño laboral como la eficiencia, dedicación y cooperación en el trabajo, identificando la relación que existe entre la necesidad del poder en el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora Salud, es así que, al realizar el análisis de correlación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral, se encontró que, si había correlación positiva, pero de intensidad moderada  $p < .001$ ,  $r = 0.514$  es decir que la necesidad de poder no es todo lo que se necesita para un buen desempeño laboral, ya que los servidores públicos buscan una motivación más amplia donde se puedan sentir plenos interna y externamente.

Además, tenemos el estudio de Bohórquez et al. (2020), donde también estudio la motivación y el desempeño laboral, este demostró que el 35% de los trabajadores no estaban satisfechos por no cubrir su necesidad de poder dentro de la organización, debido a que sentían que no tenían influencia en las decisiones y acciones que se tomaban frente a cada situación, aun cuando ellos deseaban ser partícipes de ellas. De esta comparación se puede analizar que la necesidad de poder es una de las necesidades que solo buscan menos de la mitad de los trabajadores, debido a que en ella tiene mucha influencia la personalidad del profesional, y de que este tenga la habilidad de saber hacerse escuchar y que las personas lo consideren y lo sigan, no solo por tener un adecuado desempeño en el desarrollo de su trabajo, sino también porque lo consideren una persona con diversas cualidades personales que se desean imitar. Es así que, al trabajar sobre la necesidad de poder solo puede mover los motivos intrínsecos de un porcentaje minoritario, que no por ser reducido deja de ser importante, sino que puede iniciarse trabajando en mejorar la motivación con un pequeño grupo que puede generar un gran impacto en la organización.

En cuanto a la afiliación, es el establecer, renovar y mantener relaciones afectivas positivas y profundas, así como también de la existencia de un fuerte deseo de compartir tiempo en compañía de otras personas, las personas con esta motivación se caracterizan por tener sentimientos comunitarios, altruistas, estima, colaboración, relajación y tolerancia (Bayser, 2022). La necesidad de afiliación fue descrita por Jácome-Lara et al. (2018), como la necesidad de ser parte o miembro de un grupo con la intención de buscar popularidad, tener contacto o brindar ayuda a otras personas, según Maslow, la necesidad de afiliación es una necesidad psicológica que surge cuando las personas buscan relaciones interpersonales positivas y conexiones con otros individuos, esta necesidad puede ser una fuente de motivación y puede impulsar a las personas a esforzarse por establecer y mantener relaciones saludables y satisfactorias con sus pares; la necesidad de afiliación también se puede manifestar como un deseo de pertenecer a un grupo o comunidad y de contribuir al bienestar de los demás. Puede ser una fuerza impulsora para aquellas personas que buscan sentirse conectadas y apoyadas por los demás. También antes de analizar el tercer objetivo específico se tiene que entender la necesidad de afiliación como

la importancia de tener relaciones afectivas positivas dentro del entorno laboral y como esta se puede relacionar con el desempeño laboral teniendo en cuenta la interacción de los trabajadores, su eficiencia y el cumplimiento de sus actividades, después de eso se estableció la relación que existe entre la necesidad de afiliación en el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora Salud, donde se determinó que, si existía relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral y que esta relación era positiva, pero de intensidad moderada  $p < .001$ ,  $r = 0.513$ , por lo que la necesidad de afiliación al estar considerado como regular en su mayoría, este no tiene todo el impacto para influir sobre el desempeño de una organización.

De manera similar Bayser (2022), realizó un estudio donde relacionó las competencias actitudinales y sociales con el desempeño laboral obteniendo que hay relación significativa  $p=0,0086$ , por lo cual determina que es de suma importancia que los trabajadores de una institución lleven una adecuada relación tanto laboral como amical, que permita que todo se desarrolle en un ambiente armonioso.

Otra investigación similar es la de Apaza (2018), donde estudio la motivación y el desempeño laboral obtuvo una correlación moderada de  $r = 0.603$ , que demuestra que la motivación si bien no tiene un impacto determinante para el desempeño de un trabajador, si influye hasta cierto grado para que una institución funcione adecuada y eficientemente, y que esto sea percibido de manera positiva por las personas externas. Viendo la comparación con las investigaciones mencionadas, se puede analizar que la necesidad de socializar que tienen los trabajadores es importante, y se relacionan moderadamente con el desempeño, por lo que mejorar este aspecto en una institución, podría contribuir a una mejora de la motivación y por ende del desempeño.

Finalmente, Dor y Halperin (2022), mencionaron que la motivación laboral es el estímulo percibido por el servidor que mejora su desempeño en su entorno de trabajo; además, esta motivación es intrínseca cuando es producto del estímulo interno que cada individuo tiene para realizar una acción, por ejemplo, el lograr un ascenso u obtener aprendizaje; y también existe la motivación extrínseca que se da por un estímulo que recibe el trabajador de manera externa por parte de la gerencia o algún superior, como por ejemplo el reconocimiento o aumento de

salario. En cuanto al desempeño laboral se da como resultado al desarrollo, logro y cumplimiento de las actividades, Apaza (2018) lo describe como las conductas y acciones de los servidores dentro del centro de labores y su repercusión en la institución, describen que el desempeño del recurso humano es la más valuada fortaleza con la que cuenta una institución y éste podría ser mejorado mediante diferentes factores. En la hipótesis general, se analizó la relación entre motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora Salud, se determinó que, si existía relación entre la motivación y el desempeño laboral y que la correlación era positiva y bueno, con un  $p < .001$ ,  $r = 0.712$ , por lo que se puede ver que la motivación como variable en su conjunto influye en gran medida sobre el desempeño laboral.

Sin embargo, en el estudio de Bashir et al. (2020), determinaron que la motivación tiene una relación media de 0.412 con el desempeño laboral, debido a que los trabajadores de esa institución tenían otros intereses por los cuales se encontraban laborando.

Por otro lado, Ababe y Getachew (2019), en su estudio encontraron que el 64.1% de los trabajadores del sector salud perciben como motivador el ambiente laboral y que el desempeño laboral se ve mejorado cuando reciben una mayor motivación, reflejada en ascensos, bonos, actividades recreativas que buscan confraternizar entre colaboradores y directores.

También Burgos (2018), en su estudio demostró que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral con una correlación significativa  $p=0,0018$ . Cavero (2021), en sus resultados encontró que la motivación medida en los trabajadores de diferentes instituciones públicas presentaron en un 71.4% una motivación regular y que el 97.1% considera que tienen un buen desempeño laboral. Todos los estudios ya mencionados, demuestran que la motivación laboral juega un rol muy importante en una organización, ya que es esencial que los directivos inicien por ofrecer a los colaboradores un ambiente agradable para la realización de su trabajo, y que cuenten con las herramientas necesarias para un desarrollo eficiente, asimismo, es importante motivarlos creando un ambiente competitivo que los mantenga constantemente buscando mejorar y crecer profesionalmente, así como incentivos que haga que sus esfuerzos sean recompensados. Todo este conjunto de acciones que motivan a un colaborador,

genera un mejor desempeño laboral de los servidores públicos, que involucra mejor atención al público, rapidez y eficiencia en la solución de problemas, mejor ambiente que también será percibido por el público usuario de los servicios de la institución.

La fortaleza de la metodología utilizada para la obtención y análisis de los resultados, fue que una investigación de tipo básico con diseño no experimental permitió el análisis de la situación actual de la motivación en los servidores públicos de la unidad ejecutora, sin la intervención en la unidad ejecutora, lo que permite el análisis actual de manera más rápida. Por otro lado, la principal desventaja es que, al no buscar la aplicación dentro de la unidad ejecutora, no se puede realizar análisis posttest para calcular el impacto y el porcentaje de mejora de las variables, ya que podría tomar más tiempo su ejecución.

