



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Motivación intrínseca y eficacia laboral en el personal de salud en  
un centro de salud, Abancay 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Simon Condori, Elem Andreina (orcid.org/0000-0001-7141-863X)

**ASESOR:**

Dr. PhD. Chunga Diaz, Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)

**CO-ASESOR:**

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar (orcid.org/0000-0003-1202-5523)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de la Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Dedicado al Dios todopoderoso por permitirme estar viva y presente aquí.

Gracias a mis profesores por darme la oportunidad de compartir mis conocimientos sobre este tema de estudio.

A mis padres por su inquebrantable ayuda y esfuerzo para ayudarme a alcanzar mis objetivos.

A mi familia por estar a mi lado y brindarme un apoyo inquebrantable en estos momentos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo.

A mi asesor por su constante apoyo en el transcurso de esta investigación.

Gracias al centro de salud por permitirme realizar este estudio entre su personal de salud.

A la directora del centro de salud por todo su apoyo ofrecido.

## Índice de contenido

|  | Pág. |
|--|------|
| Carátula   | i    |
| Dedicatoria  | ii   |
| Agradecimiento                                       | iii  |
| Índice de contenidos                                 | iv   |
| Índice de tablas                                     | v    |
| Resumen  | vi   |
| Abstract   | vii  |
| I. INTRODUCCIÓN                                      | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO                                    | 4    |
| III. METODOLOGÍA                                     | 14   |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación                | 14   |
| 3.2 Variables y operacionalización                   | 14   |
| 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 15   |
| 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos   | 15   |
| 3.5 Procedimientos                                   | 18   |
| 3.6 Método de análisis de datos                      | 18   |
| 3.7 Aspectos éticos                                  | 19   |
| IV. RESULTADOS                                       | 20   |
| V. DISCUSIÓN   | 29   |
| VI. CONCLUSIONES                                     | 35   |
| VII. RECOMENDACIONES                                 | 36   |
| REFERENCIAS  | 37   |
| ANEXOS   | 42   |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Validación por juicio de Expertos   | 17 |
| Tabla 2. Prueba de confiabilidad de las variables  | 17 |
| Tabla 3. Distribución de frecuencia de la motivación intrínseca  | 20 |
| Tabla 4. Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable motivación intrínseca                                    | 20 |
| Tabla 5. Distribución de frecuencia de la eficacia laboral   | 21 |
| Tabla 6. Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable motivación intrínseca                                    | 21 |
| Tabla 7. Prueba de normalidad para la variable Motivación intrínseca y sus dimensiones relación a la variable eficacia laboral | 22 |
| Tabla 8. Tipos de correlación según Bizquera   | 22 |
| Tabla 9. Relación entre la motivación intrínseca y la eficacia laboral   | 23 |
| Tabla 10. Relación entre la dimensión Desmotivación y la eficacia laboral  | 24 |
| Tabla 11. Relación entre la dimensión regulación externa y la eficacia laboral   | 25 |
| Tabla 12. Relación entre la dimensión regulación introyectada y la eficacia laboral  | 26 |
| Tabla 13. Relación entre la dimensión regulación identificada y la eficacia laboral  | 27 |
| Tabla 14. Relación entre la dimensión regulación intrínseca y la eficacia laboral  | 28 |
| Tabla 15. Resumen de casos para la primera variable  | 70 |
| Tabla 16. Prueba de confiabilidad para la primera variable   | 70 |
| Tabla 17. Resumen de casos para la segunda variable  | 71 |
| Tabla 18. Prueba de confiabilidad para la segunda variable   | 71 |

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación entre la motivación intrínseca con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022. **Materiales y métodos:** Fue un estudio de paradigma positivista, tipo básica, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, nivel correlacional y diseño no experimental, la población estuvo conformada por 95 profesionales, se empleó la técnica de encuesta, la información fue recolectada en un cuestionario para medir la motivación intrínseca tomado y adaptado a base del estudio de Chunga (2021) y otro para la eficacia laboral tomado a base de Zuñiga (2019), se empleó el programa estadístico SPSS 26.0, y para convalidar la Hipótesis general se empleó la prueba de Correlación de Spearman. **Resultados:** El nivel alto prevaleció tanto para la motivación intrínseca y eficacia laboral con 69,5% y 71,6% respectivamente, las dimensiones regulación externa, introyectada e identificada mostraron una correlación moderada con la eficacia laboral (0,598, 0,587 y 0,443) respectivamente, mientras que las dimensiones Desmotivación y regulación intrínseca una correlación baja (0,261 y, 0,337). **Conclusión:** Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022 ( $p < 0,05$ ), evidenciando una correlación moderada ( $Rho \text{ Spearman} = 0,541$ ).

*Palabras clave: Motivación intrínseca, eficacia laboral, personal de salud.*

## **Abstract**

Objective: To determine the relationship between intrinsic motivation and work efficiency in the health personnel of a health center, Abancay 2022. Materials and methods: It was a study of positivist paradigm, basic type, quantitative focusing, hypothetical rational method, correlational level and no experimental design, 95 professionals were the population, survey technique was applied, the data was collected in a questionnaire to measure intrinsic motivation taken and adapted based on the study by Chunga (2021) and another for work efficiency Based on Zuñiga (2019), the SPSS 26.0 Statistical program was used, to validate the general hypothesis the Spearman Correlation test was used. Results: The high level prevailed for both intrinsic motivation and work efficiency with 69.5% and 71.6% respectively, the external, introjected and identified regulation dimensions showed a moderate correlation with work efficiency (0.598, 0.587 and 0.443) respectively, while the dimensions A-motivation and intrinsic regulation had a low correlation (0.261 and 0.337). Conclusion: Exists a significant relation between intrinsic motivation and work efficiency in the health staff of a health center, Abancay 2022 ( $p < 0,05$ ), showing a moderate correlation ( $Rho \text{ Spearman} = 0.541$ )

*Keywords: Intrinsic motivation, work efficiency, health personnel.*

## I. INTRODUCCIÓN

La acción y el resultado de motivar es la motivación intrínseca, influyendo en la realización o no del trabajo, además de ser un factor psicológico que establece la forma de actuar y comportarse, El afán por alcanzar objetivos a largo plazo para lograr la eficacia y la productividad en el trabajo equilibra el estado emocional del profesional de forma que conduce a resultados satisfactorios, a la idoneidad y a la identificación (Alemán, et al, 2018).

En el ámbito internacional, la Organización Mundial de la Salud, es un organismo que fomenta el bienestar de los laboradores en todos los niveles, además menciona que la eficacia laboral está relacionada con la salud de los profesionales y con su motivación, debido a que los trabajadores desmotivados tienden a incidir en su salud mental como en casos de estrés, ansiedad, cansancio, y por ende sus labores se verían afectadas al realizarlas (WHO, 2022).

Según la Organización Panamericana de la Salud, la motivación desempeña un papel importante en el personal sanitario, mencionando que cuando se presenta disminución en su quehacer laboral debido a la sobrecarga de trabajo estos manifiestan una disminución de la motivación (OPS, 2019).

Según la Organización Internacional del Trabajo indica que se debe mejorar la motivación de los trabajadores, dado a que es esencial para aumentar la productividad de la organización en general, obteniendo el compromiso con la salud física y mental en beneficio particular a los trabajadores, una baja o escasa motivación puede provocar ausencias en el trabajo, retrasos en asistir en el trabajo, ineficacia laboral, abandono laboral, trastornos físicos y psicológicos (ILO, 2019).

A nivel nacional, según Ministerio de Salud del Perú (MINSA), los niveles óptimos de eficacia laboral son necesarios para la prestación de asistencia sanitaria; esto es significativo porque permitirá ejecutar mejores desempeños, lo que será crucial para el sector sanitario, tanto a nivel privado como estatal, mediante métodos desarrollados por dichas entidades (Puitiza, et al, 2020).

Según Seguro Social de Salud (ESSALUD), los profesionales que presentan niveles bajos o se sientan desmotivados en su quehacer laboral, repercuten en su desenvolvimiento como profesional una ineficacia (Granados, 2020).

La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), indica que si un



trabajador se encuentra optimo en el desenvolvimiento de su quehacer laboral este tendrá buenos resultados en sus accionares de trabajo, tanto con sus colegas como sus clientes (Granados, 2020).

A nivel local, algunos profesionales en el sector salud carecen de motivación, la que puede deberse a factores internos como la aptitud, la actividad, el comportamiento, etc., y factores extrínsecos como las interacciones interpersonales entre los profesionales, muchos pacientes expresan con frecuencia quejas y reclamaciones que suelen estar justificadas y que demuestran que los profesionales sanitarios están desmotivados y presentan altos niveles de estrés laboral, lo que provoca cambios en su comportamiento y rendimiento y por ende el trato hacia el paciente (Venegas, et al, 2022).

Se aprecia a nivel local, en la ciudad de Abancay, que los trabajadores quienes ejecutan su trabajo de manera específica influyen los procesos psicológicos y emocionales que son determinantes del fracaso o triunfo de sus quehaceres de trabajo, donde los factores motivacionales empiezan a incidir en estos, por ende las labores deben ser cumplidas no sólo por profesionales altamente calificados, sino también por aquellos que tienen noción de voluntad de ejercer su trabajo, una motivación adecuada para llevar a cabo sus funciones de manera eficaz (Ochoa, 2018).

En la actualidad, en nuestra sociedad el quehacer laboral se ha adecuado como un elemento fundamental en todos los caracteres de la vida de las personas, dado a que forma parte del bienestar personal y familiar; sin embargo, muchas veces la mayor parte se torna complicada, porque las actividades se enfocan, sobre todo, en las acciones laborales, asociadas con las relaciones interpersonales y humanas (ESAN, 2018).

La influencia de la motivación produce estímulos duraderos en la persona, permitiéndole mejorar su actitud laboral y desarrollar comportamientos positivos. Aquellos trabajadores que se encuentran motivados mejoran significativamente sus funciones y responsabilidades laborales en beneficio de su institución y en sí mismos, lo que les permite producir mejores resultados laborales. Para cumplir los objetivos y alcanzar, las metas propuestas, los logros que redundan en beneficio específico y laborioso de la institución del uno labora, la motivación y la eficacia

laboral son elementos esenciales (Preetha y Ramaswamy, 2017).

Por ende, a base de nuestra realidad problemática actual se formuló la siguiente disyuntiva; ¿Existe relación entre la motivación intrínseca con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022?

Como problemas específicos se formularon en número de cinco, las cuáles fueron ¿Qué relación existe entre la desmotivación; la regulación externa; la regulación introyectada; la regulación identificada y la regulación intrínseca con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022?

Como justificación del estudio; fue relevante de manera teórica, debido a que se permitió organizar, sistematizar y desarrollar un conocimiento científico de manera teórica para analizar la motivación y la eficacia laboral, siendo resultado de este estudio de tipo exhaustivo por medio de la literatura pertinente; fue relevante de manera metodológica, dado a que fueron empleados instrumentos las cuales fueron sometidos a validación y prueba de confiabilidad, además porque el estudio puede ser empleado como antecedente para futuras investigaciones; además fue relevante de manera práctica debido a que la ejecución de las actividades permitió a los profesionales sanitarios y a los colaboradores de la investigación reforzar sus estrategias en la indagación de tácticas para acrecentar el nivel de motivación y, en consecuencia, garantizar un nivel óptimo de la eficacia laboral del equipo sanitario.

Como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación intrínseca con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022, como objetivos específicos, en número de cinco, las cuales fueron, Establecer la relación entre la desmotivación; la regulación externa; la regulación introyectada; la regulación identificada y la regulación intrínseca con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.

Por otro lado, se postuló la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022 y como hipótesis específicas postuladas en número de cinco; Se evidencia una relación significativa entre la desmotivación; la regulación externa; la regulación introyectada; la regulación identificada y la regulación intrínseca con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, encontramos a Bayser (2022), donde buscó describir si la motivación y la eficacia laboral en enfermeros se relacionaban, donde se aplicó un estudio correlacional, observacional, descriptivo y transversal con 60 profesionales como muestra, se emplearon dos instrumentos: abordaje de la motivación dividido en tres dimensiones y evaluación de la evaluación de la eficacia laboral dividido por competencias, los resultados mostraron que el desempeño era medio en más del 96% de los casos, concluyendo que existía una correlación positiva ( $R_{\text{Spearman}}=0,502$ ) que era estadísticamente significativa ( $p<0,05$ ) entre las dos variables.

Por otro lado, Moraes, et al. (2020), plantearon conocer el grado en que se asocian la motivación y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios, para ello, se ejecutó una pesquisa correlacional, observacional, cuantitativo y transversal con una muestra de 207 profesionales, para ello se ejecutaron dos cuestionarios, se descubrió que el grado de motivación era moderado con tendencia a alto, por otro lado, el grado de satisfacción era moderado con tendencia a bajo. tanto la motivación como la satisfacción laboral demostraron una falta de asociación con la edad, el turno de trabajo, la antigüedad y el servicio; además, las variables más valoradas para la satisfacción fueron las relacionadas con el crecimiento personal y el desempeño de la tarea; como resultado, se concluyó que las variables demostraron una asociación estadísticamente significativa.

En otro estudio, Pizarro, et al. (2019), propusieron explorar la relación entre tres factores, motivación en el trabajo, satisfacción en el trabajo y estado de Flow, para ello, se ejecutó una pesquisa de diseño correlacional, con 214 participantes como muestra. Se utilizaron técnicas de correlación bivariada y como instrumentos Escala de Flujo, la Escala de Motivación Autopercebida y de Satisfacción del Empleado, se evidenció que la correlación entre Flow y Motivación en el Trabajo resultó ser directa, proporcional y estadísticamente significativa ( $r=,519$ ;  $\text{Sig.}=,000$ ); asimismo, la correlación entre Flow y Satisfacción en el Trabajo resultó ser directa, proporcional y estadísticamente significativa ( $R=0,363$ ;  $\text{Sig.}=,000$ ); concluyendo que entre las variables estudiadas habían relación.

Además, De la Villa Moral y Ganzo (2018), pretendían establecer si la inteligencia emocional y la satisfacción se relacionaban, por lo que se ejecutó un diseño correlativo multivariante y una muestra intencional no probabilística de 214 participantes, emplearon como instrumentos la escala de Bar-On, 2002, y la escala de satisfacción laboral, se descubrió que las dimensiones que estaban más fuertemente asociadas con la satisfacción en el trabajo eran el estado de anticipación ( $p=.366$ ), la adaptabilidad ( $p=.309$ ), y sobre todo, la inteligencia interpersonal ( $p=.419$ ), entorno físico ( $p=.325$ ), y supervisión ( $p=.316$ ), concluyendo que hay relación entre las variables siendo esta moderada

Se evidencia también otro estudio, donde Arboleda y Cardona (2018), propusieron analizar la satisfacción laboral y la motivación de laboradores, emplearon una metodología de corte transversal, con 224 participantes como muestra, empleando un cuestionario como instrumento, evidenciaron que el 52,2% manifestaron sentirse muy satisfechos con la labor que ejecutaban para la organización y sentirse motivados principalmente por el entorno en un 70,5%, seguido de la remuneración y las funciones de trabajo, con una tasa de participación del 49,6%, se concluyó que una parte importante de los participantes están satisfechos con el trabajo que ejecutan y que el entorno de trabajo se destaca como el principal factor motivador.

Por otro lado, en el contexto nacional encontramos a Odicio, et al. (2021), propusieron determinar si la motivación y la eficacia laboral se relacionaban, se ejecutó una investigación correlativa, transversal con 82 participantes como muestra, empleando la técnica de Gabinete y el cuestionario, se evidenció que la motivación remuneración es negativa para el 73,2%, la capacitación es negativa para el 72,0%, el 54,9% consideraron negativa el nivel de motivación, y el 45,1% positiva, se observó que el 57,8% que tuvieron una motivación negativa manifestaron una eficacia laboral deficiente y el 42,2% manifestaron una eficacia laboral eficiente, concluyendo que las variables dependen significativamente de una a otra.

Además, se evidencia a Montes y Diaz (2020), quienes propusieron determinar si la motivación y satisfacción se relacionaban, ejecutaron un estudio cuantitativo, correlativo y no experimental con 50 profesionales como muestra,

aplicando el instrumento para valorar la motivación y la escala para la satisfacción, se descubrió que las variables motivación y satisfacción mostraban una relación moderadamente significativa y directa ( $r=0,488$ ,  $p=0,000$ ), concluyendo entre las variables había una relación moderada.