Por otro lado, el análisis de la motivación y sus dimensiones se describieron en base en a una escala de tres niveles los cuales fueron “bueno”, “regular” y “malo”, lo que permitió una fragmentación de los resultados para facilitar su interpretación. Sin embargo, se podría haber fragmentado más el análisis descriptivo mediante la ejecución de cinco niveles en la interpretación con la intención de hacerlo más fragmentado.

Además, en el análisis inferencial se tomó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, esta prueba es una prueba estadística que se utiliza para determinar si una muestra de datos sigue una distribución normal o no, se tomó como referencia a Droppelmann (2018), ya que éste mencionó que para datos con una muestra mayor a 50, este análisis se ajusta mejor y es más confiable. También se pudo ver que todos los datos que tuvieron distribución normal, excepto uno y que fue determinante para así poder definir el tipo de análisis para la correlación; es por ello que se aplicó en la mayoría de los casos el estadístico Pearson que es una medida de la correlación lineal entre dos variables, y en uno el de Spearman que igualmente se tomaron como medida de correlación lineal entre dos variables, como lo mencionó Roy-García et al. (2019), por la distribución de los datos analizados; también cabe señalar que estos análisis se realizaron por tener datos cuantitativos.



## VI. CONCLUSIONES

1. Siguiendo el primer objetivo específico, del análisis de la necesidad del logro y el desempeño laboral se pudo concluir que, si existe correlación, sin embargo, esta es moderada; además los servidores públicos de la unidad ejecutora demostraron que la necesidad que tienen por obtener crecimiento profesional, tuvo una calificación buena y que influye de manera moderada en el desempeño laboral, por lo que mantener del interés de los servidores en la necesidad del logro, beneficia al desempeño laboral.
2. Continuando con el segundo objetivo específico, del análisis de la necesidad de poder y el desempeño laboral se pudo concluir que, si existe correlación, pero de manera moderada, además que los servidores públicos de la unidad ejecutora demostraron que el interés que tienen por desarrollar su liderazgo e influencia, tuvo una calificación regular y que influye de manera moderada en el desempeño laboral, por lo que un aumento del interés de los servidores en la necesidad de poder, podría beneficiar al desempeño laboral.
3. También del tercer objetivo específico, en el análisis de la necesidad de afiliación y el desempeño laboral se pudo concluir que, si existe correlación, sin embargo esta es moderada; además los servidores públicos de la unidad ejecutora demostraron que la necesidad que tienen por desarrollar habilidades sociales y vínculos amicales, tuvo una calificación regular y que influye de manera moderada en el desempeño laboral, por lo que un aumento del interés de los servidores en la necesidad de afiliación, podría beneficiar al desempeño laboral.
4. Finalmente, del objetivo general, en el análisis de la motivación y el desempeño laboral se pudo concluir que, si existe correlación buena; además los servidores públicos de la unidad ejecutora demostraron que la motivación que perciben en su centro de labores, tuvo una calificación regular y se asocia con el desempeño laboral, por lo que un aumento en el nivel de motivación de los servidores, puede mejorar el nivel del desempeño laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al área de recursos humanos de la unidad ejecutora de salud, mantener el nivel de la necesidad de logro percibido en los servidores públicos con su desempeño laboral, mediante interés por el crecimiento profesional dentro del centro laboral para que por consecuencia pueda influir sobre el desempeño laboral.
2. También se recomienda a la gerencia de la unidad ejecutora de salud, realizar actividades y estrategias que permitan mejorar el nivel de la necesidad de poder incentivando el desarrollo de las habilidades de liderazgo y habilidades blandas en los servidores públicos de la unidad ejecutora de salud para que influya directamente sobre el desempeño laboral.
3. Además, se recomienda se recomienda a la gerencia de la unidad ejecutora de salud mejorar el nivel de afiliación ya que es el que tiene la calificación más baja de las tres dimensiones, y se requiere trabajar en el desarrollo y promoción de las habilidades sociales de los servidores públicos de la unidad ejecutora para que ésta pueda mejorar el desempeño laboral mediante una mejor interacción entre sus miembros.
4. Finalmente, se recomienda a la gerencia de la unidad ejecutora de salud en general trabajar en la variable motivación completamente ya que el nivel regular calificado por los servidores públicos, demostraron que existe aspectos a desarrollar, así como también se recomienda abordar nuevas dimensiones dentro de la motivación para que influyan sobre el desempeño laboral ya que esta correlación es buena.

## REFERENCIAS

- Ababe, D., & Getachew, Z. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research Notes*, 12(1), 213. <https://doi.org/10.1186/S13104-019-4255-7>
- Abdullah, G. (2022). The Effects of Workplace Bullying on Task Performance and Job Stress in Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(3), 315–333. <https://doi.org/10.4236/JHRSS.2022.103020>
- Aguerreberere, P. M. (2019). La promoción de la marca hospitalaria a través de la comunicación interpersonal que mantiene el profesional de la salud en las redes sociales. *Tripodos*, 44, 9–23. <https://doi.org/10.51698/TRIPODOS.2019.44P9-23>
- Apaza, O. A. (2018). Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016. *Investigación Valdizana*, 11(3), 168–177. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120>
- Arboleda-Posada, G. I., & Cardona-Jiménez, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 222–234. <https://doi.org/10.11144/JAVERIANA.RGPS17-35.PSLD>
- Association American Psychological. (2019). APA Publication Manual 7. *American Psychological Association*, 1–703. <https://normas-apa.org/>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3rd ed.). [https://indaga.ual.es/discovery/fulldisplay/alma991001879590104991/34CBUA\\_UAL:VU1](https://indaga.ual.es/discovery/fulldisplay/alma991001879590104991/34CBUA_UAL:VU1)
- Banza, B., Malulu, D., Kabamba, C., Ilunga, S., & Kabyala, B. (2020). Determinants of Motivation among Health Care Providers, Case of Four General Referral

- Hospitals in Lubumbashi. *Open Access Library Journal*, 7(1), 1–6.  
<https://doi.org/10.4236/OALIB.1106039>
- Barra, M. A. Q., Lora-Loza, M., Cedrón-León, Y., Rodríguez-Vega, J., Barra, F. S. Q., & Castillo-Castro, V. (2023). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 207 SIST, 592–597.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9\\_63](https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63)
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Http://Www.Editorialmanager.Com/Cogentbusiness*, 7(1), 1801961.  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1417>
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 12–12.  
<https://doi.org/10.56294/SALUDCYT202212>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides-Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus (Santiago)- Revista Interdisciplinaria de Investigación*, 2(2), 21–41.  
<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Gil, M. (2018). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público.*

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006)

- Cavero, K. (2021). Motivación en el desempeño laboral del personal de salud del servicio de especialidades quirúrgicas, Hospital Naval, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71664>
- Cecchini, J. A., Méndez-Giménez, A., & García-Romero, C. (2019). Relaciones entre metas de logro 3 x 2 y satisfacción de la necesidad psicológica básica de competencia. *Revista de Psicodidáctica*, 24(1), 53–61. <https://doi.org/10.1016/J.PSICOD.2018.09.001>
- Chiavenato, I. (2017). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL 3ED* (3rd ed.). [https://books.google.com.pe/books/about/Organizational\\_Behaviour\\_Text\\_and\\_Cases.html?id=RLFDDAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Organizational_Behaviour_Text_and_Cases.html?id=RLFDDAAAQBAJ&redir_esc=y)
- Ding, M., Liu, Y., & Li, Q. (2018). The Interpersonal Impact of Social Comparison. *Psychology*, 9(4), 797–808. <https://doi.org/10.4236/PSYCH.2018.94051>
- Dor, A., & Halperin, O. (2022). Nurses' Job Satisfaction and Motivation: Patients' and Nurses' Perceptions. *Journal of Biosciences and Medicines*, 10(6), 121–131. <https://doi.org/10.4236/JBM.2022.106011>
- Droppelmann, G. (2018). Pruebas de normalidad. *REVISTA ACTUALIZACIONES CLÍNICA MEDS*, 2(1). <https://www.doccity.com/es/guillermo-medicina-distribucion-normal/7702962/>
- Fontalvo, T., de La Hoz, E., & Morelos, J. (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60. <https://doi.org/10.15665/DEM.V16I1.1375>
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal 2021 7:1*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/S43093-021-00077-6>