Además, Holguin y Contreras (2020), propusieron determinar el grado de satisfacción laboral para ello, realizaron un estudio analítico con una muestra de 76 participantes, se encontró que el 28% manifestaron un grado alto de satisfacción laboral, se evidenció que el personal con menos de tres años de servicio demostró altos niveles de satisfacción laboral, en contraste con los que tenían entre cuatro y seis años, el 86,7% de los laboradores menor a tres años de experiencia demostraron niveles superiores de satisfacción de media-alta, a diferencia con el grupo de cuatro a seis años de experiencia, que obtuvieron un 68%, concluyendo que la satisfacción laboral fue prevalente en el nivel alto.

En otro estudio, Velásquez, et al. (2018), propusieron determinar si la motivación intrínseca y la eficacia laboral en personal sanitario se relacionaban, se ejecutó una pesquisa de tipo correlacional, cuantitativo, experimental, transversal y descriptivo con 93 trabajadores sanitarios como muestra, para la medición se ejecutó un cuestionario con 32 ítems en escala de Lickert, descubrieron que la mayoría de las dimensiones examinadas se encontraban dentro de un rango regular y alto, concluyeron la existencia de una relación alta y significativa, ya que a medida que el trabajador presentaba una motivación intrínseca su quehacer laboral mejoraba en la eficacia y eficiencia.

Se evidencia también la pesquisa de Marín y Placencia, (2017), quienes propusieron establecer si la motivación y la satisfacción se relacionaban, ejecutando una pesquisa de tipo observacional, descriptiva, transversal y correlacional con 136 participantes como muestra, a los que se ejecutaron encuestas autoadministradas, se encontró que predominó el grado medianamente motivado para la motivación laboral con un 49.3% el y medianamente satisfecho para la satisfacción laboral con un 56.6%, concluyendo que entre las variables estudiadas existe una baja correlación.

La motivación intrínseca, según Alarcón, et al. (2020), se origina en el propio individuo, está bajo su control y es capaz de reforzarse a sí misma. Se parte de la

base de que la motivación intrínseca se fomenta cuando un individuo ama la ejecución de un trabajo, las emociones favorables que están directamente vinculadas a la sustancia del trabajo, como el placer de terminar con éxito un ensayo, también pueden tener un efecto positivo en la motivación intrínseca.

Por otro lado, según Flórez (2020), la motivación intrínseca es un modo de factores que causan comportamientos de la variedad biológica, psicológica, debido a que las necesidades de cada persona son diferentes y conducen a que cada persona se comporte de manera diferente para lograr metas y objetivos, es posible concluir que la motivación de cada persona es única, el componente humano ocupa una posición clave dentro de las organizaciones y es siempre esencial.

Además, según Aguilar, et al. (2016), la motivación intrínseca es conceptualizada como tener interés y disfrutar de una actividad por uno mismo; en otro concepto, para Obergoso (2016), la motivación intrínseca es referida como cualquier circunstancia en la que el motivo para actuar es una consecuencia independiente de la misma, ya sea propia o ajena. Existen cuatro tipos diferentes de regulación: la regulación externa, que se produce cuando un comportamiento se lleva a cabo para satisfacer una demanda externa; la regulación introducida, que se produce cuando un comportamiento se lleva a cabo bajo presión; la regulación identificada, que tiene lugar cuando una persona reconoce el valor de un comportamiento; y la regulación integrada, que se produce cuando la identificación ha sido asimilada dentro del yo individual.

Como variedades de motivación, se encuentran las primarias, que se refiere a las demandas biológicas que son esenciales para la supervivencia y son intrínsecas y las secundarias, que se derivan de las principales, pero se obtienen a través del estudio y la experiencia, así, se reconoce que el deseo de un individuo de alcanzar sus propias metas le inspira, lo que es necesario para un estado emocional placentero, debido a que está rodeado de muchos acontecimientos que repercuten en su forma de vida (Llanga, et al., 2019).

Con respecto a las teorías de la motivación Abraham Maslow, encontramos la Teoría de las necesidades, donde se evidencia la estructura de las necesidades según Maslow, la cual se centró en el análisis de los individuos que han servido como modelos para las generaciones futuras (Glover, 2019).

La propuesta de Maslow se dividió en dos categorías: las necesidades de mejora (necesidades D), que incluyen los tres primeros niveles del diagrama, y las necesidades de ser (necesidades B), que están relacionadas con los dos últimos niveles, por ello, es imposible pasar al siguiente nivel sin cumplir los requisitos del anterior. Sólo los sujetos más entusiastas e impulsados a expresarse consiguen realizar su propio potencial, que es el objetivo de todos (Glover, 2019).

Dentro de la teoría, se encuentran las necesidades básicas o fisiológicas, consideradas como las primeras que surgieron desde que llegamos al mundo, por lo tanto, está casi prohibido desconocerlas, estas necesidades abarcan actividades como dormir, respirar, evitar la exposición prolongada al calor o al frío, comer y tener excitación sexual, a este respecto, el autor señala que para que un trabajador se sienta motivado y contento con su trabajo, es importante tener en cuenta sus necesidades físicas, si estas necesidades no se satisfacen, el trabajador se sentirá incómodo haciendo su trabajo y no estará contento de hacerlo; por otro lado, están las necesidades de seguridad y protección, este tipo de necesidades se refiere tanto a la seguridad física como a las que se refieren a cosas como la propiedad privada o la capacidad de respuesta ante una situación imprevista, es el caso de la pérdida de trabajo o la ruina (Glover, 2019).

Por otro lado, están las necesidades para la afiliación y el afecto, las relaciones sociales se sitúan en este nivel, por lo que mantener una relación constructiva y sana con los demás es esencial, las amistades, la fe, el afecto y el amor nos facilitan la vida, proporcionan el impulso para seguir progresando, es lógico que sin el cumplimiento de nuestro sentido de la vida y sin ayuda, no nos sentiríamos motivados para lograr lo mejor para cada uno; las necesidades reconocimiento o estimación, se trata de los aspectos más privados como la seguridad, el autoconocimiento, el respeto y el avance, es esencial que una persona quiera crecer; la falta de autoestima puede conducir a una variedad de patologías y a una compleja red de subordinación (Glover, 2019).

Por otro lado se encuentra, la teoría de las Tres Necesidades de McClelland, donde la motivación es un proceso que ocurre de forma subconsciente, lo que significa que la capacidad de cada persona para sentirse motivada depende únicamente de ella, por lo tanto, para tener éxito, es importante reconocer que

cada individuo tiene la responsabilidad de sus decisiones propias; encontramos la necesidad de afiliación, donde las personas que tienen un alto nivel de motivación de aceptación muestran ardientes deseos de encajar en los grupos sociales; entre estas necesidades se mencionan, la necesidad de logro, que corresponde aquellos que alcanzan un punto alto en la necesidad de logro tienen una fuerte motivación para cumplir con las metas que requieren un alto nivel de desafío, y se arriesgan sólo para lograr sus objetivos, en este sentido, la necesidad de logro se refiere a lo que las personas pueden hacer para alcanzar sus objetivos, para ello, las personas son capaces de hacer lo que sea necesario (Balbuena, 2020).

Por otro último, la necesidad de poder, donde las personas que exhiben este tipo de motivación suelen ser felices con la competencia porque les hace sentir bien con ellos mismos, posteriormente, quienes tienen una fuerte necesidad de poder valoran más la aprobación social y frecuentemente ejercen control sobre los demás e intervienen en su comportamiento por razones prácticas, la necesidad de entenderse desde esta perspectiva se refiere a la satisfacción que sienten quienes la ejercen, aunque hacerlo les exija valorar cualquier cosa (Balbuena, 2020).

Además, se encuentra la teoría de autodeterminación, donde Ryan y Deci (2000) tomaron en cuenta los efectos de los acontecimientos externos sobre la motivación, donde conocer las razones que subyacen a estos acontecimientos en la vida de una persona es esencial para un control adecuado de los resultados, ya que al hacerlo se incrementaría la motivación intrínseca de la persona y aumentaría su potencial de competencia.

Gagné, et al. (2010) propuso 5 dimensiones con el objetivo de medir la motivación intrínseca en la teoría de Autodeterminación: La primera; la desmotivación, que es la ausencia de motivación durante la realización de una actividad o labor, como segundo lugar se encuentra, la regulación externa, a menudo conocida como la realización del trabajo para obtener una compensación o evitar una amonestación, como tercera dimensión la regulación introyectada, conceptualizada como la obtención de un compromiso o la realización de acciones con el fin de calmar los sentimientos de culpa relacionados con el incumplimiento de las peticiones de terceros. Como cuarta dimensión, la regulación identificada, es cuando la realización de una acción relacionada con la labor en la que el



individuo se siente protagonizado con lo que le importa y que es importante para este y como quinta dimensión, la regulación intrínseca, se trata de ejecutar una labor por interés, euforia o satisfacción personal.

Con respecto a la definición de eficacia laboral, la RAE (2021), la conceptualiza como la capacidad de conseguir el efecto deseado o previsto. En el plano profesional, el efecto deseado o previsto es que el profesional consiga resultados favorables en su trabajo; cuanto mejores sean los resultados, más eficaz será el profesional; por otro lado, con respecto a otro concepto de eficacia laboral; Robbins, et al. (2018), la describe como ejecutar las cosas de manera correcta y bien, es decir; realizar las actividades del ejercicio laboral de manera correcta para alcanzar metas; además, Rojas, et al. (2017), definen la eficacia laboral; como la capacidad de alcanzar los resultados deseados o previstos, también como capacidad de una organización para llegar a sus metas, teniendo en cuenta la eficiencia y los factores del entorno.

Dentro de las características de la eficacia laboral encontramos, la capacidad de expresar eficazmente los propios puntos de vista, sea en conjunto o en solitario; adaptabilidad, acondicionar el lenguaje o la terminología del receptor en sus necesidades; Iniciativa, se refiere a un esfuerzo concentrado para influir activamente en los acontecimientos con el fin de alcanzar los objetivos; capacidad de crear eventos en lugar de aceptarla de manera pasiva, as acciones emprendidas para lograr metas por encima de lo necesario; conocimiento, refiriéndose al nivel de conocimiento profesional y/o técnico que una persona ha alcanzado en campos relacionados con su línea de trabajo; trabajo en equipo, refiriéndose el poder de desarrollarse de manera eficaz en equipos o grupos laborales para conseguir las metas trazadas por la organización, con el objeto de contribuir al mismo tiempo a crear un entorno de cooperación (Sy-Corvo, 2022).

Dentro de las conductas que le constituyen, tenemos el desenvolvimiento de las tareas, refiriéndose el cumplir de las responsabilidades y compromisos que aportan a la creación de una meta; el desempeño de las tareas administrativas se refiere ejecución de tareas administrativas; compromiso cívico, refiriéndose a las acciones que mejoran el clima psicológico de la organización, como ofrecer apoyo a los demás incluso cuando se les pide, apoyar las metas de la organización,

mostrar respeto a los colegas, ofrecer críticas constructivas y mencionar aportes positivos sobre el lugar de trabajo (Robbins, et al., 2018).

Como factores influyentes en el quehacer laboral, la eficacia laboral es la conducta del laborador encaminado a la consecución de unas metas predeterminadas; este comportamiento sirve como estrategia específica para alcanzar dichos objetivos. Tiene una variedad de características únicas, como capacidades, habilidades, necesidades y cualidades (Guevara, 2016).

Dentro de las dimensiones de la eficacia laboral, se tiene en cuenta lo siguiente; Planificación, se considera la capacidad del laborador para desarrollar, realizar y medir su trabajo; responsabilidad, considerado como el cumplir con los objetivos para llevar a cabo las tareas asignadas; iniciativa, indica reducir los niveles de actuación y naturalidad sin necesidad de supervisión o instrucción; oportunidad; calidad del trabajo, incluye la asertividad y los errores, la precisión y el orden en la realización de la tarea; confidencialidad y discreción, indica emplear adecuadamente la información relacionada con el puesto que desempeña; relaciones; ejecutando el cumplir las normas, ejercer el cumplimiento de las normas y reglamentos; beneficios, se establecen las reglas del juego, así como la forma de comportarse y actuar en el lugar de trabajo (MINSAL, 2015).

Por otro lado, según los estudios realizados por la CEPAL sobre los factores que tiene en cuenta para la eficacia laboral de un empleado, se mencionan las siguientes dimensiones: eficacia en el trabajo, que determina el grado de consecución de los objetivos fijados; eficiencia laboral, se define como la utilización adecuada de los recursos que se disponen; calidad, que es la capacidad de un trabajador para responder rápida y directamente a las necesidades de sus clientes (Echeverri, 2020).

Por otro lado, Zuñiga (2019), planteó 4 dimensiones para medir con respecto a la eficacia laboral, primero, iniciativa laboral, siendo el cociente productivo conseguido por mecanismos con el objeto de generar servicios, bienes y los recursos que deben ser empleados para llegar a conseguirla; segundo, eficacia, siendo el logro de los objetivos y resultados planteados, tercero, eficiencia laboral, siendo el uso adecuado de los implementos, y por último logro de objetivos, siendo el alcanzar las metas trazadas.

Con respecto a la epistemología de la investigación, la variable motivación intrínseca ha sido estudiada desde los años 1920, donde a partir de la década de 1970 fue reconocida por primera vez en estudios experimentales sobre la conducta animal, identificando los comportamientos, la cual la importancia de su estudio radica que la motivación es fundamental en el desarrollo físico, social y cognitivo (Morera, 2020).

Por otro lado, la variable eficacia laboral, viene siendo estudiada desde principios de los años 2000, bajo la perspectiva de Motowildlo y Kell (2003), quienes indican que su importancia radica en ser elemento clave para medir el rendimiento, la utilización, la calidad laboral y su impacto en la productividad, considerada como el nivel a la que se llevan a cabo las actividades planificadas y se alcanzan los resultados deseados.

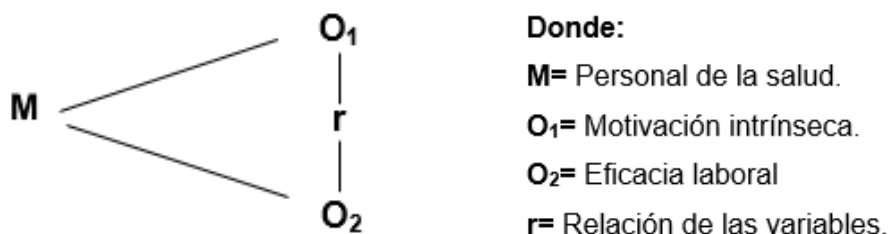
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

- 3.1.1. Paradigma:** positivista, donde estas pesquisas se basan en sostener una idea de que existe una realidad objetiva que puede ser investigada, además de ser secuencial y probatoria, por ende, el presente estudio fue basado a una idea la cual fue investigada y a la vez corroborada (Maldonado, 2018).
- 3.1.2. Tipo de investigación:** básica, esta pesquisa tiene como objetivo del estudio avanzar en el conocimiento de tipo científico sin ser contrastado con la práctica, por ende, el presente estudio fue aplicado a base de teorías científicas sin ser sometido a la práctica (Maldonado, 2018).
- 3.1.3. Enfoque:** cuantitativo, a aquí los elementos de procesamiento numérico y estadístico dan descripción, explicación y predicción a fenómenos utilizando datos matemáticos, correlacionando así una conclusión hipotética, por ende, el presente estudio aplicó la estadística inferencial, con el objetivo de llegar a una conclusión y contrastar una hipótesis (Ñaupas, et al., 2020).
- 3.1.4. Método:** hipotético deductivo, considerado como un proceso metodológico que consiste en hacer afirmaciones sobre la fiabilidad de las hipótesis y validarlas por medio de las conclusiones para ser comparadas después mediante hechos, por ende, el presente estudio se llegó a una conclusión confirmada a base de la hipótesis (Hernández, et al., 2018).
- 3.1.5. Nivel:** correlacional, donde se busca relación o correlaciones entre variables Hernández, et al (2018); por otro lado, la investigación correlacional se refiere a un estudio estadístico de relaciones entre dos o más variables, por ende, el presente estudio fue de nivel correlacional porque se determinó la relación que había entre dos variables (Rodríguez, 2020).
- 3.1.6. Diseño:** no experimental, basado en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural; transversal, donde las investigaciones se miden en un solo lapso de tiempo; descriptivo, donde no hay manipulación de las variables; y además prospectivo, donde la toma de datos es de manera directa, por ende, en el presente estudio las variables fueron medidas en una

sola ocasión, no hubo manipulación de ellas y fueron recogidas directamente (Hernández, et al., 2018).

El diseño fue representado de la siguiente manera:



### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable 1: Motivación intrínseca

**Definición conceptual:** modo la cual se producen comportamientos de la variedad biológica, psicológica, debido a que las necesidades de cada persona las conducen para lograr sus objetivos (Flórez, 2020).

**Definición operacional:** la Motivación intrínseca se analizó en cinco dimensiones (Gagné, et al, 2010).

**Dimensiones e Indicadores:** Dimensión desmotivación (un indicador), dimensión regulación introyectada (dos indicadores), dimensión regulación externa (tres indicadores), dimensión regulación intrínseca (dos indicadores) y dimensión regulación identificada (cuatro indicadores).

**Escala de medición:** ordinal.

**Escala de medición para los indicadores:** Escala Lickert.

#### Variable 2: Eficacia laboral

**Definición conceptual:** conceptualizada como realizar las cosas bien; ejecutar actividades del ejercicio laboral para alcanzar las metas (Robbins, et al., 2018).

**Definición operacional:** se analizó en cuatro dimensiones (Zuñiga, 2019).

**Dimensiones e Indicadores:** Dimensión iniciativa laboral (seis indicadores), dimensión eficacia (cuatro indicadores), dimensión eficiencia (cuatro indicadores) y dimensión logro de objetivos (tres indicadores).

**Escala de medición:** Ordinal.

**Escala de medición para los indicadores:** Escala Lickert.

La operacionalización de variables se aprecia en el Anexo B.

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

**3.3.1. Población:** según Ñaupas, et al. (2020), esta es conceptualizada como el conglomerado de todos los aspectos que coinciden con determinados caracteres; la población fue de 95 personales de la salud.

**Criterios de inclusión:** a) Personal de la salud independiente a su profesión, sea masculino o femenino. b) Aquel personal de la salud que aceptó participar en el estudio firmando su consentimiento informado. c) Personal de salud que laboró como más de un año en el centro de salud.

**Criterio de exclusión:** a) Quienes declinaron su participación. b) Quienes no se les pudo ubicar o tener acceso a ellos para aplicarles los instrumentos. c) Quienes se encontraron de vacaciones o de licencia. d) Quienes laboraron menos de un año en el centro de salud.

**3.3.2. Muestra:** Hernández y Mendoza (2018), la consideran como un segmento particular de la población, subgrupo de elementos que coinciden por sus características. De acuerdo a las características que presenta la población, el ser pequeña y finita, no se aplicó fórmula para determinar la muestra, siendo esta un total de 95 personales de la salud.

**3.3.3 Muestreo:** fue de tipo censal, razón por el cual se seleccionó el 100% de la población al ser considerada como un número manejable, en este sentido se establece que el muestreo de tipo censal, es aquel donde todas las unidades a estudiar son consideradas como la muestra, de allí que la población estudiada fue precisada como censal, por ser de manera simultánea el universo, población y muestra (Hernández y Mendoza, 2018).

**3.3.4 Unidad de análisis:** fueron el personal de la salud de un centro de salud de la ciudad Abancay, departamento de Apurímac.

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

**3.4.1 Técnica:** se empleó la Encuesta, para Arias (2020), es el componente que se aplica a las personas que proporcionan información sobre comportamientos u opiniones por medio del cuestionario.

**3.4.2 Instrumentos para la recolección de datos:** se aplicó el cuestionario, siendo conceptualizado por Arias (2020), como un grupo de preguntas enumeradas con al menos una posible respuesta que el encuestado debe abordar. Para la primera

variable Motivación intrínseca se empleó como instrumento un cuestionario validado de manera cualitativa y cuantitativa por Chunga en el año 2021. Este instrumento [Anexo C] constó de 5 dimensiones, 19 ítems medidos en escala ordinal de 7 valores, la aplicación del instrumento fue de manera virtual y tuvo en promedio una duración entre 10 a 15 minutos.

**Ficha técnica del Instrumento 1:**

**Título:** Escala de motivación laboral R - Masw

**Autor:** Gagné, et al. (2010).

**Año:** 2010

**Adaptación Peruana:** Chunga (Universidad César Vallejo)

**Año:** 2021

**Objetivo:** Identificar niveles de motivación

**Descripción:** El instrumento consta de 5 dimensiones, 19 ítems.

**Dimensiones:** Desmotivación; regulación introyectada; regulación externa; regulación intrínseca; y, regulación identificada.

**Escala y puntuación:** Totalmente de acuerdo (7) De acuerdo (6) Ligeramente de acuerdo (5) Neutral (4) Ligeramente en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)

**Población a ser aplicada:** Adultos y jóvenes

**Forma de aplicación:** Individual o colectiva

**Tiempo de aplicación:** aproximadamente de 10 a 15 min.

**Niveles:** Bajo (19-57 puntaje), Medio (58-96 puntaje), Alto (97-133 puntaje).

La Ficha técnica del instrumento se aprecia en el Anexo D1.

Por otro lado, para la segunda variable Eficacia laboral se basó en un cuestionario previamente validado de manera cualitativa y cuantitativa tomado a base de los estudios de Zuñiga (2019). Este instrumento [Anexo C] constó de 4 dimensiones, 20 ítems con una escala de likert de 5 valores, la aplicación fue de manera virtual y tuvo en promedio una duración 15 minutos.

**Ficha técnica del Instrumento 2:**

**Título:** Cuestionario para medir la Eficacia Laboral

**Autor:** Zuñiga

**Año:** 2019

**Objetivo:** Conocer los niveles de eficacia laboral

**Descripción:** El instrumento consta de 4 dimensiones, 20 ítems.

**Dimensiones:** Iniciativa Laboral, Eficacia, Eficiencia y Logro de Objetivos.

**Escala y puntuación:** nunca (1), casi nunca (2), neutral (3), casi siempre (4) y siempre (5).

**Población a ser aplicada:** Adultos y jóvenes.

**Forma de ejecutarlo:** Individual

**Tiempo de ejecución:** aproximadamente de 10 a 15 min.

**Niveles:** Bajo (1-33 puntaje), Medio (34-67 puntaje), Alto (68-100 puntaje).

La Ficha técnica del instrumento se aprecia en el Anexo D1.

### 3.4.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos:

**Validez:** Nuñez, et al. (2021), la definen como el nivel en que un instrumento cumple el objetivo con lo que debe medir, bajo ese concepto se ejecutó el juicio de expertos en número de tres, quienes mencionaron que cada instrumento cumplió con los criterios correspondientes [Anexo D2].

**Tabla 1**

*Validación por juicio de expertos*

| Grado    | Experto                                   | Dominio     | Declaración                 |
|----------|---|-------------|-----------------------------|
| Magister | Pecho Torres de Mendoza,<br>Jesús Isidora | Temática    | Son suficientes y adecuados |
| Magister | Zuñiga Medina, Elder<br>Gregorio          | Metodólogo  | Son suficientes y adecuados |
| Magister | Reyes Ruíz, Julia Luzmila                 | Estadístico | Son suficientes y adecuados |

*Nota:* Adicionalmente se ha incluido la ficha SUNEDU de cada experto, la cual puede ser apreciado en el Anexo D1.

**Confiabilidad:** Taber (2018), menciona que es conceptualizada como la consistencia y coherencia de los resultados de un instrumento aplicados por medio de un análisis estadístico, sea ejecutado o bien con Alfa de Cronbach o K de Richardson; los resultados obtenidos de la confiabilidad de ambos instrumentos pueden apreciarse en la siguiente tabla a continuación:

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad de las variables*

| Instrumento | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|-------------|------------------|-----------------|
|-------------|------------------|-----------------|



|                     |       |    |
|---------------------|-------|----|
| Primer instrumento  | 0.877 | 15 |
| Segundo instrumento | 0.946 | 15 |

*Nota:* Elaboración Propia

Para determinar dicha confiabilidad se ejecutó una prueba piloto en quince individuos con características semejantes a la población, del cual la información fue tratada en el programa estadístico SPSS versión 26 [Anexo E], y se ejecutó el coeficiente de alfa de Cronbach siendo los datos politómicos, la cual determinó que las variables presentaron una alta confiabilidad, 0,877 y 0,946 respectivamente, por ende, los instrumentos miden datos fidedignos y confiables [Anexo F]. Además, las evidencias de la prueba piloto pueden apreciarse en los anexos [Anexo I].

### **3.5 Procedimientos**

Para comenzar la toma de datos se necesitó una autorización de la jefatura del centro de salud de la ciudad de Abancay, donde primero se ejecutó una carta de presentación a la coordinación académica [Anexo G] para poderme presentar ante la institución, posterior a ello se ejecutó todo trámite administrativo pertinente con la entidad [Anexo G]. Luego se le solicitó el apoyo de la jefatura del centro de salud para poder conseguir los correos o número de celular de cada personal de la salud que labora en su entidad, una vez obtenida esta información se procedió a ejecutar el estudio, donde se aplicó dos cuestionarios con un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos, cada uno fueron aplicados virtualmente por medio del formulario de google forms, donde primero se contactó con los profesionales, se les explicó la meta del estudio y de manera amable se les invitó a ser partícipes; se les envió el link pertinente a cada uno la que tuvo incluido una presentación e información general, un consentimiento informado y las preguntas de cada instrumento, empezando por la primera variable Motivación intrínseca y terminando con la segunda variable eficacia laboral, se les solicitó a los personales de la salud anotar sus respuestas de manera sincera, identificando sus niveles de cada una de las variables. El formulario se aprecia en los anexos [Anexo I].

### **3.5 Método de análisis de datos**

Al dar por finalizada el trabajo de campo de manera virtual, estos fueron organizados y se evaluó los cuestionarios en Microsoft Excel 2019, siendo está representada como la base de datos del estudio [Anexo H], después fueron transferidos y analizados en el software SPSS versión 26 [Anexo H], para poder

tener los resultados y exponerlos por medio de tablas y así como demostrar la hipótesis. Se ejecutó la estadística de tipo descriptivo, y para el análisis inferencial, en primer lugar, dado a que los puntajes de cada cuestionario eran de escala numérica se procedió a buscarles la distribución normal con el test de Kolmogorov Smirnov ( $N > 50$ ), evidenciando que las variables eran asimétricas.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Se empleó la guía de métodos y técnicas en investigación científica, como el manual APA séptima edición en redacción de la pesquisa, inclusive se facilitó toda información pertinente a los personales de la salud manteniendo su confidencialidad. Los aspectos éticos se tomaron como base el informe Belmont: Beneficencia, donde cada decisión de los participantes fue respetada; Justicia, donde el trato fue de manera equitativa; Autonomía, donde no se faltó el respeto hacia los participantes, y no maleficencia, donde se hizo algún daño (Goldenberg, et al., 2019).

Consentimiento informado. Se brindó la libertad de decidir la participación de los profesionales y renunciar a este si fuese necesario (Bioética y derecho, 2017).

Se aplicaron los principios del código de ética de la UCV (2017), siendo estos los indicados en el capítulo II; Art N°3 al Art. N°9 del cual fueron respetados.

Además, se respetó los principios mencionados en la propiedad intelectual de la Universidad César Vallejo (2021), respetando así los derechos de autor.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia de la motivación intrínseca*

|         |       | N  | %      |
|---------|-------|----|--------|
| Niveles | Bajo  | 0  | 0.0%   |
|         | Medio | 29 | 30,5%  |
|         | Alto  | 66 | 69,5%  |
| Total   |       | 95 | 100,0% |

*Nota:* Visor de resultados del programa SPSS v. 26.0.

Según la tabla 3 se evidenció que del 100% de los participantes, el 69.5% (66) manifestó una tendencia a alto, por otra parte, en el 30.5% (29) fue de nivel medio.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable motivación intrínseca*

|         |       | Dimensión Desmotivación |       | Dimensión Regulación externa |       | Dimensión Regulación introyectada |       | Dimensión Regulación identificada |       | Dimensión Regulación intrínseca |       |
|---------|-------|-------------------------|-------|------------------------------|-------|-----------------------------------|-------|-----------------------------------|-------|---------------------------------|-------|
|         |       | N                       | %     | N                            | %     | N                                 | %     | N                                 | %     | N                               | %     |
| Niveles | Bajo  | 0                       | 0%    | 0                            | 0%    | 0                                 | 0%    | 19                                | 20,0% | 5                               | 5,3%  |
|         | Medio | 13                      | 13,7% | 29                           | 30,5% | 39                                | 41,1% | 53                                | 55,8% | 28                              | 29,5% |
|         | Alto  | 82                      | 87,3% | 66                           | 69,5% | 56                                | 58,9% | 23                                | 24,2% | 62                              | 65,3% |
| Total   |       | 95                      | 100%  | 95                           | 100%  | 95                                | 100%  | 95                                | 100%  | 95                              | 100%  |

*Nota:* Visor de resultados del programa SPSS v. 26.0.

Según la tabla 4 se observó que en la primera dimensión desmotivación el 13,7% de los participantes presentaron un nivel medio y el 87,3% nivel alto, por otro lado, con respecto a la segunda dimensión regulación externa el 30,5% alcanzó nivel medio y el 69,5% alto, en la tercera dimensión regulación introyectada el 41,1% alcanzó medio y el 58,9% alto, en la cuarta dimensión regulación identificada el 20,9% alcanzó bajo, el 55,8% medio y el 24,2% alto, por último en la quinta

dimensión regulación intrínseca el 5,3% alcanzó escala baja, el 29,5% escala media y el 65,3% escala alta.

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencia de la eficacia laboral*

|         |       | N  | %      |
|---------|-------|----|--------|
| Niveles | Bajo  | 0  | 0,0%   |
|         | Medio | 27 | 28,4%  |
|         | Alto  | 68 | 71,6%  |
|         | Total | 95 | 100,0% |

*Nota:* Visor de resultados del programa SPSS v. 26.0.

Según la tabla 5 se evidenció que del 100% de los participantes, el 71.6% (68) presentó nivel de la variable eficacia laboral de alto, por otra parte, en el 28.4% (27) fue de nivel medio.

**Tabla 6**

*Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable eficacia laboral*

|         |       | Dimensión<br>Iniciativa<br>laboral |       | Dimensión<br>Eficacia |       | Dimensión<br>Eficiencia |       | Dimensión<br>Logro de<br>objetivos |       |
|---------|-------|------------------------------------|-------|-----------------------|-------|-------------------------|-------|------------------------------------|-------|
|         |       | N                                  | %     | N                     | %     | N                       | %     | N                                  | %     |
| Niveles | Bajo  | 0                                  | 0%    | 0                     | 0%    | 0                       | 0%    | 0                                  | 0%    |
|         | Medio | 27                                 | 28,4% | 27                    | 28,4% | 23                      | 24,2% | 10                                 | 10,5% |
|         | Alto  | 68                                 | 71,6% | 68                    | 71,6% | 72                      | 75,8% | 85                                 | 89,5% |
|         | Total | 95                                 | 100%  | 95                    | 100%  | 95                      | 100%  | 95                                 | 100%  |

*Nota:* Visor de resultados del programa SPSS v. 26.0.

Según la tabla 6 se observó que en la primera dimensión Iniciativa laboral el 28,4% de los participantes presentaron nivel medio, mientras que el 71,6% alto, de igual manera, en la segunda dimensión eficacia el 28,4% alcanzó nivel medio y el 71,6% alto, mientras que en la tercera dimensión eficiencia el 24,2% alcanzó medio y el 75,8% alto y en la cuarta dimensión logro de objetivos el 10,5% alcanzó escala media y el 89,5% escala alta.

## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad para la variable Motivación intrínseca y sus dimensiones relación a la variable eficacia laboral*

| Variable                | Test Kolmogorov-Smirnov |    |         | Distribución normal |
|-------------------------|-------------------------|----|---------|---------------------|
|                         | Estadístico             | gl | p-valor |                     |
| Motivación intrínseca   | ,231                    | 95 | ,000    | No                  |
| Desmotivación           | ,228                    | 95 | ,000    | No                  |
| Regulación externa      | ,153                    | 95 | ,000    | No                  |
| Regulación introyectada | ,233                    | 95 | ,000    | No                  |
| Regulación Identificada | ,147                    | 95 | ,000    | No                  |
| Regulación intrínseca   | ,155                    | 95 | ,000    | No                  |
| Eficacia Laboral        | ,220                    | 95 | ,000    | No                  |

*Nota:* Visor de resultados del programa SPSS v. 26.0.

En la tabla 7, se observó que se empleó Kolmogorov-Smirnov (KS) dado a que la población era de 95 ( $N > 50$ ), donde se demostró que las variables, superaron una significancia  $p < 0.05$ , se concluyó que son asimétricas o no paramétricas, por lo cual se empleó la prueba de Correlación de Spearman.