- García, A. J. (2020). DETERMINACION DEL NIVEL DE ENGAGEMENT LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO 2020. *REVISTA CIENTIFICA EPISTEMIA*, 4(3), 37–45.  
<https://doi.org/10.26495/RE.V4I3.1321>
- Herbas, B., & Rocha, E. (2018). *Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas*.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill Education, Ed.; 7th ed.). <https://www.studocu.com/co/document/universidad-la-gran-colombia/metodologia-de-la-investigacion/hernandez-r-fernandez-c-y-baptista-p-2014-metodologia-de-la-investigacion-6a-ed-mc-grwall-hill-education-capitulo-7/36166706>
- Jácome-Lara I, I. M., Tinajero-Jiménez II, M. R., & Suárez-Guevara III, I. M. (2018). Características del comportamiento emprendedor en estudiantes egresados universitarios del Ecuador. *Dominio de Las Ciencias, ISSN-e 2477-8818, Vol. 4, Nº. 3, 2018, Págs. 163-176, 4(3), 163–176*.  
<https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.4.3.julio.163-176>
- Junker, K. (2009). *Motivational needs questionnaire 2009*.  
<https://www.slideshare.net/shashankintern/motivational-needs-questionnaire-2009>
- Kappagoda, S. (2018). Self-Efficacy, Task Performance and Contextual Performance: A Sri Lankan Experience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(2), 157–166.  
<https://doi.org/10.4236/JHRSS.2018.62034>
- Labra, K. (2018). Motivación Y Desempeño Laboral De Los Servidores De La Unidad Ejecutora N° 006 Del Ministerio Publico-Cusco - 2018. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34044>

- Liu, R. (2018). The Impact of Job Embeddedness on Employee's Performance—The Regulation Study of Relational Embeddedness. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(1), 8–23.  
<https://doi.org/10.4236/JHRSS.2018.61023>
- Lizana, D., & Samamé, R. (2021). Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A, en el distrito de Olmos, 2019. *Repositorio Institucional - USS*.  
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7939>
- Lo, C.-F., & Ng, E. C.-B. (2019). Machiavellianism and Intimacy Attitudes in the Interpersonal Relationships. *Psychology*, 10(4), 424–433.  
<https://doi.org/10.4236/PSYCH.2019.104029>
- Manjarrez-Fuentes, N. N., Boza-Valle, J. A., & Mendoza-Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359–365.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181–191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Mughal, M. R., Koch, H., Huang, J., Chiaromonte, F., & DeGiorgio, M. (2020). Learning the properties of adaptive regions with functional data analysis. *PLoS Genetics*, 16(8). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PGEN.1008896>
- Neill, D., & Cortez, L. (2017). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. In *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. UTMACH, 2018.  
[http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigación cuantitativa y cualitativa.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigación%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf)

- Okpo, A., & Modebelu, M. N. (2019). Organizational Climate and Teachers Job Performance in Public Secondary Schools in Abia State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, 6(10), 1–8. <https://doi.org/10.4236/OALIB.1105751>
- Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(2), 102319. <https://doi.org/10.1016/J.ACALIB.2021.102319>
- Orbe-Guaraca, M. P., & Ordoñez-Espinoza, C. G. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, extension Cañar. *3c Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, ISSN-e 2254-3376, Vol. 7, Nº. 3, 2018, Págs. 10-27, 7(3), 10–27. <https://doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27/12>
- Ordanza, G. A., Sese, M. D., Reyes, G. P., Ava, M. H., Ting, A. M., Caramancion, K. L., Sharief, A., Ung, E. J., & Tipay, J. (2021). Emotional Labor as a Mediator between the Relationship of Public Service Motivation and Job Performance of Registered Medical Technologists. *Open Access Library Journal*, 8(11), 1–22. <https://doi.org/10.4236/OALIB.1108066>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Pérez, A. R., Romero, F., & Roque, N. (2018). The Motivation and Performance in the Human Resource of a University Organization in the State of Morelos. *Open Journal of Business and Management*, 6(3), 678–687. <https://doi.org/10.4236/OJBM.2018.63051>
- Ramos, L., Flores, A., Paredes, L., & Centurión, C. (2021). EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO: REFORMAS EN EL CONTEXTO DE



LA PANDEMIA. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 8(2), 772–781.

<https://doi.org/10.26495/RCE.V8I2.2040>

Rodas, F., & Santillán, J. (2019). Breves consideraciones sobre la Metodología de la Investigación para investigadores principiantes. *INNOVA Research Journal*, 4(3), 170–184. <https://doi.org/10.33890/INNOVA.V4.N3.2019.974>

Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., Palacios-Cruz, L., Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354–360. <https://doi.org/10.29262/RAM.V66I3.651>

Santana, G. (2018). Motivación en Relación con la Satisfacción Laboral de los Servidores de Salud del Puesto de Salud Fonavi IV, Junio 2018. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29973>

Tatum, C., & Dickason, D. (2021). Search Processes in the Exploration of Complex Data under Different Display Conditions. *Journal of Data Analysis and Information Processing*, 9(2), 51–62. <https://doi.org/10.4236/JDAIP.2021.92004>

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53. <https://doi.org/10.5116/IJME.4DFB.8DFD>

Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 109644. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.109644>

Tuesta, J., Angulo, M., Chavez, R., & Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629–641. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.27.95.12>

- Weber, E. J., & Hoo, Z. H. (2018). Why sample size estimates? *Emergency Medicine Journal*, 35(12), 755–756. <https://doi.org/10.1136/EMERMED-2018-207763>
- Xie, B., & Li, M. (2021). Coworker Guanxi and job performance: Based on the mediating effect of interpersonal trust. *Technological Forecasting and Social Change*, 171, 120981. <https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2021.120981>
- Zu, S., Zhang, J., & Sun, Y. (2021). The Effect of University Researchers' Achievement Motivation on Job Achievement: The Mediating Role of Psychological Capital. *Psychology*, 12(10), 1529–1541. <https://doi.org/10.4236/PSYCH.2021.1210096>

## ANEXOS

TABLA: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1:</b>  Motivación	Según Pérez et al. (2018), mencionaron que éste es la señal que hace una persona ante una determinada situación a fin de satisfacer una necesidad, lo que genera la toma de alguna acción	La motivación laboral es el aumento del nivel de entusiasmo que tienen los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud de Santa Cruz, Cajamarca, los cuales se mide mediante las necesidades de logro, las necesidades de poder y las necesidades de afiliación que muestran los servidores dentro de su centro laboral.	Necesidad de logro	Deseo de sobresalir	Ordinal
				Deseo académico	
				Deseo de competir	
			Necesidad de poder	Deseo de generar impacto	
				Deseo de prestigio	
				Deseo de influir	
			Necesidad de afiliación	Deseo de relaciones sociales	
				Deseo de apoyar	
				Deseo de ser aceptado	