**Tabla 8**

*Tipos de correlación según Bizquera.*

| Rango           | Tipo de correlación  |
|-----------------|----------------------|
| $r = 1$         | Correlación perfecta |
| $0,8 < r < 1$   | Correlación muy alta |
| $0,6 < r < 0,8$ | Correlación alta     |
| $0,4 < r < 0,6$ | Correlación moderada |
| $0,2 < r < 0,4$ | Correlación baja     |
| $0 < r < 0,2$   | Correlación muy baja |
| $r = 0$         | Correlación nula     |

*Nota:* Tomado de Bizquera (2009). Metodología de la Investigación Educativa

En la tabla 8, se aprecia la tabla de Bizquera (2009), para determinar el nivel de correlación entre las variables y sus respectivas dimensiones, la cual puede ser apreciada en el apartado de estadística inferencial.

### 4.3. Análisis inferencial y contrastación de las hipótesis

#### Contrastación de la Hipótesis general

H<sub>g</sub>: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.

**Tabla 9**

*Relación entre la motivación intrínseca y la eficacia laboral*

|               |                       |                            | Eficacia laboral |
|---------------|-----------------------|----------------------------|------------------|
| R de Spearman | Motivación intrínseca | Coeficiente de correlación | .541*            |
|               |                       | Sig. (bilateral)           | .000             |
| N             |                       |                            | 95               |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

En la tabla 9, se evidenció que, al analizar R de Spearman, existe una correlación moderada (R=0,541) entre las variables y además de ser significativa (p<0,05). Entonces con p-valor menor al nivel de significancia (p=0,000) se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación significativa (p<0,05) entre la motivación intrínseca y la eficacia laboral, evidenciando una correlación moderada (R=0,541) entre las variables.

### Contrastación de la Hipótesis específica 01

H<sub>1</sub>: Se evidencia una relación significativa entre la desmotivación con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.

**Tabla 10**

*Relación entre la dimensión desmotivación y la eficacia laboral*

|               |               |                             | Eficacia laboral |
|---------------|---------------|-----------------------------|------------------|
| R de Spearman | Desmotivación | Coefficiente de correlación | .261*            |
|               |               | Sig. (bilateral)            | .011             |
| N             |               |                             | 95               |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10, se evidenció que, al analizar R de Spearman, existe una correlación muy baja ( $R=0,261$ ) entre las variables, pero no significativa ( $p>0,05$ ). Entonces con p-valor mayor al nivel de significancia ( $p=0,011$ ) se llegó a la siguiente conclusión: No se evidencia una relación significativa ( $p>0,05$ ) entre la desmotivación con la eficacia laboral, sin embargo, a la lectura de Spearman se estableció una correlación muy baja ( $R=0,261$ ).

## Contrastación de la Hipótesis específica 02

H<sub>2</sub>: Se evidencia una relación significante entre la regulación externa con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.

**Tabla 11**

*Relación entre la dimensión regulación externa y la eficacia laboral*

|               |                    | Eficacia laboral                               |               |
|---------------|--------------------|--|---------------|
| R de Spearman | Regulación externa | Coeficiente de correlación<br>Sig. (bilateral) | .598*<br>.000 |
|               |                    | N  | 95            |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11, se evidenció que, al analizar R de Spearman, existe una correlación moderada ( $R=0,598$ ) entre las variables, y además significativa ( $p<0,05$ ). Entonces con p-valor menor al nivel de significancia ( $p=0,000$ ) se llegó a la siguiente conclusión: Se evidencia una relación significante ( $p<0,05$ ) entre la regulación externa con la eficacia laboral, estableciendo una correlación moderada ( $R=0,598$ ).



### Contrastación de la Hipótesis específica 03

H<sub>3</sub>: Se evidencia una relación significativa entre la regulación introyectada con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.

**Tabla 12**

*Relación entre la dimensión regulación introyectada y la eficacia laboral*

|               |                         |                             | Eficacia laboral |
|---------------|-------------------------|-----------------------------|------------------|
| R de Spearman | Regulación introyectada | Coefficiente de correlación | .587*            |
|               |                         | Sig. (bilateral)            | .000             |
| N             |                         |                             | 95               |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 12, se evidenció que, al analizar R de Spearman, existe una correlación moderada ( $R=0,587$ ) entre las variables, y además significativa ( $p<0,05$ ). Entonces con p-valor menor al nivel de significancia ( $p=0,000$ ) se llegó a la siguiente conclusión: Se evidencia una relación significativa ( $p<0,05$ ) entre la regulación introyectada con la eficacia laboral, estableciendo una correlación moderada ( $R=0,587$ ).

#### Contrastación de la Hipótesis específica 04

H<sub>4</sub>: Se evidencia una relación significativa entre la regulación identificada con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.

**Tabla 13**

*Relación entre la dimensión regulación identificada y la eficacia laboral*

|               |                         |                            | Eficacia laboral |
|---------------|-------------------------|----------------------------|------------------|
| R de Spearman | Regulación identificada | Coeficiente de correlación | .443*            |
|               |                         | Sig. (bilateral)           | .000             |
| N             |                         |                            | 95               |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13, se evidenció que, al analizar R de Spearman, existe una correlación moderada ( $R=0,443$ ) entre las variables, y además significativa ( $p<0,05$ ). Entonces con p-valor menor al nivel de significancia ( $p=0,000$ ) se llegó a la siguiente conclusión: Se evidencia una relación significativa ( $p<0,05$ ) entre la regulación identificada con la eficacia laboral, estableciendo una correlación moderada ( $R=0,443$ ).

### Contrastación de la Hipótesis específica 05

H<sub>5</sub>: Se evidencia una relación significativa entre la regulación intrínseca con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.

**Tabla 14**

*Relación entre la dimensión regulación intrínseca y la eficacia laboral*

|               |                       |                             | Eficacia laboral |
|---------------|-----------------------|-----------------------------|------------------|
| R de Spearman | Regulación intrínseca | Coefficiente de correlación | .337*            |
|               |                       | Sig. (bilateral)            | .001             |
|               |                       |                             | N                |
|               |                       |                             | 95               |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

En la tabla 14, se evidenció que, al analizar R de Spearman, existe una correlación baja ( $Rho=0,337$ ) entre las variables, y además significativa ( $p<0,05$ ). Entonces con p-valor menor al nivel de significancia ( $p=0,001$ ) se llegó a la siguiente conclusión: Se evidencia una relación significativa ( $p<0,05$ ) entre la regulación intrínseca con la eficacia laboral, estableciendo una correlación baja ( $R=0,337$ ).

## V. DISCUSIÓN

Se evidenció con respecto a la variable motivación intrínseca los personales de la salud mostraron una tendencia al nivel alto en un 69,5%, mientras que el 30,5% nivel medio, siendo esto mostrado en la Tabla 3, resultados similares a los del estudio de Uscamayta (2019), quien evidenció que la motivación prevaleció como buena o alta en el 66,7% en profesionales de un centro de salud de Perú; difiriendo al estudio de Bayser (2022), quien evidenció que la motivación intrínseca prevaleció como nivel medio en el 82% del personal de enfermería, de igual manera con la pesquisa de Moraes, et al (2020), donde encontró que la motivación prevaleció como nivel medio en el 60,8% de su población.

Se evidenció que en la dimensión desmotivación el 13,7% de los participantes presentaron un nivel medio y el 87,3% tuvieron una tendencia a nivel alto, en la dimensión regulación externa el 30,5% alcanzó medio y el 69,5% tuvieron una tendencia a nivel alto, mientras que en la dimensión regulación introyectada el 41,1% alcanzó un nivel medio y el 58,9% tuvieron una tendencia a nivel alto, en la dimensión regulación identificada el 20,9% alcanzó nivel de bajo, el 55,8% nivel medio y el 24,2% nivel alto, por último en la dimensión regulación intrínseca el 5,3% alcanzó escala baja, el 29,5% escala media y el 65,3% escala alta, estos resultados pueden ser visto en la Tabla 4.

Resultados ligeramente semejantes a los de la pesquisa de Velásquez, et al. (2018), quien encontró en las dimensiones de motivación intrínseca por autonomía tuvieron una tendencia de regular a alto en el 57% y 43% respectivamente en el personal de salud, de igual manera en la dimensión de motivación intrínseca por creatividad tuvieron una tendencia de regular a alto en el 88,2% y 11% respectivamente, mientras que en la dimensión responsabilidad tuvieron tendencia a alto en el 82,8%.

Se evidenció con respecto a la variable eficacia laboral los personales de la salud mostraron una tendencia al nivel alto en un 71,6%, mientras que el 28,4% nivel medio, siendo esto mostrado en la Tabla 5, difiriendo al estudio de Velásquez, et al. (2018), quien evidenció que el nivel regular prevaleció con un 57% seguido de una tendencia a nivel alto en un 43%.

Se evidenció que en la dimensión Iniciativa laboral el 28,4% de los participantes presentaron un nivel medio, y el 71,6% tuvieron una tendencia a nivel alto, en la dimensión eficacia el 28,4% alcanzó nivel medio y el 71,6% tuvieron una tendencia a nivel alto, mientras que en la dimensión eficiencia el 24,2% alcanzó un nivel medio y el 75,8% tuvieron una tendencia a nivel alto y en la dimensión logro de objetivos el 10,5% alcanzó escala media y el 89,5% tuvieron una tendencia alta, estos resultados pueden ser visto en la Tabla 6, difiriendo a los del estudio de Velásquez, et al. (2018), quien encontró que tanto la dimensión eficacia como eficiencia, prevalecieron en nivel regular con un 57% y 100% respectivamente.

En relación al objetivo general, al aplicar el análisis estadístico inferencial con la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la eficacia laboral ( $p < 0,05$ ), evidenciando una correlación moderada ( $R \text{ Spearman} = 0,541$ ) entre las variables, por lo que se puede presumir que a mayor es la motivación intrínseca mayor es la eficacia laboral, resultados las cuales concuerdan con el estudio de Bayser (2022), quien encontró que existía una correlación positiva ( $R \text{ Spearman} = 0,502$ ) que era significativa de manera estadística ( $p < 0,05$ ) entre la motivación y la eficacia laboral.

Así mismo, los resultados concuerdan con los del estudio de Odicio, et al. (2021), quien evidenció que tanto la motivación como la eficacia laboral de los trabajadores de la salud son dependientes significativamente, es decir dependen significativamente una a otra, de igual manera con Velásquez, et al. (2018), quienes concluyeron la existencia de una relación alta ( $p < 0,05$ ) y significativa ( $R \text{ Pearson} = 0,873$ ), ya que a medida que el trabajador presentaba una motivación intrínseca su quehacer laboral mejoraba en la eficacia y eficiencia.

Entonces podemos afirmar que que si mayor es la motivación intrínseca mayor es la eficacia laboral, por ende existe una clara evidencia en el cual los profesionales de la salud a través de sus actitudes, decisiones, desenvolvimientos, comportamientos, relaciones interpersonales, emociones, pueden manifestar una motivación adecuada dentro de su quehacer laboral, fortaleciendo de esta manera su desenvolvimiento laboral, demostrando así una eficacia laboral adecuada, un cumplimiento de sus metas establecidas, cumpliendo sus objetivos trazados,

tomando la iniciativa en su labor como profesional de la salud, manifestando una empatía entre sus pacientes y colegas, además de fortalecer el desarrollo de sus actividades independiente al área en la que se encuentre encargado, por ende los resultados indican que si un trabajador se encuentra optimo en el desenvolvimiento de su quehacer laboral este tendrá buenos resultados en su accionar laboral.

Con respecto al objetivo específico 01, al aplicar el análisis estadístico inferencial con la prueba no paramétrica de correlación de Spearman se llegó a la conclusión que no se evidencia una relación significativa ( $p > 0,05$ ) entre la desmotivación con la eficacia laboral, sin embargo, a la lectura de Spearman se estableció una correlación muy baja ( $R \text{ Spearman} = 0,261$ ), las cuales concuerdan con lo que menciona ESSALUD, entidad que menciona que los profesionales que presentan niveles bajos o se sientan desmotivados en su quehacer laboral, repercuten un desenvolvimiento ineficaz en su quehacer profesional, por lo que todo profesional que tenga poca motivación durante su desarrollo laboral manifiesta una eficacia laboral pobre o deficiente.

Con respecto al objetivo específico 02, al aplicar el análisis estadístico inferencial con la prueba no paramétrica de correlación de Spearman se llegó a la conclusión que se evidencia una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la regulación externa con la eficacia laboral. ( $p < 0,05$ ), evidenciando una correlación moderada ( $R \text{ de Spearman} = 0,598$ ), concordando con el estudio de Uscamayta (2019), quien menciona que la remuneración o salario es un factor determinante para que una persona se encuentre motivada en su labor de trabajo, siendo la regulación externa la realización del trabajo para obtener alguna una compensación.

Con respecto al objetivo específico 03, al aplicar el análisis estadístico inferencial con la prueba no paramétrica de correlación de Spearman se llegó a la conclusión que se evidencia una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la regulación introyectada con la eficacia laboral. ( $p < 0,05$ ), evidenciando una correlación moderada ( $R \text{ de Spearman} = 0,587$ ), concordando con el estudio de Uscamayta (2019), quien menciona que todo individuo percibe actividades como ajenas a su yo, cree que es de su deber realizarlas y las realiza para evitar la culpa, afirmar su valía o recibir la aprobación de los demás.

Con respecto al objetivo específico 04, al aplicar el análisis estadístico inferencial con la prueba no paramétrica de correlación de Spearman se llegó a la conclusión que se evidencia una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la regulación identificada con la eficacia laboral. ( $p < 0,05$ ), evidenciando una correlación moderada ( $R$  de Spearman= $0,443$ ), concordando con el estudio de Uscamayta (2019), quien menciona que todo individuo acepta y valora su trabajo, realizando su labor de trabajo la persona se siente protagonizado con lo que le importa y que es importante para este.

Con respecto al objetivo específico 05, al aplicar el análisis estadístico inferencial con la prueba no paramétrica de correlación de Spearman se llegó a la conclusión que se evidencia una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la regulación intrínseca con la eficacia laboral. ( $p < 0,05$ ), evidenciando una correlación baja ( $R$  de Spearman= $0,337$ ), concordando con el estudio de Uscamayta (2019), quien menciona que las personas ejecutan sus labores para sentir satisfacción personal, de igual manera con Moraes, et al. (2020), quien evidenció que la motivación y la satisfacción demostraron una asociación significativa de manera estadística ( $p < 0,05$ ); de igual manera concuerdan con el estudio de Montes y Diaz (2020), quien descubrió que las variables motivación y satisfacción mostraban una relación significativa y directa ( $p = 0,000$ ), sin embargo, esta era moderada ( $R = 0,488$ ).

La investigación fue de suma relevancia dado a que se evidenció que la motivación intrínseca tenía relación con la eficacia laboral, de manera directa y moderada, y además de ser significativa, entonces podemos decir que a mayor es la motivación intrínseca mayor es la eficacia laboral, concordando lo que menciona la WHO (2022), quien menciona que la eficacia laboral está relacionada con la motivación, porque los trabajadores desmotivados tienden a incidir en su salud mental como en casos de estrés, ansiedad, cansancio, y por ende sus labores se verían afectadas al realizarlas, y no se estaría cumpliendo sus metas trazadas.

Por otro lado, MINSA, indica que niveles óptimos de eficacia laboral son necesarios para la prestación de asistencia sanitaria, permitiendo ejecutar mejores desempeños; toda institución que brinda servicios de salud tiene el objeto de lograr la satisfacción y un nivel de atención de calidad y confortable para los pacientes, por ende, los profesionales de salud que manifiestan durante el desarrollo de su

atención una desmotivación pueden incidir en la actividad laboral que ejerzan, la motivación también es esencial para trabajar hacia todas las metas propias y para determinar cómo actuar, tratar a los demás y como desarrollarse.

Sin embargo, aquellos profesionales de salud que manifiestan una motivación intrínseca alta, manifiestan una eficacia laboral correcta, comprometiendo así la calidad de atención para sus pacientes, un factor importante para determinar la calidad que uno brinda como profesional de salud. Según Quispe, et al. (2022), la motivación debe ser un juicio continuo que ayude al ser humano a sentirse seguro de sí mismo, además de estar relacionado con las emociones, y si estas son negativas, influyen directamente en diversas variables, como es en este presente estudio la eficacia laboral, una motivación adecuada o buena, proporciona una eficacia y positividad en los entornos cotidianos, esto significa que la motivación es un componente necesario para avanzar día a día. Una persona que se siente motivada trabaja más y con mayor eficacia, lo que repercute en sus labores diarias.

Dentro de los alcances de la investigación, se contó con toda la información pertinente a base de libros, artículos científicos, tesis, páginas de internet, revistas científicas, para poder llevar a cabo esta investigación, además de contar con las guías y técnicas para el desarrollo del estudio, el empleo de las normas APA, por otro lado, se contó con los recursos tanto humanos como materiales, como, por ejemplo, los equipos y bienes duraderos, materiales e insumos, las asesorías tanto metodológicas como estadísticas, los gastos operativos, y además el presente estudio estuvo autofinanciado por la propia autora, respetando también las normas éticas establecidas en la literatura, y el código de ética y reglamento de propiedad intelectual de la Universidad César Vallejo.

Con respecto a los beneficios de la investigación, los profesionales de la salud se vieron beneficiados dado a que se pudo determinar los niveles de motivación y eficacia laboral que presentaron al momento de realizar la ejecución de la investigación, pudiendo también brindarles talleres sobre charlas emocionales y consejerías, además como otro beneficio también el presente estudio brindará aportes a la comunidad científica como base de antecedente para futuras investigaciones, dado a que tanto a nivel nacional como local no hay suficientes estudios respecto al tema, contribuyendo así con los resultados ya evidenciados, y



por lo consiguiente se puede comparar con otros estudios identificando posibles similitudes o diferencias, y así sucesivamente se puede continuar con la línea de investigación, además los instrumentos empleados pueden ser empleados en otros estudios aplicando la característica de replicabilidad.

Como experiencia vivida como autora de este presente estudio con el fin de obtener el grado académico de maestro, ha sido una de las experiencias más desafiantes a las que me he enfrentado desde que empecé mi carrera como personal de la salud, dado a la dedicación de tiempo y esfuerzo que conlleva aplicarlo, y a que también implicó gestionar emociones y asumir retos para superar obstáculos con la ayuda de mi familia y amistades, siendo este largo, laborioso y alcanzable periplo una experiencia confortable y a la vez inolvidable, aplicando todos mis saberes y conocimientos con la meta de mejorarlos, y así ser una profesional perseverante, objetiva y tenaz, gracias a esta pericia.

Dentro de las fortalezas de la investigación, primero fue la predisposición para avanzar poco a poco en labor como investigadora, a pesar de las dificultades económicas y la predisposición de tiempo por la carga laboral que demanda realizarla, tomándose esto con mucha perseverancia y con el único fin de lograr los objetivos planteados; por otro lado, la investigación aportó a determinar cómo se comportaron las variables en esta población estudiada de la ciudad de Abancay, identificando tanto los niveles de motivación intrínseca y eficacia laboral, determinando así que estas variables se relacionan una con la otra, es decir a mayor motivación mayor es la eficacia laboral, y así en viceversa.

Con respecto a las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo del estudio, fue que hubo poca colaboración que tuvo el centro de salud con respecto a permitir ejecutar el estudio, dado a que hubo poca empatía por parte de la dirección, la cual demandó tiempo en obtener el permiso para poder ejecutar los cuestionarios; por otro lado, también se vio la poca colaboración de los profesionales en el llenado del cuestionario, dado a que se tuvo que insistir reiteradas veces y hacerles recordar de manera cordial llenarlos, la duración de la recolección de información duró 1 semana y media aproximadamente, por otro lado estas debilidades no afectaron directamente al desarrollo de esta investigación, pudiéndose buscar la manera de cómo superarlas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022 ( $p < 0,05$ ), evidenciando una correlación moderada (R de Spearman=0,541) entre las variables.
2. Se estableció que no se evidencia una relación significativa entre la desmotivación con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022 ( $p > 0,05$ ), sin embargo, a la lectura de Spearman se estableció una correlación muy baja (R de Spearman=0,261).
3. Se estableció que se evidencia una relación significativa entre la regulación externa con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022. ( $p < 0,05$ ), evidenciando una correlación moderada (R de Spearman=0,598).
4. Se estableció que se evidencia una relación significativa entre la regulación introyectada con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022. ( $p < 0,05$ ), evidenciando una correlación moderada (R de Spearman=0,587).
5. Se estableció que se evidencia una relación significativa entre la regulación identificada con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022. ( $p < 0,05$ ), evidenciando una correlación moderada (R de Spearman=0,443).
6. Se estableció que se evidencia una relación significativa entre la regulación intrínseca con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022. ( $p < 0,05$ ), evidenciando una correlación baja (R de Spearman=0,337).

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al jefe o a una dirección aplicar futuras investigaciones determinar cómo es el comportamiento de las variables que certifiquen o refuten su correlación, con el fin de evidenciar y comparar posibles similitudes o diferencias.
2. Se recomienda al personal directivo, personal de salud, sea médicos, enfermeros, odontólogos, psicólogos, obstetras, químico farmacéutico, técnicos en enfermería y personal administrativo poner en práctica la motivación junto con su eficacia laboral y difundir los resultados obtenidos.
3. Se recomienda a los personales de la salud continuar practicando de manera constante actividades que les motive, con el fin de que estas se vean identificadas en su quehacer laboral, dado a que se determinaron que en sus dimensiones existen correlaciones de moderado a bajo en relación con la eficacia laboral.
4. Se recomienda a los personales de la salud continuar practicando de manera constante la eficacia laboral como parte del desempeño que ejercen, dado a que se evidenció que existe correlaciones de moderado a bajo con respecto a su relación con las dimensiones de la motivación intrínseca.
5. Se recomienda a los personales de la salud hacer gestión sobre posibles factores que redunden en la motivación intrínseca, dado a que se evidenció que existen niveles de alto, moderado a bajo y sobre todo en las dimensiones regulación identificada e intrínseca.
6. Se recomienda a los personales de la salud ser partícipes de talleres motivacionales, con el fin de determinar experiencias adquiridas con el tiempo, identificando actividades que a ellos les guste, acoplándolas y ejecutándolas en su eficacia como profesional.

## REFERENCIAS

- Aguilar, J., Gonzáles, D., y Aguilar, A. (2016). Modelo estructurado de la motivación intrínseca. *Acta de inv. psic.*, 6(3), 2553-2557. <https://bit.ly/3Cypv3L>
- Alarcón Henríquez, N., Ganga Contreras, F., Pedraja Rejas L., y Monteverde Sánchez, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales en un hospital de Chile. *Revista MEDWAVE*, 20(4), 1-6. <https://bit.ly/3BboYE2>
- Alemán Marichai, B., Navarro de Armas, O. L., Suárez, R., Izquierdo Barceló, Y., y Encinas Alemán, T. C. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, 40(4), 1257-1270. <https://bit.ly/3RgLRNp>
- Arboleda Posada, G. I. y Cardona Jiménez, J. L. (2018). Percepción del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del Valle de Aburrá sobre la satisfacción de su desempeño laboral y factores de motivación. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 222- 234. <https://bit.ly/3RyPC0F>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Enfoques consulting EIRL. <https://bit.ly/3Mf67vM>
- Balbuena, F. (2020, 29 de junio). *Teoría de McClelland*. Cluster mexicano. Recuperado el 10 de septiembre del 2022, de <https://bit.ly/3RW8h71>
- Bisquerra Alzina, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. La muralla. <http://bit.ly/3V0zBCI>
- Bioética y Derecho. (2017, 18 de abril). *Informe Belmont*. Observatori de Bioética i Dret. Recuperado el 10 de septiembre del 2022, de <https://bit.ly/3u42Dou>
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y eficacia laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(12), 2-10. <https://bit.ly/3qsDaDR>
- Chunga Díaz, T. O., Escuza Pasco, M. E., Araujo Robles, E. D., Alza Salvatierra, M. S., Morán Requena, H. S., y Paredes Peñafiel, R. R. (2022). *Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes*. Editorial Grupo Compás. <https://bit.ly/3xum6kD>
- Chunga Diaz, T. O. (2021). *Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16*,

- UGEL 02 Rímac, 2021 [Tesis para doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/3CCKRx5>
- Código de ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2017). *Resolución N° 0126-2017/UCV*. <https://bit.ly/3EpDn2K>
- De la Villa Moral Jiménez, M. y Ganzo Salamanca, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción de trabajo en laboradores. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 18-32. <https://bit.ly/3qwsJiO>
- Echeverri Aguirre, D. F. (2020). *Responsabilidad social y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores* [Tesis para magister, Universidad Cuauhtémoc]. Repositorio institucional UC. <https://bit.ly/3RUaDDr>
- ESAN. (2018, may 7). *Strategies for obtaining a favourable work environment*. ESAN Bussiness. Recovered 2022 september 10, from <https://bit.ly/3QeOZrF>
- Flórez Alarcon, L. (2020). The intentionality of an action in the human motivational process. *Psychologia*, 12(2), 115-135. <https://bit.ly/3THNIBW>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. <https://bit.ly/3ESZwqr>
- Glover, M. (2019, february 6). *The Maslow Theory of Human Motivation*. Psychology online. Recovered 2022 september 10, from <https://bit.ly/3DxaqlD>
- Granados Morillas, L. M. (2019). Relación entre motivación y desempeño laboral en laboradores de un hospital público de Virú, 2020 [Tesis para magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3QOEfk5>
- Goldenberg, A. J., Brothers, K. B., Rivera, S. M., Cadigan, R. J., & Sharp R. (2019). A Belmont Reboot: Building a Normative Foundation for Human Research in the 21st Century. *The Journal of Law, Medicine & Ethics*, 47(1), 165-172. <https://bit.ly/3MHuQKU>
- Hernández Escobar, A. A., Ramos Rodríguez, M. P., Placencia López, B. M., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gómez, A. J., y Moreno Ponce, L. A. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. 3Ciencias. <https://bit.ly/3f5s2u8>

- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación Científica las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://bit.ly/3D7G0UX>
- Holguin Morales, Y. y Contreras Camarena, C. (2020). Satisfacción laboral del personal de salud en un hospital público de Lima. *Horizonte Médico*, 20(2), 12-38. <https://bit.ly/3xa3TJd>
- ILO (2019). *The future of work will put safety and health first*. International Labour Organization. Recovered 2022 september 11, from <https://bit.ly/3BwjqEG>
- Llanga Vargas, E. F., Murillo Pardo, J. J., Panchi Moreno, K. P., Paucar Paucar, M. M., y Quintanilla Orna, D. T. (2019). La Motivación como factor para aprender. *Revista Atlante Cuadernos de Educación y desarrollo*, 6, 1-6. <https://bit.ly/3QS1ZnE>
- Maldonado Pinto, J. E. (2018). *Metodología de la Investigación social*. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3yk7uF7>
- Marín Samanez, H. S. y Placencia Media, M. D. (2017). Motivación y satisfacción en el trabajo del personal sanitario del sector privado. *Horiz. Med.*, 17(4), 42-52. <https://bit.ly/3BwoDgL>
- MINSA. (2015). *Resolución Directoral N° 198-DGHHV-2015*. <https://bit.ly/3BKSH7t>
- Montes Salcedo, M. y Díaz Orihuela, M. (2020). Motivación y satisfacción laboral en enfermeros de un hospital público de la ciudad de Ayacucho. *Rev. Cient. de Ciencias de la Salud*, 12(2), 9-16. <https://bit.ly/3QAI4ur>
- Moraes Morelli, D., Fernández M.L., Raybaud L.M., Racedo M., Roberts C., & Sabitini C. (2020). Motivation and satisfaction of nurses working in a highly complex private hospital. *Nure Investigation*, 16(103), 2-8. <https://bit.ly/3RReTDa>
- Morera D. (2020). La motivación hacia el estudio de la Historia. *EduSol*, 20(70), 1-7. <https://bit.ly/3WalZ84>
- Motowildlo, S., & Kell, H. (2003). Job Performance. In Borman W., Ilgen D., & Klimoski R. (Eds). *Handbook of Psychology* (pp. 39-54). John Wiley & Sons. Inc. <https://bit.ly/3uIXJhC>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., y Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación, Cuantitativa-cualitativa*.

- Ediciones de la U. <https://bit.ly/3D1emd4>
- Núñez Ramírez, M. A., Mercado Salgado, P., y Garduño Realivazquez, K. A. (2021). Validez de un instrumento para medir capital intelectual en empresas. *Investigación Administrativa*, 50(128), 1-20. <https://bit.ly/3VEONpE>
- Obergoso, A. G. (2016). La motivación intrínseca según Ryan y Deci y algunas recomendaciones para maestros. *EDUCARE*, 2(1), 75-93. <https://bit.ly/3T54ULf>
- Odicio Manrique, G. D., Aguilar Saldaña, C. M., Ruíz Correa S., Olivas Salazar H., Torres Manrique, J. I., Enríquez Calderón R. A., y Rojas Rivera, A. E. (2021). Motivación y eficacia laboral en laboradores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina*, 5(5), 1-19. <https://bit.ly/3B6HJZt>
- OPS (2019). Salud de trabajadores en Ginebra. *Revista salud pública*, 7(1), 41-42. <https://bit.ly/3RWOqoi>
- Preetha, S. & Ramaswamy, S. (2017). Intrinsic Motivation of the Employee—The Cornerstone of a Genuine and Committed CSR. *International Journal of Economic Research*, 14(16), 15-27. <https://bit.ly/3P9Togl>
- Pizarro Ruz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., y Torreblanca Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en trabajadores del sector salud. *Rev. Ven. de Gerencia*, 24(87), 843-856. <https://bit.ly/3eKlqkZ>
- Puitiza Lucano, C. M., Tejeda Muñoz, S., Morales Rojas, E., Chávez Quintana, S., y Sánchez Santillan, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en laboradores de una microred de Perú. *Rev. de la Univ. del Zulia*, 11(31), 71-85. <https://bit.ly/3dickvr>
- Quispe Barra, M.A., Lora Loza, M., Cedrón León Y., & Rodríguez Vega, J. L., Quispe Barra, F. S., & Castillo Castro, V. (2022). Motivation and work performance in the Regional Health Management La Libertad, in times of COVID-19. *Proceedings of the 7th Brazilian Technology Symposium (BTSym'21)*, 191(1), 592–597. <https://bit.ly/3P90ySe>
- RAE. (2021). *Concepto de Eficacia*. Real Academia española. Recuperado el 10 de septiembre del 2022, de <https://bit.ly/3fLWwlt>
- Robbins, S. P., Coulter, M., Martocchio, J. J., & Kong, K. L. (2018). *Administration*. Pearson. <https://bit.ly/3DF5GKt>

- Rodríguez Sánchez, Y. (2020). *Metodología de la Investigación*. Klik soluciones educativas. <https://bit.ly/3g7MBXp>
- Rojas, M., Jaimes, L. & Valencia M. (2017). Effectiveness, efficacy, and efficiency in work environments. *ESPACIOS*, 39(06), 11-26. <https://bit.ly/3RFmyE7>
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). The Self-Determination Theory and Facilitation of Internal Motivation for Social Development and Well-Being. *American Psychological Association*, 55(1), 68-78. <https://bit.ly/3MzSQzj>
- Sy-Corvo, H. (2022, june 10). *Workplace performance*. Lifeder. Recovered 2022 september 11, from <https://bit.ly/3dskC3S>
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48, 1273-1296. <https://bit.ly/3VLJlKL>
- Uscumayta Mariño, R. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos del CLAS Tamburco, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Micaelast Bastidas de Apurímac]. Repositorio institucional UNMBA. <https://bit.ly/3VsGz3t>
- Universidad César Vallejo. (2021). *Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad César Vallejo*. <https://bit.ly/3EvoTyr>
- WHO (2022, june 19). *Workers' health: Resources*. World Health Organization. Recovered 2022 september 11, from <https://bit.ly/3dk8q5d>
- Velásquez Bernal, L. R., Gutiérrez Huallpa, R., Larico Uchamaco, G. R., Mesias Guevara, S., y Mendoza Zuñiga, M. (2018). Motivación intrínseca y eficacia del personal de ESSALUD de Puerto Maldonado. *Revista EL CEPROSIMAD*, 6(1), 06-23. <https://bit.ly/3B9BFPL>
- Venegas Mera, B., Rodríguez Gamboa, M. S., Abril Beltrán, R. E., y Calero Lozada, G. T. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Revista Sapienza*, 3(3), 2-14. <https://bit.ly/3U5LQxM>
- Zuñiga Suazo, G. J. (2018) *Clima organizacional y eficacia laboral en el hospital de Huaycán, Ate-2018* [Tesis para licenciatura, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. <https://bit.ly/3rX34jS>
- Zacarías, H. y Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Bioestadístico. [bit.ly/3yCP0Qs](https://bit.ly/3yCP0Qs)