<b>Variable 2:</b>  Desempeño laboral	El desempeño laboral según Xie y Li (2021), es lo obtenido después de un esfuerzo en el trabajo o en actividades realizadas que hacen los trabajadores y que este influye en la eficiencia organizacional.	El desempeño laboral es un constructo que está orientado a desarrollar acciones que generen el éxito de la Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca, medido a través de la dedicación laboral, la eficiencia laboral y la promoción interpersonal, que muestran los trabajadores en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución.	Dedicación laboral	Involucramiento	Ordinal
				Perseverancia	
				Compromiso	
			Eficiencia laboral	Cumplimiento	
				Trabajo en equipo	
				Capacitaciones	
			Promoción interpersonal	Relación laboral	
				Cooperación	
				Comunicación laboral	

TABLA: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPÓTESIS	DIMENSIONES / VARIABLES					
			INDICADORES / OPERACIONALIZACIÓN					
			VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca?	Determinar si existe relación entre motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca	Existe relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca.	Según Pérez et al. (2018), mencionaron que éste es la señal que hace una persona ante una determinada situación a fin de satisfacer una necesidad, lo que genera la toma de alguna acción	La motivación laboral es el aumento del nivel de entusiasmo que tienen los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca, los cuales se mide mediante las necesidades de logro, las necesidades de poder y las necesidades de afiliación que muestran los servidores	<b>Variable 1:</b>  Motivación	Necesidad de logro	Deseo de sobresalir	Ordinal
							Deseo académico	
							Deseo de competir	
						Necesidad de poder	Deseo de generar impacto	
							Deseo de prestigio	
							Deseo de influir	
						Necesidad de afiliación	Deseo de relaciones sociales	
							Deseo de apoyar	

				dentro de su centro laboral.			Deseo de ser aceptado	
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>			El desempeño laboral según Xie y Li (2021), es lo obtenido después de un esfuerzo en el trabajo o en actividades realizadas que hacen los trabajadores y que este influye en la eficiencia organizacional.	El desempeño laboral es un constructo que está orientado a desarrollar acciones que generen el éxito de la Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca, medido a través de la dedicación laboral, la eficiencia laboral y la promoción interpersonal, que muestran los trabajadores en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución.	<b>Variable 2:</b>  Desempeño laboral	Dedicación laboral	Involucramiento	Ordinal
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Describir la relación que existe entre la necesidad del logro en el desempeño laboral</li> <li>- Identificar la relación que existe entre la necesidad del poder en el desempeño laboral</li> <li>- Establecer la relación que existe entre la necesidad de afiliación en el desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad a investigar</li> </ul>							Perseverancia	
							Compromiso	
						Eficiencia laboral	Cumplimiento	
							Trabajo en equipo	
							Capacitaciones	
						Promoción interpersonal	Relación laboral	
							Cooperación	
							Comunicación laboral	

<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO</b>	<b>TÉCNICAS ESTADÍSTICAS</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>
<p>Según Hernández et al. (2018), el diseño de investigación es no experimental ya que el estudio no pretende manipular las variables motivación y desempeño laboral para ver cómo influye la motivación en el desempeño. Esto seguido a que el estudio fue descriptivo como lo menciona Neill y Cortez (2017), ya que las variables solo se estudiaron a nivel conceptual sin pretender buscar las causas ni consecuencias, y son de corte transversal ya que los datos fueron tomados y analizados de la muestra en un momento de tiempo determinado (Rodas y Santillán, 2019).</p>	<p>La población de este estudio fue conformada por 52 servidores públicos de la Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca.</p> <p>La muestra para este estudio fue de 52 servidores de la Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca.</p> <p>El tipo de muestreo fue no probabilístico, porque la muestra fue hallada por conveniencia, y por ser una población pequeña se consideró el mismo tamaño para la muestra.</p>	<p>Se realizó el análisis de confiabilidad de la encuesta para las dos variables de estudio, mediante el estadístico Alfa de Crombach</p> <p>Se procesaron los datos con estadística descriptiva y estadística inferencial siguiendo los objetivos de la investigación.</p> <p>Se aplicaron las pruebas estadísticas de Spearman o Pearson para determinar la correlación de acuerdo a los objetivos de la investigación.</p>	<p>El tipo de investigación es básica ya que según Baena (2017), este tipo de estudios buscan el conocimiento sin tener en cuenta la aplicación de alguna solución al problema. Es así que en este estudio se realizó la investigación conceptual de la motivación y el desempeño laboral y describieron los conceptos y análisis de las variables sin llegar a la aplicación (Herbas y Rocha, 2018).</p>

## ENCUESTA DE MOTIVACIÓN

### Encuesta N°1 – Motivación

El presente cuestionario, tiene como finalidad identificar la situación actual de la motivación dentro de la Unidad Ejecutora de Salud de Santa Cruz, Cajamarca. Es importante mencionar que la información que usted proporcione al presente estudio será estrictamente confidencial, por lo que se pide sinceridad en sus respuestas.

A continuación, se le presenta diversas afirmaciones relacionadas a la institución en la que usted labora. Para cada una de ellas usted deberá marcar con una (X) de acuerdo al nivel de su respuesta siendo 1 el menor y 5 el mayor:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

<b>VARIABLE 1: MOTIVACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Necesidad de logro</b>					
1. ¿Cuándo hace un trabajo, necesita retroalimentación?					
2. ¿Después de empezar una tarea, se siente incómodo hasta que la termina?					
3. ¿Trabaja mejor cuando hay una fecha límite?					
4. ¿Trabaja mejor cuando hay algún desafío involucrado?					
5. ¿Acepta la responsabilidad con entusiasmo?					
6. Cuando se le asigna una responsabilidad, ¿establece estándares medibles de alto rendimiento?					
7. ¿Desea superar a los demás?					
8. ¿Se involucra completamente en un proyecto??					
9. ¿Desea logros únicos?					
10. ¿Es inquieto e innovador?					
11. ¿Piensa en sus metas y en cómo alcanzarlas?					
<b>Necesidad de poder</b>					
12. ¿Prefiere trabajar solo y ser su propio jefe?					
13. ¿Disfruta de un buen debate?					
14. ¿Los títulos y certificados son importantes para usted?					
15. ¿Prefiere dar órdenes que recibirlas?					
16. ¿Está ansioso por ser su propio jefe?					



17. ¿Prefiere estar a cargo de los eventos?					
18. ¿Le entusiasma su reputación o posición?					
19. ¿Quiere que sus ideas sean utilizadas?					
20. ¿Le gusta influir en la dirección de las cosas?					
21. ¿Es verbalmente fluido?					
22. ¿Piensa en formas de cambiar a las personas?					
<b>Necesidad de afiliación</b>					
23. ¿Se siente incómodo cuando le obligan a trabajar solo?					
24. ¿Sale por otro camino para hacer amigos con gente nueva?					
25. ¿Siempre se involucra en proyectos grupales?					
26. ¿Tiene buen trato con los demás, especialmente cuando están enojados?					
27. ¿Se involucra personalmente con sus superiores?					
28. ¿Incluye a otros en lo que está haciendo?					
29. ¿Le preocupa ser querido y aceptado?					
30. ¿Disfruta y busca relaciones cálidas y amistosas?					
31. ¿Le disgusta sentirse excluido de algunas actividades?					
32. ¿Piensa en consolar y ayudar a los demás?					
33. ¿Piensa en sus sentimientos y en los sentimientos de los demás?					

Este instrumento fue adaptado del artículo científico de Junker (2001), donde se tomaron los indicadores como referencia para las preguntas.

## ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

### Encuesta N°2 – Desempeño laboral

El presente cuestionario, tiene como finalidad identificar la situación actual del desempeño laboral dentro de la Unidad Ejecutora de Salud de Santa Cruz, Cajamarca. Es importante mencionar que la información que usted proporcione al presente estudio será estrictamente confidencial, por lo que se pide sinceridad en sus respuestas.

A continuación, se le presenta diversas afirmaciones relacionadas a la institución en la que usted labora. Para cada una de ellas usted deberá marcar con una (X) de acuerdo al nivel de su respuesta siendo 1 el menor y 5 el mayor:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dedicación laboral</b>					
34. ¿Tiene iniciativa voluntaria para asumir retos en el trabajo?					
35. ¿Tiene iniciativa para solucionar problemas en el trabajo?					
36. ¿Tiene perseverancia ante las dificultades con el fin de acabar una tarea?					
37. ¿Trabaja en equipo para lograr los objetivos de la institución?					
38. ¿Es comprometido con el desarrollo de las tareas designadas?					
39. ¿Conoce y sigue el plan para el cumplimiento de objetivos de la institución?					
40. ¿Tiene la disposición de aprender cosas nuevas?					
<b>Eficiencia laboral</b>					
41. ¿Cumple estrictamente las normas y reglamento en la institución?					
42. ¿Acaba el trabajo de acuerdo a los estándares de calidad requerido por la institución?					
43. ¿Completo el trabajo tal como mi supervisor lo pide?					
44. ¿Su trabajo es desarrollado en cooperación de sus compañeros?					
45. ¿Mantiene una comunicación eficaz con sus compañeros de trabajo?					
46. ¿Recibe capacitaciones para mejorar su puesto en la institución?					
47. ¿Conoce el funcionamiento de las herramientas que le da la institución?					
<b>Promoción interpersonal</b>					
48. ¿Se lleva bien con sus colegas?					

49. ¿Ofrece ayuda a sus colegas?					
50. ¿Coopera con sus compañeros de trabajo?					
51. ¿Trata a sus compañeros de manera justa?					
52. ¿Es considerado con sus colegas?					
53. ¿Le gusta trabajar en equipo?					
54. ¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en la institución?					

Este instrumento fue adaptado del artículo científico sobre desempeño laboral de Xie y Li (2021), donde se tomaron los indicadores como referencia para las preguntas.



## INTERPRETACIÓN Y USO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

### *Interpretación y uso del coeficiente de correlación*

<b>Puntaje</b>	<b>Interpretación</b>
0	Sin correlación
$\pm 0.20$	Correlación débil
$\pm 0.50$	Correlación moderada
$\pm 0.80$	Correlación buena
$\pm 1$	Correlación perfecta

Nota: elaborado a partir de (Roy-García et al., 2019)



FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

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

***FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL***

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir la motivación dentro de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca.

2. Autor original:

Br. Calderón Vallejos, Karol Yuliana

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la de la motivación dentro de *una* Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca.

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 33 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 52 servidores de *una* Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca.



5. Estructura detallada:

En 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 servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca**

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Motivación</i>	1. Necesidad de logro.	1. Deseo de sobresalir	5
		2. Deseo académico	5
		3. Deseo de competir	1
	2. Necesidad de poder	4. Deseo de generar impacto	3
		5. Deseo de prestigio	3
		6. Deseo de influir	5
	3. Necesidad de afiliación	7. Deseo de relaciones sociales	4
		8. Deseo de apoyar	4
		9. Deseo de ser aceptado	3



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

***FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL***

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir el desempeño laboral dentro de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca.

2. Autor original:

Br. Calderón Vallejos, Karol Yuliana

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el desempeño laboral dentro de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 21 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 52 servidores de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca

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 servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca**

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Desempeño laboral</i>	1. <i>Dedicación laboral</i>	1. <i>Involucramiento</i>	4
		2. <i>Perseverancia</i>	1
		3. <i>Compromiso</i>	2
	2. <i>Eficiencia laboral.</i>	4. <i>Cumplimiento</i>	3
		5. <i>Trabajo en equipo</i>	2
		6. <i>Capacitaciones</i>	2
	3. <i>Promoción interpersonal.</i>	7. <i>Relación laboral</i>	3
		8. <i>Cooperación</i>	2
		9. <i>Comunicación laboral</i>	2





**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Cuestionario para medir la Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad**

**Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca**

**Autor: Calderón Vallejos, Karol Yuliana**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los 52 servidores de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
				1 (nunca)	2 (casi nunca)	3 (a veces)	4 (casi siempre)	5 (siempre)
Variable 1: Motivación	Necesidad de logro	Deseo de sobresalir	Después de empezar una tarea, ¿se siente incómodo hasta que la termina?					
			¿Trabaja mejor cuando hay una fecha límite?					
			¿Acepta la responsabilidad con entusiasmo?					
			¿Desea superar a los demás?					
			¿Deseo logros únicos?					
		Deseo académico	Cuándo hace un trabajo, ¿necesita retroalimentación?					
			Cuando se le asigna una responsabilidad, ¿establece estándares medibles de alto rendimiento?					
			¿Se involucra completamente en un proyecto??					
			¿Es inquieto e innovador?					
			¿Piensa en sus metas y en cómo alcanzarlas?					
	Deseo de competir	¿Trabaja mejor cuando hay algún desafío involucrado?						
	Necesidad de poder	Deseo de generar impacto	¿Está ansioso por ser su propio jefe?					
			¿Quiero que sus ideas sean utilizadas?					
			¿Es verbalmente fluido?					
		Deseo de prestigio	¿Prefiere trabajar solo y ser su propio jefe?					
			¿Los títulos y certificados son importantes para usted?					
			¿Le entusiasma su reputación o posición?					
		Deseo de influir	¿Disfruta de un buen debate?					
			¿Prefiere dar órdenes que recibirlas?					
			¿Prefiere estar a cargo de los eventos?					
¿Le gusta influir en la dirección de las cosas?								



Variable 2: Desempeño laboral	Necesidad de afiliación	Deseo de relaciones sociales	¿Pienso en formas de cambiar a las personas?						
			¿Se siente incómodo cuando le obligan a trabajar solo?						
			¿Sale por otro camino para hacer amigos con gente nueva?						
			¿Tiene buen trato con los demás, especialmente cuando están enojados?						
			¿Disfruta y busca relaciones cálidas y amistosas?						
		Deseo de apoyar	¿Piensa en sus sentimientos y en los sentimientos de los demás?						
			¿Incluye a otros en lo que está haciendo?						
		Deseo de ser aceptado	¿Piensa en consolar y ayudar a los demás?						
			¿Siempre se involucra en proyectos grupales?						
			¿Se involucra personalmente con sus superiores?						
			¿Le preocupa ser querido y aceptado?						
		Dedicación laboral	Involucramiento	¿Le disgusta sentirse excluido de algunas actividades?					
				¿Tiene iniciativa voluntaria para asumir retos en el trabajo?					
				¿Tiene iniciativa para solucionar problemas en el trabajo?					
				¿Trabaja en equipo para lograr los objetivos de la institución?					
Perseverancia	¿Tiene la disposición de aprender cosas nuevas?								
	¿Tiene perseverancia ante las dificultades con el fin de acabar una tarea?								
Compromiso	¿Es comprometido con el desarrollo de las tareas designadas?								
	¿Conoce y sigue el plan para el cumplimiento de objetivos de la institución?								
Eficiencia laboral	Cumplimiento		¿Cumple estrictamente las normas y reglamento en la institución?						
			¿Acaba el trabajo de acuerdo a los estándares de calidad requerido por la institución?						
		¿Completa el trabajo tal como mi supervisor lo pide?							
	Trabajo en equipo	¿Su trabajo es desarrollado en cooperación de sus compañeros?							
		¿Mantiene una comunicación eficaz con sus compañeros de trabajo?							
	Capacitaciones	¿Recibe capacitaciones para mejorar su puesto en la institución?							
¿Conoce el funcionamiento de las herramientas que le da la institución?									
Promoción interpersonal	Relación laboral	¿Se lleva bien con sus colegas?							