# ANEXOS

## ANEXO A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Título del proyecto de investigación: Motivación intrínseca y eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022 |  |  |  |   |              |                              |   |  |
|--|--|--|--|---|--------------|------------------------------|---|--|
| PROBLEMA   | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS  | Variable y dimensiones                   |   |              |                              |   |  |
| <b>Problema general</b>  | <b>Objetivo General</b>  | <b>Hipótesis general</b>   | <b>Variable 1: Motivación Intrínseca</b> |   |              |                              |   |  |
| ¿Existe relación entre la motivación intrínseca con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022?       | Determinar la relación entre la motivación intrínseca con la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022. | Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.        | <b>Dimensiones</b>                       | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b> | <b>Escala</b><br><br>Ordinal | <b>Niveles o Rangos</b>                   |  |
|  |  |  | Desmotivación                            | Ausencia de esfuerzo  | 1 – 3        |                              | Alto: 17-21<br>Medio: 10-16<br>Bajo: 3-9  |  |
|  |  |  | Regulación externa.                      | Significado erróneo del trabajo y Falta de objetivos  | 6 – 9        |                              | Alto: 32-42<br>Medio: 19-31<br>Bajo: 6-18 |  |
|  |  |  | Regulación Introyectada                  | Mostrar a los demás que sí puede, Buscar la aceptación de su trabajo por los demás y Comodidad en obedecer valores.                   | 10 – 13      |                              | Alto: 22-28<br>Medio: 13-21<br>Bajo: 4-12 |  |
| <b>Problemas específicos</b>   | <b>Objetivos específicos</b>   | <b>Hipótesis específicas</b>   | Regulación Identificada                  | Interés por el reconocimiento. Y Buscar el respeto de los demás   | 14 – 16      | Ordinal                      | Alto: 17-21<br>Medio: 10-16<br>Bajo: 3-9  |  |
| ¿Qué relación existe entre la desmotivación con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022?             | Establecer la relación entre la desmotivación con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.           | Se evidencia una relación significativa entre la desmotivación con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.      | Regulación Intrínseca.                   | Asumir como propios objetivos. identificación con las actividades. Valores y objetivos e Impulso interno por esforzarse en el trabajo | 17 - 19      |                              | Alto: 17-21<br>Medio: 10-16<br>Bajo: 3-9  |  |
| ¿Qué relación existe entre la regulación externa con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022?        | Establecer la relación entre la regulación externa con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.      | Se evidencia una relación significativa entre la regulación externa con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022. | <b>Variable 2: Eficacia Laboral</b>      |   |              |                              | Ordinal con una escala tipo Likert        | Alto: 20-30<br>Medio: 10-19<br>Bajo: 0-9 |
|  |  |  | Iniciativa Laboral                       | Iniciativa  | 1            |                              |   |  |
|  |  |  |  | Creatividad.  | 2            |                              |   |  |
|  |  |  |  | Liderazgo Proactivo.  | 3-4          |                              |   |  |
|  |  |  |  | Comunicación asertiva   | 5            |                              |   |  |
| Manejo de conflictos.  | 6  |  |  |   |              |                              |   |  |

|  |  |   |   |  |       |                                    |  |
|--|--|---|---|--|-------|------------------------------------|--|
| ¿Qué relación existe entre la regulación introyectada con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022? | Establecer la relación entre la regulación introyectada con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.         | Se evidencia una relación significativa entre la regulación introyectada con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022. | Eficacia  | Metas planificadas.  | 7-8   | Ordinal con una escala tipo Likert | Alto: 20-30<br>Medio: 10-19<br>Bajo: 0-9 |
|  |  |   |   | Cumplimiento de las tareas asignadas.  | 9-10  |                                    |  |
|  |  |   |   | Percepción del nivel de calidad de trabajo.  | 11    |                                    |  |
|  |  |   |   | Realización de actividades   | 12    |                                    |  |
| ¿Qué relación existe entre la regulación identificada con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022? | Establecer la relación entre la regulación identificada con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.         | Se evidencia una relación significativa entre la regulación identificada con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022. | Eficiencia  | Procedimiento laboral  | 13    | Ordinal con una escala tipo Likert | Alto: 18-25<br>Medio: 9-17<br>Bajo: 0-8  |
|  |  |   |   | Estrategias laborales  | 14    |                                    |  |
|  |  |   |   | Cooperación  | 15-16 |                                    |  |
|  |  |   |   | Eficiencia   | 17    |                                    |  |
| ¿Qué relación existe entre la regulación intrínseca con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022?   | Establecer la relación entre la regulación intrínseca con la eficacia laboral personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.               | Se evidencia una relación significativa entre la regulación intrínseca con la eficacia laboral del personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022.   | Logro de objetivos  | Manejo eficiente del tiempo.   | 18    | Ordinal con una escala tipo Likert | Alto: 11-15<br>Medio: 6-10<br>Bajo: 0-5  |
|  |  |   |   | Cumplimiento de metas.   | 19    |                                    |  |
|  |  |   |   | Prospección de objetivos   | 20    |                                    |  |
| <b>Diseño de investigación:</b>  | <b>Escenario y Participantes:</b>  | <b>Técnicas e instrumentos:</b>   | <b>Rigor científico:</b>  | <b>Método análisis de datos:</b>   |       |                                    |  |
| <b>Enfoque:</b> Cuantitativo<br><b>Tipo:</b> básica<br><b>Diseño:</b> No experimental<br><b>Nivel:</b> Correlacional                     | <b>Escenario de estudio:</b> Centro de salud de Abancay, departamento de Apurímac.<br><b>Participantes:</b> Personal de salud del centro de salud. | <b>Técnica:</b> Encuesta<br><b>Instrumento:</b> Cuestionario  | <b>Validez:</b> Juicio de expertos en número de tres<br><b>Confiability:</b> Alfa de Cronbach | Análisis descriptivo: Frecuencias relativas y absolutas<br>Análisis inferencial: Al aplicar el test de Kolmogorov Smirnov se evidenció que las variables no contaban con distribución normal por lo cual se empleó la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman para poder convalidar la Hipótesis. |       |                                    |  |

## ANEXO B. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

| Variables  | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones                 | Indicadores   | Ítems                  | Escala  | Baremos por dimensiones                   | Baremos por variable                        |
|--|--|--|-----------------------------|---|------------------------|---|---|---|
| <b>VARIABLE 1:</b><br><b>Motivación Intrínseca</b> | Es un modo de factores que causan comportamientos de la variedad biológica, psicológica, debido a que las necesidades de cada persona son diferentes y conducen a que cada persona se comporte de manera diferente para lograr sus objetivos. (Flórez, 2020) | Para fines de investigación la Motivación intrínseca se analizó en 5 dimensiones:<br>1) Desmotivación<br>2) Regulación externa,<br>3) Regulación Introyectada, 4) Regulación Identificada, 5) Regulación Intrínseca.<br>(Gagné, et al, 2010) | 1) Desmotivación            | Ausencia de esfuerzo  | 3 (ítem 1,2 y 3)       | Tipo Ordinal<br>(7) Totalmente de acuerdo,<br>(6) de acuerdo<br>(5) ligeramente de acuerdo,<br>(4) neutral<br>(3) ligeramente en desacuerdo<br>(2) en desacuerdo y<br>(1) totalmente en desacuerdo. | Alto: 17-21<br>Medio: 10-16<br>Bajo: 3-9  | Alto: 97-133<br>Medio: 58-96<br>Bajo: 19-57 |
|  |  |  | 2) Regulación externa.      | Significado erróneo del trabajo<br>Falta de objetivos   | 6 (ítem 4,5,6,7,8 y 9) |   | Alto: 32-42<br>Medio: 19-31<br>Bajo: 6-18 |   |
|  |  |  | 3) Regulación Introyectada. | Mostrar a los demás que sí puede.<br>Buscar la aceptación de su trabajo por los demás.<br>Comodidad en obedecer valores                       | 4 (ítem 10,11,12 y 13) |   | Alto: 22-28<br>Medio: 13-21<br>Bajo: 4-12 |   |
|  |  |  | 4) Regulación Identificada. | Interés por el reconocimiento.<br>Buscar el respeto de los demás  | 3 (ítem 14,15 y 16)    |   | Alto: 17-21<br>Medio: 10-16<br>Bajo: 3-9  |   |
|  |  |  | 5) Regulación Intrínseca.   | Asumir como propios objetivos.<br>Identificación con las actividades.<br>Valores y objetivos.<br>Impulso interno por esforzarse en el trabajo | 3 (ítem 17, 18 y 19)   |   | Alto: 17-21<br>Medio: 10-16<br>Bajo: 3-9  |   |

| Variables                                      | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones           | Indicadores  | Ítems                      | Escala  | Baremos por dimensiones                  | Baremos por variable                        |
|--|---|--|-----------------------|--|----------------------------|---|--|---|
| <b>VARIABLE 2:</b><br><b>Eficacia laboral.</b> | Conceptualizada como realizar las cosas bien; ejecutar actividades del ejercicio laboral para alcanzar las metas. (Robbins, et al, 2018). | Para fines de investigación la eficacia laboral se analizó en cuatro dimensiones:<br>1) Iniciativa laboral.<br>2) Eficacia.<br>3) Eficiencia.<br>4) Logro de objetivos. (Zuñiga, 2019) | 1) Iniciativa Laboral | Iniciativa.<br>Creatividad.<br>Liderazgo<br>Proactivo.<br>Comunicación asertiva<br>Manejo de conflictos.                                   | 6 (ítem 1,2,3,4,5, y 6)    | Ordinal<br>Con una escala tipo Likert:<br><br>Nunca (1)<br>Casi nunca (2)<br>Neutral (3)<br>Casi siempre (4)<br>Siempre (5) | Alto: 20-30<br>Medio: 10-19<br>Bajo: 0-9 | Alto: 68-100<br>Medio: 34-67<br>Bajo: 1-33. |
|  |   |  | 2) Eficacia           | Metas planificadas.<br>Cumplimiento de las tareas asignadas.<br>Percepción del nivel de calidad de trabajo.<br>Realización de actividades. | 6 (ítem 7,8,9,10, 11 y 12) |   | Alto: 20-30<br>Medio: 10-19<br>Bajo: 0-9 |   |
|  |   |  | 3) Eficiencia.        | Procedimiento laboral<br>Estrategias laborales<br>Cooperación<br>Eficiencia  | 5 (ítem 13,14,15, 16 y 17) |   | Alto: 18-25<br>Medio: 9-17<br>Bajo: 0-8  |   |
|  |   |  | 4) Logro de objetivos | Manejo eficiente del tiempo.<br>Cumplimiento de metas.<br>Prospección de objetivos   | 3 (ítem 18,19 y 20)        |   | Alto: 11-15<br>Medio: 6-10<br>Bajo: 0-5  |   |

## ANEXO C. INSTRUMENTOS



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Se le presentan las siguientes preguntas a las que debe responder con sinceridad, marcando con una "X" la alternativa que considere correcta. Las siguientes opciones pueden servir para evaluar el grado de apreciación de su respuesta:

| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ligeramente de acuerdo | Neutral | Ligeramente en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|-----------------------|------------|------------------------|---------|---------------------------|---------------|--------------------------|
| 7                     | 6          | 5                      | 4       | 3                         | 2             | 1                        |

| ITEMS    | DIMENSIÓN: DESMOTIVACIÓN   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----------|--|---|---|---|---|---|---|---|
|          | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?                 |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>1</b> | Porque me divierto haciendo mi trabajo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>2</b> | Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>3</b> | Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí     |   |   |   |   |   |   |   |

| ITEMS    | DIMENSIÓN: REGULACIÓN EXTERNA.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----------|--|---|---|---|---|---|---|---|
|          | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?                                       |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>4</b> | Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>5</b> | Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>6</b> | Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral. |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>7</b> | Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.   |   |   |   |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 8 | Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.   |  |  |  |  |  |  |  |

| ITEMS | DIMENSIÓN: REGULACIÓN INTROYECTADA   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------|--|---|---|---|---|---|---|---|
|       | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   |   |   |   |   |   |   |   |
| 10    | Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 11    | Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).  |   |   |   |   |   |   |   |
| 12    | Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). |   |   |   |   |   |   |   |
| 13    | Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).  |   |   |   |   |   |   |   |

| ITEMS | DIMENSIÓN: REGULACIÓN IDENTIFICADA   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------|--|---|---|---|---|---|---|---|
|       | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?                                       |   |   |   |   |   |   |   |
| 14    | Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo. |   |   |   |   |   |   |   |
| 15    | Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.                               |   |   |   |   |   |   |   |
| 16    | No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.                             |   |   |   |   |   |   |   |

| ITEMS | DIMENSIÓN: REGULACIÓN INTRINSECA                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|
|       | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?  |   |   |   |   |   |   |   |
| 17    | Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo           |   |   |   |   |   |   |   |
| 18    | Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.                    |   |   |   |   |   |   |   |
| 19    | No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido |   |   |   |   |   |   |   |



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE EFICACIA LABORAL

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Se le presentan las siguientes preguntas a las que debe responder con sinceridad, marcando con una "X" la alternativa que considere correcta. Las siguientes opciones pueden servir para evaluar el grado de apreciación de su respuesta:

| Nunca | Casi nunca | Neutral | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |

| ITEMS | DIMENSIÓN: INICIATIVA LABORAL  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|--|---|---|---|---|---|
| 1     | ¿Toma la iniciativa y logra de manera eficiente las tareas asignadas?            |   |   |   |   |   |
| 2     | ¿Promueve la creatividad e innovación?   |   |   |   |   |   |
| 3     | ¿Considera usted que el liderazgo es importante para el trabajo en equipo?       |   |   |   |   |   |
| 4     | ¿Anticiparse a los problemas laborales que puedan ocurrir es una sus cualidades? |   |   |   |   |   |
| 5     | ¿Considera usted que una buena comunicación es importante para laborar?          |   |   |   |   |   |
| 6     | ¿Maneja los conflictos que puedan ocurrir de manera adecuada?                    |   |   |   |   |   |

| ITEMS | DIMENSIÓN: EFICACIA   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|---|---|---|---|---|---|
| 7     | ¿Cumple con las metas planificadas por su institución?                                |   |   |   |   |   |
| 8     | ¿Cumple con las metas establecidas dentro del cronograma de ejecución de actividades? |   |   |   |   |   |
| 9     | ¿Cumple de manera eficaz las metas planteadas?  |   |   |   |   |   |
| 10    | ¿Considera usted que cuando desarrolla su labor la realiza con calidad?               |   |   |   |   |   |

|           |   |  |  |  |  |  |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| <b>11</b> | ¿Logra todas las actividades laborales que se le asignan en su institución? |  |  |  |  |  |
| <b>12</b> | ¿Logra eficazmente las tareas asignadas por su institución?                 |  |  |  |  |  |

| <b>ITEMS</b> | <b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|--------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>13</b>    | ¿Considera responsable su accionar durante sus procedimientos laborales?   |          |          |          |          |          |
| <b>14</b>    | ¿Emplea estrategias en su labor, aplicando el conocimiento con el objetivo de desenvolverse de manera idónea y de calidad? |          |          |          |          |          |
| <b>15</b>    | ¿Considera usted que la cooperación en el trabajo es importante?   |          |          |          |          |          |
| <b>16</b>    | ¿Cree usted que logra adaptarse con rapidez en los cambios que puedan generarse a su entorno laboral?                      |          |          |          |          |          |
| <b>17</b>    | ¿Cree usted que su desenvolvimiento en su labor es de manera eficiente?  |          |          |          |          |          |

| <b>ITEMS</b> | <b>DIMENSIÓN: LOGRO DE OBJETIVOS</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|--------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>18</b>    | ¿Cree usted que el tiempo en el que demora para realizar sus actividades laborales es suficiente?  |          |          |          |          |          |
| <b>19</b>    | ¿El cumplimiento de las metas planificadas es una de sus características a la hora de desenvolverse en su trabajo?                       |          |          |          |          |          |
| <b>20</b>    | ¿Planifica sus objetivos de trabajo antes de ejecutarlos, o considera que una persona se desenvuelve en su trabajo de manera espontánea? |          |          |          |          |          |