			¿Trata a sus compañeros de manera justa?					
			¿Es considerado con sus colegas?					
		Cooperación	¿Ofrece ayuda a sus colegas?					
			¿Coopera con sus compañeros de trabajo?					
		Comunicación laboral	¿Le gusta trabajar en equipo?					
			¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en la institución?					

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título de la tesis: Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema Principal:</b>  ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca?	<b>Objetivo Principal:</b> Determinar cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca  <b>Objetivos Específicos:</b> - Describir la relación que existe entre la necesidad del logro en el desempeño laboral	Existe relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca	Motivación	Unidad de Análisis  Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca  Población  52 servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca	Enfoque de investigación:  Cuantitativo  Diseño: Descriptivo	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  Métodos de Análisis de Investigación:  Hipotético deductivo



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificar la relación que existe entre la necesidad del poder en el desempeño laboral</li><li>- Establecer la relación que existe entre la necesidad de afiliación en el desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad a investigar</li></ul>		<b>Desempeño laboral</b>	<b>Muestra</b>  No Probabilístico, 52 servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca		
--	--	--	------------------------------	--	--	--



CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1:</b>  Motivación	Según Pérez et al. (2018), mencionaron que éste es la señal que hace una persona ante una determinada situación a fin de satisfacer una necesidad, lo que genera la toma de alguna acción.	La motivación laboral es el aumento del nivel de entusiasmo que tienen los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud de Santa Cruz, Cajamarca, los cuales se mide mediante las necesidades de logro, las necesidades de poder y las necesidades de afiliación que muestran los servidores dentro de su centro laboral.	Necesidad de logro	Deseo de sobresalir	Ordinal
				Deseo académico	
				Deseo de competir	
			Necesidad de poder	Deseo de generar impacto	
				Deseo de prestigio	
				Deseo de influir	
			Necesidad de afiliación	Deseo de relaciones sociales	
				Deseo de apoyar	
				Deseo de ser aceptado	
<b>Variable 2:</b>  Desempeño laboral	El desempeño laboral según Xie y Li (2021), es lo obtenido después de un	El desempeño laboral es un constructo que está orientado a	Dedicación laboral	Involucramiento	Ordinal
				Perseverancia	
				Compromiso	
				Cumplimiento	



	esfuerzo en el trabajo o en actividades realizadas que hacen los trabajadores y que este influye en la eficiencia organizacional.	desarrollar acciones que generen el éxito de la Unidad Ejecutora de Salud de Santa Cruz, Cajamarca, medido a través de la dedicación laboral, la eficiencia laboral y la promoción interpersonal, que muestran los trabajadores en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución.	Eficiencia laboral	Trabajo en equipo	
				Capacitaciones	
				Relación laboral	
				Cooperación	
			Promoción interpersonal	Comunicación laboral	



PRIMERA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

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

***Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento***

Chiclayo, 05 de octubre de 2022

Señor (a)

Dr (a). Noemi León Roque

Ciudad. - Chiclayo

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 Magister 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

Br. Calderón Vallejos, Karol Yuliana



**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca**

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	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	
Necesidad de logro	Deseo de sobresalir	Después de empezar una tarea, ¿se siente incómodo hasta que la termina?	X		X		X		X		
		¿Trabaja mejor cuando hay una fecha límite?	X		X		X		X		
		¿Acepta la responsabilidad con entusiasmo?	X		X		X		X		
		¿Desea superar a las demás?	X		X		X		X		
		¿Deseo logros únicos?	X		X		X		X		
	Deseo académico	¿Cuándo hace un trabajo, ¿necesita retroalimentación?	X		X		X		X		
		¿Cuando se le asigna una responsabilidad, ¿establece estándares medibles de alto rendimiento?	X		X		X		X		
		¿Se involucra completamente en un proyecto??	X		X		X		X		
		¿Es inquieto e innovador?	X		X		X		X		
		¿Piensa en sus metas y en cómo alcanzarlas?	X		X		X		X		
Deseo de competir	¿Trabaja mejor cuando hay algún desafío involucrado?	X		X		X		X			
Necesidad de poder	Deseo de generar impacto	¿Está ansioso por ser su propio jefe?	X		X		X		X		
		¿Quiero que sus ideas sean utilizadas?	X		X		X		X		
		¿Es verbalmente fluido?	X		X		X		X		
	Deseo de prestigio	¿Prefiere trabajar solo y ser su propio jefe?	X		X		X		X		
		¿Los títulos y certificados son importantes para usted?	X		X		X		X		
		¿Le entusiasma su reputación o posición?	X		X		X		X		
		¿Disfruta de un buen debate?	X		X		X		X		



	Deseo de influir	¿Prefiere dar órdenes que recibirlas?	X		X		X		X			
		¿Prefiere estar a cargo de los eventos?	X		X		X		X			
		¿Le gusta influir en la dirección de las cosas?	X		X		X		X			
		¿Pienso en formas de cambiar a las personas?	X		X		X		X			
Necesidad de afiliación	Deseo de relaciones sociales	¿Se siente incómodo cuando le obligan a trabajar solo?	X		X		X		X			
		¿Sale por otro camino para hacer amigos con gente nueva?	X		X		X		X			
		¿Tiene buen trato con los demás, especialmente cuando están enojados?	X		X		X		X			
		¿Disfruta y busca relaciones cálidas y amistosas?	X		X		X		X			
		¿Piensa en sus sentimientos y en los sentimientos de los demás?	X		X		X		X			
	Deseo de apoyar	¿Incluye a otros en lo que está haciendo?	X		X		X		X			
		¿Piensa en consolar y ayudar a los demás?	X		X		X		X			
	Deseo de ser aceptado	¿Siempre se involucra en proyectos grupales?	X		X		X		X			
		¿Se involucra personalmente con sus superiores?	X		X		X		X			
		¿Le preocupa ser querido y aceptado?	X		X		X		X			
		¿Le disgusta sentirse excluido de algunas actividades?	X		X		X		X			
	Dedicación laboral	Involucramiento	¿Tiene iniciativa voluntaria para asumir retos en el trabajo?	X		X		X		X		
			¿Tiene iniciativa para solucionar problemas en el trabajo?	X		X		X		X		
			¿Trabaja en equipo para lograr los objetivos de la institución?	X		X		X		X		
¿Tiene la disposición de aprender cosas nuevas?			X		X		X		X			
Perseverancia		¿Tiene perseverancia ante las dificultades con el fin de acabar una tarea?	X		X		X		X			
Compromiso		¿Es comprometido con el desarrollo de las tareas designadas?	X		X		X		X			

		¿Conoce y sigue el plan para el cumplimiento de objetivos de la institución?	X		X		X		X		
Eficiencia laboral	Cumplimiento	¿Cumple estrictamente las normas y reglamento en la institución?	X		X		X		X		
		¿Acaba el trabajo de acuerdo a los estándares de calidad requerido por la institución?	X		X		X		X		
		¿Completa el trabajo tal como mi supervisor lo pide?	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	¿Su trabajo es desarrollado en cooperación de sus compañeros?	X		X		X		X		
		¿Mantiene una comunicación eficaz con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	Capacitaciones	¿Recibe capacitaciones para mejorar su puesto en la institución?	X		X		X		X		
		¿Conoce el funcionamiento de las herramientas que le da la institución?	X		X		X		X		
Promoción interpersonal	Relación laboral	¿Se lleva bien con sus colegas?	X		X		X		X		
		¿Trata a sus compañeros de manera justa?	X		X		X		X		
		¿Es considerado con sus colegas?	X		X		X		X		
	Cooperación	¿Ofrece ayuda a sus colegas?	X		X		X		X		
		¿Coopera con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	Comunicación laboral	¿Le gusta trabajar en equipo?	X		X		X		X		
¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en la institución?		X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto :

Colegiatura: 72516



Juez Experto

Ing. Mg. D. Sc. NOEMI LEÓN ROQUE

EXPERTO EVALUADO



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la motivación y el desempeño laboral dentro de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca

### 3. TESISISTA:

Br.: Calderón Vallejos, Karol Yuliana

### 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, 05 de OCTUBRE de 2022

Juez Experto

Ing. Mg. D. Sc. NOEMI LEÓN ROQUE  
Colegiatura: 72516



REGISTRO EN SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LEON ROGUE**  
Nombres **NOEMI**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **23008438**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ**  
Secretario General **RAFAEL ANTONIO GUERRERO DELGADO**  
Director **NILO RAMIREZ RODRIGUEZ**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN CIENCIAS  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E  
INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **22/10/2007**  
Resolución/Acta **134-2007-R-GYT**  
Diploma **A792826**  
Fecha Matrícula **8in información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **8in información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
**08 de Enero de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001054877

**JEFICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 08/01/2023 11:33:40-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



SEGUNDA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

***Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento***

Chiclayo, 06 de octubre de 2022

*Señor*

*Mg . NILTHON IVAN PISFIL BENITES*

*Ciudad. -\_Chiclayo*

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 Magister 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*

Br. Calderón Vallejos, Karol Yuliana

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca**

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	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	
Necesidad de logro	Deseo de sobresalir	Después de empezar una tarea, ¿se siente incómodo hasta que la termina?	X		X		X		X		
		¿Trabaja mejor cuando hay una fecha límite?	X		X		X		X		
		¿Acepta la responsabilidad con entusiasmo?	X		X		X		X		
		¿Desea superar a los demás?	X		X		X		X		
		¿Deseo logros únicos?	X		X		X		X		
	Deseo académico	Cuándo hace un trabajo, ¿necesita retroalimentación?	X		X		X		X		
		Cuando se le asigna una responsabilidad, ¿establece estándares medibles de alto rendimiento?	X		X		X		X		
		¿Se involucra completamente en un proyecto??	X		X		X		X		
		¿Es inquieto e innovador?	X		X		X		X		
		¿Piensa en sus metas y en cómo alcanzarlas?	X		X		X		X		
Deseo de competir	¿Trabaja mejor cuando hay algún desafío involucrado?	X		X		X		X			
Necesidad de poder	Deseo de generar impacto	¿Está ansioso por ser su propio jefe?	X		X		X		X		
		¿Quiere que sus ideas sean utilizadas?	X		X		X		X		
		¿Es verbalmente fluido?	X		X		X		X		
	Deseo de	¿Prefiere trabajar solo y ser su propio jefe?	X		X		X		X		



	prestigio	¿Los títulos y certificados son importantes para usted?	X		X		X		X		
		¿Le entusiasma su reputación o posición?	X		X		X		X		
	Deseo de influir	¿Disfruta de un buen debate?	X		X		X		X		
		¿Prefiere dar órdenes que recibirlas?	X		X		X		X		
		¿Prefiere estar a cargo de los eventos?	X		X		X		X		
		¿Le gusta influir en la dirección de las cosas?	X		X		X		X		
		¿Pienso en formas de cambiar a las personas?	X		X		X		X		
Necesidad de afiliación	Deseo de relaciones sociales	¿Se siente incómodo cuando le obligan a trabajar solo?	X		X		X		X		
		¿Sale por otro camino para hacer amigos con gente nueva?	X		X		X		X		
		¿Tiene buen trato con los demás, especialmente cuando están enojados?	X		X		X		X		
		¿Disfruta y busca relaciones cálidas y amistosas?	X		X		X		X		
		¿Piensa en sus sentimientos y en los sentimientos de los demás?	X		X		X		X		
	Deseo de apoyar	¿Incluye a otros en lo que está haciendo?	X		X		X		X		
		¿Piensa en consolar y ayudar a los demás?	X		X		X		X		
	Deseo de ser aceptado	¿Siempre se involucra en proyectos grupales?	X		X		X		X		
		¿Se involucra personalmente con sus superiores?	X		X		X		X		
		¿Le preocupa ser querido y aceptado?	X		X		X		X		
		¿Le disgusta sentirse excluido de algunas actividades?	X		X		X		X		
	De		¿Tiene iniciativa voluntaria para asumir retos en el trabajo?	X		X		X		X	



	Involucramiento	¿Tiene iniciativa para solucionar problemas en el trabajo?	X		X		X		X		
		¿Trabaja en equipo para lograr los objetivos de la institución?	X		X		X		X		
		¿Tiene la disposición de aprender cosas nuevas?	X		X		X		X		
	Perseverancia	¿Tiene perseverancia ante las dificultades con el fin de acabar una tarea?	X		X		X		X		
		Compromiso	¿Es comprometido con el desarrollo de las tareas designadas?	X		X		X		X	
	¿Conoce y sigue el plan para el cumplimiento de objetivos de la institución?		X		X		X		X		
Eficiencia laboral	Cumplimiento	¿Cumple estrictamente las normas y reglamento en la institución?	X		X		X		X		
		¿Acaba el trabajo de acuerdo a los estándares de calidad requerido por la institución?	X		X		X		X		
		¿Completo el trabajo tal como mi supervisor lo pide?	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	¿Su trabajo es desarrollado en cooperación de sus compañeros?	X		X		X		X		
		¿Mantiene una comunicación eficaz con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	Capacitaciones	¿Recibe capacitaciones para mejorar su puesto en la institución?	X		X		X		X		
¿Conoce el funcionamiento de las herramientas que le da la institución?		X		X		X		X			
Promoción interpersonal	Relación laboral	¿Se lleva bien con sus colegas?	X		X		X		X		
		¿Trata a sus compañeros de manera justa?	X		X		X		X		
		¿Es considerado con sus colegas?	X		X		X		X		
	Cooperación	¿Ofrece ayuda a sus colegas?	X		X		X		X		
		¿Coopera con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	Comunicación laboral	¿Le gusta trabajar en equipo?	X		X		X		X		
¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en la institución?		X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Nilthon Ivan Pisfil Benites



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADO



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la motivación y el desempeño laboral dentro de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca

3. TESISISTA:

Br.: Calderón Vallejos, Karol Yuliana

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, 06 de OCTUBRE de 2022

Firma

DNI 42422376

COLEGIATURA 3013

EXPERTO



Registro de SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PIBIL BENITE S**  
Nombres **NILTHON IVAN**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **42422378**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ**  
Secretario General **RAFAEL ANTONIO GUERRERO DELGADO**  
Decano **JOSE FLORENCIO VIDAL MEZA**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional **CONTADOR PUBLICO**  
Fecha de Expedición **17/08/2010**  
Resolución/Acta **104-2010-R-GYT**  
Diploma **A1137814**

Fecha de emisión de la constancia:  
08 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001054886

**JEESICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 08/01/2023 11:42:43-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