## ANEXO D1. FICHA TÉCNICA DEL PRIMER INSTRUMENTO DEL AUTOR ORIGINAL

| <b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>   |
|--|
| <b>Nombre:</b> Escala de motivación laboral R - Masw   |
| Autor: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Marloni.  |
| Año: 2010  |
| Adaptación Peruana: Chunga (Universidad César Vallejo)   |
| Año: 2021  |
| Objetivo: Identificar niveles de motivación  |
| Descripción: El instrumento consta de 5 dimensiones, 19 ítems.   |
| Dimensiones: Desmotivación 3 preguntas (ítem 1,2 y 3)<br>Regulación introyectada 6 preguntas (ítem 4,5,6,7,8 y 9)<br>Regulación externa 4 preguntas (ítem 10,11,12 y 13)<br>Regulación intrínseca 3 preguntas (ítem 14,15 y 16)<br>Regulación identificada 3 preguntas (ítem 17, 18 y 19). |
| Escala y puntuación: <ul style="list-style-type: none"> <li>Totalmente de acuerdo (7)</li> <li>De acuerdo (6)</li> <li>Ligeramente de acuerdo (5)</li> <li>Neutral (4)</li> <li>Ligeramente en desacuerdo (3)</li> <li>En desacuerdo (2)</li> <li>Totalmente en desacuerdo (1)</li> </ul>  |
| Población a ser aplicada: Adultos y jóvenes  |
| Forma de aplicación: Individual o colectiva  |
| Tiempo de aplicación: aproximadamente de 10 a 15 min.  |
| Resumen: Cuatros profesionales (2 metodólogos y 2 psicólogos educativos) revisaron el instrumento para garantizar la validez del contenido, considerando que el instrumento cumplió con los criterios de validación.   |
| Confiabilidad del instrumento: $\alpha = 0,763$ .  |

**ANEXO D1. FICHA TÉCNICA DEL SEGUNDO INSTRUMENTO DEL AUTOR  
ORIGINAL**

| <b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO EFICACIA LABORAL</b>  |
|--|
| <b>Nombre:</b> Cuestionario para medir la Eficacia Laboral   |
| Autor: Zuñiga.   |
| Año: 2019  |
| Objetivo: Conocer los niveles de eficacia laboral  |
| Descripción: El instrumento consta de 4 dimensiones, 20 ítems.   |
| Dimensiones: Iniciativa Laboral 6 preguntas (ítem 1,2,3,4,5, y 6)<br>Eficacia 6 preguntas (ítem 7,8,9,10, 11 y 12)<br>Eficiencia 5 preguntas (ítem 13,14,15,16 y 17)<br>Logro de objetivos 3 preguntas (ítem 18,19 y 20) |
| Escala y puntuación:<br>Nunca (1)<br>Casi nunca (2)<br>Neutral (3)<br>Casi siempre (4)<br>Siempre (5).   |
| Población a ser aplicada: Adultos y jóvenes  |
| Forma de aplicación: Individual  |
| Tiempo de aplicación: aproximadamente de 10 a 15 min.  |
| Resumen: Tres magísteres revisaron el instrumento para garantizar la validez del contenido, considerando al instrumento con validación muy buena.<br><br>Confiabilidad del instrumento: $\alpha = 0,861$ .               |

## ANEXO D2. VALIDACIÓN POR MEDIO DE JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias        |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|--------------------|
|    |  | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |                    |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: DESMOTIVACIÓN</b>  |                          |           |                         |           |                       |           |                    |
|    | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 1  | Porque me divierto haciendo mi trabajo.  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 2  | Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 3  | Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: REGULACIÓN EXTERNA.</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |                    |
|    | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 4  | Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 5  | Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 6  | Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.                               | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 7  | Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 8  | Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo                           | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 9  | Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: REGULACIÓN INTROJECTADA</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |                    |
|    | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 10 | Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 11 | Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 12 | Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 13 | Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: REGULACIÓN IDENTIFICADA</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |                    |
|    | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |
| 14 | Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.                               | X                        |           | X                       |           | X                     |           | No hay sugerencias |

|   |  |           |           |           |           |           |           |                    |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------|
| 15  | Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.   | X         |           | X         |           | X         |           | No hay sugerencias |
| 16  | No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo. | X         |           | X         |           | X         |           | No hay sugerencias |
| <b>DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN INTRINSECA</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |                    |
|   | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?           | X         |           | X         |           | X         |           | No hay sugerencias |
| 17  | Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo                    | X         |           | X         |           | X         |           | No hay sugerencias |
| 18  | Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.                             | X         |           | X         |           | X         |           | No hay sugerencias |
| 19  | No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido          | X         |           | X         |           | X         |           | No hay sugerencias |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento cumple con el criterio de suficiencia, y es además adecuado para ser aplicado en la investigación.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Magister Pecho Torres de Mendoza Jesús Isidora    **DNI:** 22283803

**Especialidad del validador:** Maestro en ciencias de la educación con mención en administración y planificación de la educación

28 de septiembre del 2022

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

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

  
**Jesús Pecho Torres**  
Mag. en Ciencias de la Educación

**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EFICACIA LABORAL

| Nº                                     | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias        |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------------|
|  |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |                    |
| <b>DIMENSIÓN 1: INICIATIVA LABORAL</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |                    |
| 1                                      | ¿Toma la iniciativa y logra de manera eficiente las tareas asignadas?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| 2                                      | ¿Promueve la creatividad e innovación?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| 3                                      | ¿Considera usted que el liderazgo es importante para el trabajo en equipo?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| 4                                      | ¿Anticiparse a los problemas laborales que puedan ocurrir es una sus cualidades?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| 5                                      | ¿Considera usted que una buena comunicación es importante para laborar?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| 6                                      | ¿Maneja los conflictos que puedan ocurrir de manera adecuada?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| <b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>           |  |                          |    |                         |    |                       |    |                    |
| 7                                      | ¿Cumple con las metas planificadas por su institución?   | X                        | No | X                       | No | X                     | No | No hay sugerencias |
| 8                                      | ¿Cumple con las metas establecidas dentro del cronograma de ejecución de actividades?                                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| 9                                      | ¿Cumple de manera eficaz las metas planteadas?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| 10                                     | ¿Considera usted que cuando desarrolla su labor la realiza con calidad?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| 11                                     | ¿Logra todas las actividades laborales que se le asignan en su institución?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| 12                                     | ¿Logra eficazmente las tareas asignadas por su institución?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| <b>DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA</b>         |  |                          |    |                         |    |                       |    |                    |
| 13                                     | ¿Considera responsable su accionar durante sus procedimientos laborales?   | X                        | No | X                       | No | X                     | No | No hay sugerencias |
| 14                                     | ¿Emplea estrategias en su labor, aplicando el conocimiento con el objetivo de desenvolverse de manera idónea y de calidad? | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| 15                                     | ¿Considera usted que la cooperación en el trabajo es importante?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| 16                                     | ¿Cree usted que logra adaptarse con rapidez en los cambios que puedan generarse a su entorno laboral?                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| 17                                     | ¿Cree usted que su desenvolvimiento en su labor es de manera eficiente?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | No hay sugerencias |
| <b>DIMENSIÓN 4: LOGRO DE OBJETIVOS</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |                    |
| 18                                     | ¿Cree usted que el tiempo en el que demora para realizar sus actividades laborales es suficiente?                          | X                        | No | X                       | No | X                     | No | No hay sugerencias |

|    |  |   |  |   |  |   |  |                    |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--------------------|
| 19 | ¿El cumplimiento de las metas planificadas es una de sus características a la hora de desenvolverse en su trabajo?                       | X |  | X |  | X |  | No hay sugerencias |
| 20 | ¿Planifica sus objetivos de trabajo antes de ejecutarlos, o considera que una persona se desenvuelve en su trabajo de manera espontánea? | X |  | X |  | X |  | No hay sugerencias |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento cumple con el criterio de suficiencia, y es además adecuado para ser aplicado en la investigación.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

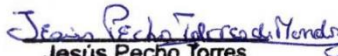
**Apellidos y nombres del juez validador.** Magister Pecho Torres de Mendoza Jesús Isidora            **DNI:** 22283803

**Especialidad del validador:** Maestro en ciencias de la educación con mención en administración y planificación de la educación

28 de septiembre del 2022

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

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

  
**Jesús Pecho Torres**  
 Mag. en Ciencias de la Educación

---

**Firma del Experto Informante.**

REGISTRO NACIONAL DE  
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

📄 Aplicativo

☰ Guía



Resultado

| GRADUADO  | GRADO O TÍTULO   | INSTITUCIÓN  |
|---|--|--|
| PECHO TORRES DE<br>MENDOZA, JESUS ISIDORA<br>DNI 22283803 | <b>MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN<br/>EN ADMINISTRACION Y PLANIFICACION DE LA EDUCACION</b><br>Fecha de diploma: 28/02/18<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matricula: 15/03/2014<br>Fecha egreso: 31/12/2015 | UNIVERSIDAD NACIONAL<br>DE HUANCAMELICA<br><i>PERU</i> |



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: DESMOTIVACIÓN</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
|    | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 1  | Porque me divierto haciendo mi trabajo.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 2  | Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 3  | Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: REGULACIÓN EXTERNA.</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
|    | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 4  | Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 5  | Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 6  | Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 7  | Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 8  | Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 9  | Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: REGULACIÓN INTROYECTADA</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
|    | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 10 | Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 11 | Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 12 | Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 13 | Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: REGULACIÓN IDENTIFICADA</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
|    | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |
| 14 | Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna     |



|   |  |    |    |    |    |    |    |         |
|---|--|----|----|----|----|----|----|---------|
| 15  | Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.   | X  |    | X  |    | X  |    | Ninguna |
| 16  | No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo. | X  |    | X  |    | X  |    | Ninguna |
| <b>DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN INTRINSECA</b> |  | Si | No | Si | No | Si | No |         |
|   | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?           | X  |    | X  |    | X  |    | Ninguna |
| 17  | Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo                    | X  |    | X  |    | X  |    | Ninguna |
| 18  | Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.                             | X  |    | X  |    | X  |    | Ninguna |
| 19  | No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido          | X  |    | X  |    | X  |    | Ninguna |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento es adecuado y por ende la información a medir será fidedigna.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

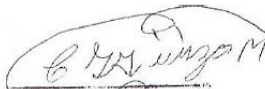
**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr.: ELDER GREGORIO ZUÑIGA MEDINA DNI: 21448707

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN SALUD PÚBLICA.

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

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

28 de septiembre del 2022



Dr. Elder Zuñiga Medina  
Magister en Odontología  
C. 4274

**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EFICACIA LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
|    |  | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: INICIATIVA LABORAL</b>   |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| 1  | ¿Toma la iniciativa y logra de manera eficiente las tareas asignadas?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 2  | ¿Promueve la creatividad e innovación?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 3  | ¿Considera usted que el liderazgo es importante para el trabajo en equipo?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 4  | ¿Anticiparse a los problemas laborales que puedan ocurrir es una sus cualidades?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 5  | ¿Considera usted que una buena comunicación es importante para laborar?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 6  | ¿Maneja los conflictos que puedan ocurrir de manera adecuada?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 7  | ¿Cumple con las metas planificadas por su institución?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 8  | ¿Cumple con las metas establecidas dentro del cronograma de ejecución de actividades?                                      | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 9  | ¿Cumple de manera eficaz las metas planteadas?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 10 | ¿Considera usted que cuando desarrolla su labor la realiza con calidad?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 11 | ¿Logra todas las actividades laborales que se le asignan en su institución?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 12 | ¿Logra eficazmente las tareas asignadas por su institución?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 13 | ¿Considera responsable su accionar durante sus procedimientos laborales?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 14 | ¿Emplea estrategias en su labor, aplicando el conocimiento con el objetivo de desenvolverse de manera idónea y de calidad? | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 15 | ¿Considera usted que la cooperación en el trabajo es importante?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 16 | ¿Cree usted que logra adaptarse con rapidez en los cambios que puedan generarse a su entorno laboral?                      | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
| 17 | ¿Cree usted que su desenvolvimiento en su labor es de manera eficiente?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: LOGRO DE OBJETIVOS</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 18 | ¿Cree usted que el tiempo en el que demora para realizar sus actividades laborales es suficiente?                          | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Ninguna     |

|    |  |   |  |   |  |   |  |         |
|----|--|---|--|---|--|---|--|---------|
| 19 | ¿El cumplimiento de las metas planificadas es una de sus características a la hora de desenvolverse en su trabajo?                       | X |  | X |  | X |  | Ninguna |
| 20 | ¿Planifica sus objetivos de trabajo antes de ejecutarlos, o considera que una persona se desenvuelve en su trabajo de manera espontánea? | X |  | X |  | X |  | Ninguna |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento es adecuado y por ende la información a medir será fidedigna.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

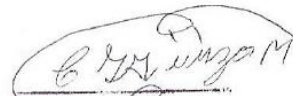
**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr.: ELDER GREGORIO ZUÑIGA MEDINA DNI: 21448707

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN SALUD PÚBLICA.

28 de septiembre del 2022

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

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



Dr. Elder Zuñiga Medina  
Magister en Odontología  
C.R. 4274

---

**Firma del Experto Informante.**

REGISTRO NACIONAL DE  
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

📄 [Aplicativo](#)

📄 [Guía](#)



Resultado

| GRADUADO   | GRADO O TÍTULO   | INSTITUCIÓN   |
|--|--|---|
| ZUÑIGA MEDINA, ELDER<br>GREGORIO<br>DNI 21448707 | MAGISTER EN SALUD PUBLICA<br>Fecha de diploma: 21/06/2006<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información<br>(***)<br>Fecha egreso: Sin información<br>(***) | UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA<br>DE ICA<br>PERU |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

| N° | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias      |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|------------------|
|    |  | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |                  |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: DESMOTIVACIÓN</b>  |                          |           |                         |           |                       |           |                  |
|    | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 1  | Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 2  | Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 3  | Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: REGULACIÓN EXTERNA.</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |                  |
|    | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 4  | Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 5  | Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 6  | Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.                               | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 7  | Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 8  | Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo                           | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 9  | Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: REGULACIÓN INTROYECTADA</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |                  |
|    | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 10 | Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 11 | Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 12 | Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 13 | Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: REGULACIÓN IDENTIFICADA</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |                  |
|    | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 14 | Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.                               | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |

|   |  |    |    |    |    |    |    |                  |
|---|--|----|----|----|----|----|----|------------------|
| 15  | Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.   | X  |    | X  |    | X  |    | Sin sugerencias. |
| 16  | No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo. | X  |    | X  |    | X  |    | Sin sugerencias. |
| <b>DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN INTRINSECA</b> |  | Si | No | Si | No | Si | No |                  |
|   | ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?           | X  |    | X  |    | X  |    | Sin sugerencias. |
| 17  | Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo                    | X  |    | X  |    | X  |    | Sin sugerencias. |
| 18  | Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.                             | X  |    | X  |    | X  |    | Sin sugerencias. |
| 19  | No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido          | X  |    | X  |    | X  |    | Sin sugerencias. |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento es confiable y mide información fidedigna.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** MG. JULIA LUZMILA REYES RUÍZ. DNI: 21461459

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN ODONTOLOGÍA

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

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

30 de septiembre del 2022

  
 .....  
**Mg. Julia Luzmila Reyes Ruiz**  
**ASESOR ESTADÍSTICO**

**Firma del Experto Informante.**



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EFICACIA LABORAL

| Nº                                     | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias      |
|--|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|------------------|
|  |  | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |                  |
| <b>DIMENSIÓN 1: INICIATIVA LABORAL</b> |  |                          |           |                         |           |                       |           |                  |
| 1                                      | ¿Toma la iniciativa y logra de manera eficiente las tareas asignadas?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 2                                      | ¿Promueve la creatividad e innovación?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 3                                      | ¿Considera usted que el liderazgo es importante para el trabajo en equipo?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 4                                      | ¿Anticiparse a los problemas laborales que puedan ocurrir es una sus cualidades?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 5                                      | ¿Considera usted que una buena comunicación es importante para laborar?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 6                                      | ¿Maneja los conflictos que puedan ocurrir de manera adecuada?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| <b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>           |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |                  |
| 7                                      | ¿Cumple con las metas planificadas por su institución?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 8                                      | ¿Cumple con las metas establecidas dentro del cronograma de ejecución de actividades?                                      | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 9                                      | ¿Cumple de manera eficaz las metas planteadas?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 10                                     | ¿Considera usted que cuando desarrolla su labor la realiza con calidad?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 11                                     | ¿Logra todas las actividades laborales que se le asignan en su institución?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 12                                     | ¿Logra eficazmente las tareas asignadas por su institución?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| <b>DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA</b>         |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |                  |
| 13                                     | ¿Considera responsable su accionar durante sus procedimientos laborales?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 14                                     | ¿Emplea estrategias en su labor, aplicando el conocimiento con el objetivo de desenvolverse de manera idónea y de calidad? | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 15                                     | ¿Considera usted que la cooperación en el trabajo es importante?   | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 16                                     | ¿Cree usted que logra adaptarse con rapidez en los cambios que puedan generarse a su entorno laboral?                      | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| 17                                     | ¿Cree usted que su desenvolvimiento en su labor es de manera eficiente?  | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |
| <b>DIMENSIÓN 4: LOGRO DE OBJETIVOS</b> |  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |                  |
| 18                                     | ¿Cree usted que el tiempo en el que demora para realizar sus actividades laborales es suficiente?                          | X                        |           | X                       |           | X                     |           | Sin sugerencias. |

|    |  |   |  |   |  |   |  |                  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|------------------|
| 19 | ¿El cumplimiento de las metas planificadas es una de sus características a la hora de desenvolverse en su trabajo?                       | X |  | X |  | X |  | Sin sugerencias. |
| 20 | ¿Planifica sus objetivos de trabajo antes de ejecutarlos, o considera que una persona se desenvuelve en su trabajo de manera espontánea? | X |  | X |  | X |  | Sin sugerencias. |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento es confiable y mide información fidedigna.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** MG. JULIA LUZMILA REYES RUÍZ. **DNI:** 21461459