TERCERA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

***Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento***

Chiclayo, 06 de octubre de 2022

Señora

Mg (a). DAFNE GERALDINE ZUÑE LLUEN

Ciudad. - Chiclayo

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 Magister 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

Br. Calderón Vallejos, Karol Yuliana

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca**

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	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	
Necesidad de logro	Deseo de sobresalir	Después de empezar una tarea, ¿se siente incómodo hasta que la termina?	X		X		X		X		
		¿Trabaja mejor cuando hay una fecha límite?	X		X		X		X		
		¿Acepta la responsabilidad con entusiasmo?	X		X		X		X		
		¿Desea superar a los demás?	X		X		X		X		
		¿Deseo logros únicos?	X		X		X		X		
	Deseo académico	Cuándo hace un trabajo, ¿necesita retroalimentación?	X		X		X		X		
		Cuando se le asigna una responsabilidad, ¿establece estándares medibles de alto rendimiento?	X		X		X		X		
		¿Se involucra completamente en un proyecto??	X		X		X		X		
		¿Es inquieto e innovador?	X		X		X		X		
		¿Piensa en sus metas y en cómo alcanzarlas?	X		X		X		X		
Deseo de competir	¿Trabaja mejor cuando hay algún desafío involucrado?	X		X		X		X			
Necesidad de poder	Deseo de generar impacto	¿Está ansioso por ser su propio jefe?	X		X		X		X		
		¿Quiere que sus ideas sean utilizadas?	X		X		X		X		
		¿Es verbalmente fluido?	X		X		X		X		
	Deseo de prestigio	¿Prefiere trabajar solo y ser su propio jefe?	X		X		X		X		
		¿Los títulos y certificados son importantes para usted?	X		X		X		X		
		¿Le entusiasma su reputación o posición?	X		X		X		X		
		¿Disfruta de un buen debate?	X		X		X		X		

Deseo de influir	¿Prefiere dar órdenes que recibirlas?	X		X		X		X			
	¿Prefiere estar a cargo de los eventos?	X		X		X		X			
	¿Le gusta influir en la dirección de las cosas?	X		X		X		X			
	¿Pienso en formas de cambiar a las personas?	X		X		X		X			
Necesidad de afiliación	Deseo de relaciones sociales	¿Se siente incómodo cuando le obligan a trabajar solo?	X		X		X		X		
		¿Sale por otro camino para hacer amigos con gente nueva?	X		X		X		X		
		¿Tiene buen trato con los demás, especialmente cuando están enojados?	X		X		X		X		
		¿Disfruta y busca relaciones cálidas y amistosas?	X		X		X		X		
		¿Piensa en sus sentimientos y en los sentimientos de los demás?	X		X		X		X		
	Deseo de apoyar	¿Incluye a otros en lo que está haciendo?	X		X		X		X		
		¿Piensa en consolar y ayudar a los demás?	X		X		X		X		
	Deseo de ser aceptado	¿Siempre se involucra en proyectos grupales?	X		X		X		X		
		¿Se involucra personalmente con sus superiores?	X		X		X		X		
		¿Le preocupa ser querido y aceptado?	X		X		X		X		
		¿Le disgusta sentirse excluido de algunas actividades?	X		X		X		X		
	Dedicación laboral	Involucramiento	¿Tiene iniciativa voluntaria para asumir retos en el trabajo?	X		X		X		X	
			¿Tiene iniciativa para solucionar problemas en el trabajo?	X		X		X		X	
			¿Trabaja en equipo para lograr los objetivos de la institución?	X		X		X		X	
¿Tiene la disposición de aprender cosas nuevas?			X		X		X		X		
Perseverancia		¿Tiene perseverancia ante las dificultades con el fin de acabar una tarea?	X		X		X		X		
Compromiso		¿Es comprometido con el desarrollo de las tareas designadas?	X		X		X		X		

		¿Conoce y sigue el plan para el cumplimiento de objetivos de la institución?	X		X		X		X		
Eficiencia laboral	Cumplimiento	¿Cumple estrictamente las normas y reglamento en la institución?	X		X		X		X		
		¿Acaba el trabajo de acuerdo a los estándares de calidad requerido por la institución?	X		X		X		X		
		¿Completo el trabajo tal como mi supervisor lo pide?	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	¿Su trabajo es desarrollado en cooperación de sus compañeros?	X		X		X		X		
		¿Mantiene una comunicación eficaz con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	Capacitaciones	¿Recibe capacitaciones para mejorar su puesto en la institución?	X		X		X		X		
		¿Conoce el funcionamiento de las herramientas que le da la institución?	X		X		X		X		
Promoción interpersonal	Relación laboral	¿Se lleva bien con sus colegas?	X		X		X		X		
		¿Trata a sus compañeros de manera justa?	X		X		X		X		
		¿Es considerado con sus colegas?	X		X		X		X		
	Cooperación	¿Ofrece ayuda a sus colegas?	X		X		X		X		
		¿Coopera con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	Comunicación laboral	¿Le gusta trabajar en equipo?	X		X		X		X		
¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en la institución?		X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Dafne Geraldine Zuñe Lluen

Firma del experto :

Colegiatura: 27096



EXPERTO EVALUADO





## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la motivación y el desempeño laboral dentro de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca

3. TESISISTA:

Br.: Calderón Vallejos, Karol Yuliana

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, 06 de OCTUBRE de 2022

Firma

DNI 47856457

COLEGIATURA: 27096

EXPERTO



Registro de SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>ZUÑE LLUEN</b>
Nombres	<b>DAFNE GERALDINE</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>47868457</b>

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.</b>
Rector	<b>TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA</b>
Secretario General	<b>LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA</b>
Director	<b>PACHECO ZEBALLO JUAN MANUEL</b>

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>
Fecha de Expedición	<b>10/11/21</b>
Resolución/Acta	<b>0894-2021-UCV</b>
Diploma	<b>062-134632</b>
Fecha Matrícula	<b>01/04/2019</b>
Fecha Egreso	<b>08/08/2020</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
07 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0081054126

**JEESICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 07/01/2023 21:02:15-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Santa Cruz, 09 de Noviembre del 2022.

**OFICIO N° 512 -2022- GR.CAJ/DRSC/UESSC-DG.**

**MG.**

**YOSIPIBRAIN MEJIA DIAZ.**

Jefa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo –Chiclayo.

PRESENTE.

**ASUNTO : EMITE AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (TESIS) EN LA UNIDAD EJECUTORA 409-SALUD SANTA CRUZ.**

**REFERENCIA: SOLICITUD REG. N°5015 – 08/11/2022.**

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con la finalidad de expresarle mi cordial saludo, a la vez por el presente emitir autorización para que el Maestrante **CALDERON VALLEJOS KAROL YULIANA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, Desarrolle el trabajo de investigación denominado **"Motivación y Desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz de la Región Cajamarca"** en la jurisdicción de la UNIDAD EJECUTORA 409: SALUD SANTA CRUZ.

Propicia la oportunidad para reiterarle, los sentimientos de mi especial consideración y particular estima.

**Atentamente,**

C.C.  
C.V.K.Y.  
Dir. Gen.  
Archivo,

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
UNIDAD EJECUTORA DE SALUD SANTA CRUZ

**G. EDUAR NÚÑEZ VÁSQUEZ**  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FIGUEROA CORONADO ERICK CARLO, 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 servidores públicos de una Unidad Ejecutora de Salud de la Región Cajamarca", cuyo autor es CALDERON VALLEJOS KAROL YULIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 12 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FIGUEROA CORONADO ERICK CARLO <b>DNI:</b> 27422969 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2599-2558	Firmado electrónicamente por: FCORONADOE el 18-01-2023 22:48:31

Código documento Trilce: TRI - 0485262