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN ODONTOLOGÍA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

30 de septiembre del 2022



.....  
**Mg. Julia Luzmila Reyes Ruiz**  
**ASESOR ESTADÍSTICO**

**Firma del Experto Informante.**



REGISTRO NACIONAL DE  
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

 [Aplicativo](#) [Guía](#)

Resultado

| GRADUADO                                     | GRADO O TÍTULO  | INSTITUCIÓN  |
|--|---|--|
| REYES RUIZ, JULIA<br>LUZMILA<br>DNI 21461459 | MAESTRO / MAGISTER EN ODONTOLOGÍA<br>Fecha de diploma: 28/02/13<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 14/12/1998<br>Fecha egreso: 28/03/2003 | UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS<br>GONZAGA DE ICA<br><i>PERU</i> |

**ANEXO E. BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO**  
**BASE DE DATOS DEL PRIMER INSTRUMENTO “MOTIVACIÓN INTRÍNSECA”**

| I<br>D | DIMENSIÓN DESMOTIVACIÓN |   |   | DIMENSIÓN REGULACIÓN EXTERNA |   |   |   |   |   | REGULACIÓN INTROYECTADA |    |    |    | REGULACIÓN IDENTIFICADA |    |    | REGULACIÓN INSTRÍNSECA |    |    | PUN<br>TAJ<br>E | NIV<br>EL |
|--------|-------------------------|---|---|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|----|----|----|-------------------------|----|----|------------------------|----|----|-----------------|-----------|
|        | 1                       | 2 | 3 | 4                            | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10                      | 11 | 12 | 13 | 14                      | 15 | 16 | 17                     | 18 | 19 |                 |           |
| 1      | 6                       | 6 | 6 | 6                            | 4 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1                       | 1  | 1  | 1  | 4                       | 3  | 2  | 7                      | 6  | 6  | 76              | 2         |
| 2      | 3                       | 4 | 6 | 7                            | 5 | 6 | 6 | 2 | 6 | 7                       | 2  | 2  | 2  | 2                       | 5  | 1  | 6                      | 5  | 2  | 79              | 2         |
| 3      | 5                       | 7 | 7 | 4                            | 6 | 5 | 4 | 5 | 6 | 4                       | 4  | 4  | 4  | 4                       | 4  | 4  | 3                      | 2  | 2  | 84              | 2         |
| 4      | 3                       | 4 | 4 | 3                            | 4 | 5 | 6 | 6 | 4 | 4                       | 4  | 4  | 4  | 4                       | 4  | 2  | 2                      | 2  | 3  | 72              | 2         |
| 5      | 5                       | 5 | 5 | 5                            | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4                       | 5  | 4  | 5  | 5                       | 5  | 5  | 4                      | 5  | 5  | 92              | 2         |
| 6      | 6                       | 6 | 6 | 6                            | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6                       | 5  | 6  | 5  | 4                       | 5  | 5  | 5                      | 5  | 5  | 102             | 3         |
| 7      | 4                       | 4 | 4 | 4                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                       | 4  | 4  | 4  | 4                       | 4  | 4  | 4                      | 4  | 4  | 76              | 2         |
| 8      | 5                       | 6 | 4 | 6                            | 7 | 6 | 5 | 2 | 4 | 6                       | 4  | 4  | 4  | 4                       | 5  | 2  | 6                      | 6  | 2  | 88              | 2         |
| 9      | 5                       | 6 | 6 | 6                            | 4 | 3 | 4 | 3 | 7 | 5                       | 5  | 4  | 4  | 6                       | 4  | 4  | 5                      | 4  | 1  | 86              | 2         |
| 10     | 7                       | 7 | 7 | 7                            | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6                       | 6  | 6  | 6  | 6                       | 6  | 6  | 6                      | 6  | 6  | 120             | 3         |
| 11     | 5                       | 6 | 4 | 6                            | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 7                       | 6  | 6  | 4  | 6                       | 4  | 4  | 7                      | 6  | 5  | 102             | 3         |
| 12     | 5                       | 4 | 4 | 5                            | 6 | 4 | 5 | 2 | 5 | 6                       | 2  | 2  | 4  | 4                       | 3  | 2  | 3                      | 5  | 3  | 74              | 2         |
| 13     | 6                       | 2 | 6 | 7                            | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6                       | 6  | 6  | 6  | 6                       | 6  | 6  | 6                      | 6  | 6  | 112             | 3         |
| 14     | 7                       | 6 | 6 | 7                            | 7 | 6 | 7 | 3 | 6 | 7                       | 7  | 6  | 7  | 6                       | 5  | 2  | 7                      | 7  | 1  | 110             | 3         |
| 15     | 4                       | 6 | 6 | 7                            | 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 7                       | 2  | 2  | 3  | 2                       | 3  | 2  | 6                      | 6  | 2  | 79              | 2         |

Fuente: IBM SPSS versión 26 en español.

## BASE DE DATOS DEL SEGUNDO INSTRUMENTO “EFICACIA LABORAL”

| ID | DIMENSIÓN INICIATIVA LABORAL |   |   |   |   |   | DIMENSIÓN EFICACIA |   |   |    |    |    | DIMENSIÓN EFICIENCIA |    |    |    |    | DIMENSIÓN LOGRO DE OBJETIVOS |    |    | PUNTAJE | NIVEL |
|----|------------------------------|---|---|---|---|---|--------------------|---|---|----|----|----|----------------------|----|----|----|----|------------------------------|----|----|---------|-------|
|    | 1                            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7                  | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13                   | 14 | 15 | 16 | 17 | 18                           | 19 | 20 |         |       |
| 1  | 4                            | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5                  | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 3                            | 5  | 5  | 84      | 3     |
| 2  | 5                            | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5                  | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                            | 5  | 5  | 94      | 3     |
| 3  | 4                            | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4                  | 4 | 4 | 4  | 5  | 5  | 5                    | 4  | 5  | 5  | 5  | 5                            | 5  | 5  | 86      | 3     |
| 4  | 4                            | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4                  | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 4  | 5  | 4  | 4                            | 4  | 4  | 76      | 3     |
| 5  | 3                            | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4                  | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4                    | 5  | 4  | 4  | 4  | 3                            | 4  | 3  | 71      | 3     |
| 6  | 5                            | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5                  | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                            | 5  | 5  | 95      | 3     |
| 7  | 5                            | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5                  | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                            | 5  | 5  | 95      | 3     |
| 8  | 3                            | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4                  | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 5                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 5                            | 4  | 4  | 73      | 3     |
| 9  | 3                            | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4                  | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 4  | 5  | 5  | 4                            | 5  | 3  | 72      | 3     |
| 10 | 5                            | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5                  | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5                    | 5  | 5  | 3  | 4  | 4                            | 4  | 4  | 90      | 3     |
| 11 | 3                            | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3                  | 5 | 5 | 3  | 3  | 5  | 3                    | 3  | 5  | 5  | 3  | 3                            | 3  | 3  | 71      | 3     |
| 12 | 5                            | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5                  | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                            | 5  | 5  | 92      | 3     |
| 13 | 3                            | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3                  | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4                    | 3  | 3  | 3  | 4  | 2                            | 4  | 4  | 67      | 2     |
| 14 | 5                            | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5                  | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                            | 5  | 5  | 94      | 3     |
| 15 | 4                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                  | 4 | 4 | 5  | 5  | 5  | 5                    | 5  | 4  | 4  | 4  | 4                            | 4  | 5  | 82      | 3     |

Fuente: IBM SPSS versión 26 en español.

## LEYENDA

|   | Valor | Etiqueta                     |
|---|-------|------------------------------|
| <b>VARIABLE MOTIVACIÓN<br/>INTRÍNSECA</b>   | 1     | Totalmente en<br>desacuerdo  |
|   | 2     | En desacuerdo                |
|   | 3     | Ligeramente en<br>desacuerdo |
|   | 4     | Neutral                      |
|   | 5     | Ligeramente de<br>acuerdo    |
|   | 6     | De acuerdo                   |
|   | 7     | Totalmente de acuerdo        |
| <b>NIVEL DE DIMENSIONES DE<br/>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y<br/>NIVEL DE MOTIVACIÓN<br/>INTRÍNSECA</b> | 1     | Bajo                         |
|   | 2     | Medio                        |
|   | 3     | Alto                         |
| <b>VARIABLE EFICACIA<br/>LABORAL</b>  | 1     | Nunca                        |
|   | 2     | Casi nunca                   |
|   | 3     | Neutral                      |
|   | 4     | Casi siempre                 |
|   | 5     | Siempre                      |
| <b>NIVEL DE DIMENSIONES DE<br/>EFICACIA LABORAL Y NIVEL<br/>DE EFICACIA LABORAL</b>               | 1     | Bajo                         |
|   | 2     | Medio                        |
|   | 3     | Alta                         |

**ANEXO F. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD  
PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL PRIMER INSTRUMENTO “MOTIVACIÓN  
INTRÍNSECA”**

**Tabla 15**

*Resumen de casos para la primera variable*

| <b>Procesamiento de casos</b> |          |    |       |
|-------------------------------|----------|----|-------|
|                               |          | N  | %     |
| Casos                         | Válido   | 15 | 100.0 |
|                               | Excluido | 0  | .0    |
|                               | Total    | 15 | 100.0 |

*Nota:* Base de resultados del programa SPSS. 26.0.

En la tabla 15, se evidencia que hubo 15 casos evaluados en la prueba piloto.

**Tabla 16**

*Prueba de confiabilidad para la primera variable*

| <b>Estadísticas</b> |                              |
|---------------------|------------------------------|
| Alfa de Cronbach    | N° de ítems por cuestionario |
| .877                | 19                           |

*Nota:* Base de resultados del programa SPSS. 26.0.

En la tabla 16, se evidencia que  $\alpha$  arrojó 0.877, por ende, el instrumento tiene una confiabilidad “Muy Alta” y mide datos fidedignos y confiables.

*Nota:* Si los valores del coeficiente de confiabilidad superan el intervalo  $0.61 < \alpha < 1$ , se considerará que el instrumento contiene datos fiables (si  $\alpha$ : 0.61 - 0.80 = confiabilidad es alta; si  $\alpha$ : 0.81-1.00 = confiabilidad muy alta).

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL SEGUNDO INSTRUMENTO “EFICACIA LABORAL”**

**Tabla 17**

*Resumen de casos para la segunda variable*

| <b>Procesamiento de casos</b> |          |    |       |
|-------------------------------|----------|----|-------|
|                               |          | N  | %     |
| Casos                         | Válido   | 15 | 100.0 |
|                               | Excluido | 0  | .0    |
|                               | Total    | 15 | 100.0 |

*Nota:* Base de resultados del programa SPSS. 26.0.

En la tabla 17, se evidencia que hubo 15 casos evaluados en la prueba piloto.

**Tabla 18**

*Prueba de confiabilidad para la segunda variable*

| <b>Estadísticas</b> |                              |
|---------------------|------------------------------|
| Alfa de Cronbach    | N° de ítems por cuestionario |
| .946                | 20                           |

*Nota:* Base de resultados del programa SPSS. 26.0.

En la tabla 18, se evidencia, que  $\alpha$  arrojo 0.946, por ende, el instrumento tiene una confiabilidad “Muy Alta”, y mide datos fidedignos y confiables.

*Nota:* Si los valores del coeficiente de confiabilidad superan el intervalo  $0.61 < \alpha < 1$ , se considerará que el instrumento contiene datos fiables (si  $\alpha$ : 0.61 - 0.80 = confiabilidad es alta; si  $\alpha$ : 0.81-1.00 = confiabilidad muy alta).

## ANEXO G. TRÁMITE ADMINISTRATIVO

### CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 13 de octubre de 2022

**Carta P. 1267-2022-UCV-EPG-SP**

LICENCIADA  
MARÍA PAREJA BEDIA  
JEFATURA  
CENTRO DE SALUD TAMBURCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SIMON CONDORI ELEM ANDREINA**; identificado(a) con DNI/CE N° 45834775 y código de matrícula N° 7002756066; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EFICACIA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO DE SALUD, ABANCAY 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## AUTORIZACIÓN



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**Lima, 30 de octubre 2022**

**Asunto:** Solicito su autorización para ejecutar tema de investigación “Motivación intrínseca y eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022”

**Dirigido para:** Lic. María Pareja Bedia.

GERENTE DEL CLAS – TAMBURCO

**De:** Simón Condori, Elem Andreina

ESTUDIANTE DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS  
SERVICIOS DE LA SALUD

De mi mayor consideración, me es muy grato dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente y desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene usted desempeñando.

Solicité a su despacho poder ejecutar la Investigación titulada “Motivación intrínseca y eficacia laboral en el personal de salud de un centro de salud, Abancay 2022”, en el centro de salud Tamburco, perteneciente a la red de salud de Apurímac, agradeceré se me brinde la facilidad correspondiente para llevar a cabo el presente estudio, con el fin de determinar los niveles de motivación intrínseca y eficacia laboral en los personales de la salud que laboran en el centro de salud a su cargo.

Sin otro motivo y contando con lo solicitado me despido de usted.

Atentamente

Obstetra Simón Condori, Elem Andreina  
DNI: 45834775



## ANEXO H. BASE DE DATOS DEL TRABAJO DE CAMPO

| BASE DE DATOS VARIABLE 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA |                  |                  |                            |   |   |                  |                       |                                    |   |   |   |   |   |                  |                       |   |    |    |    |                  |                       |   |    |    |                  |                       |                                       |    |    |                  |                       |   |  |
|---|------------------|------------------|----------------------------|---|---|------------------|-----------------------|------------------------------------|---|---|---|---|---|------------------|-----------------------|---|----|----|----|------------------|-----------------------|---|----|----|------------------|-----------------------|---------------------------------------|----|----|------------------|-----------------------|---|--|
| I<br>D  | E<br>D<br>A<br>D | S<br>E<br>X<br>O | DIMENSIÓN<br>DESMOTIVACIÓN |   |   | S<br>U<br>M<br>A | N<br>I<br>V<br>E<br>L | DIMENSIÓN<br>REGULACIÓN<br>EXTERNA |   |   |   |   |   | S<br>U<br>M<br>A | N<br>I<br>V<br>E<br>L | DIMENSIÓN<br>REGULACIÓN<br>INTROYECTADA |    |    |    | S<br>U<br>M<br>A | N<br>I<br>V<br>E<br>L | DIMENSIÓN<br>REGULACIÓN<br>IDENTIFICADA |    |    | S<br>U<br>M<br>A | N<br>I<br>V<br>E<br>L | DIMENSIÓN<br>REGULACIÓN<br>INTRÍNSECA |    |    | S<br>U<br>M<br>A | N<br>I<br>V<br>E<br>L | S<br>U<br>M<br>A<br>T<br>O<br>T<br>A<br>L | NIVEL DE<br>MOTIVAC<br>IÓN<br>INTRÍNS<br>ECA |
|   |                  |                  | 1                          | 2 | 3 |                  |                       | 4                                  | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |                  |                       | 10                                      | 11 | 12 | 13 |                  |                       | 14                                      | 15 | 16 |                  |                       | 17                                    | 18 | 19 |                  |                       |   |  |
| 1   | 41               | 2                | 7                          | 7 | 7 | 21               | 3                     | 7                                  | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 36               | 3                     | 7                                       | 5  | 5  | 7  | 24               | 3                     | 4                                       | 4  | 2  | 10               | 2                     | 6                                     | 7  | 1  | 14               | 2                     | 105                                       | 3  |
| 2   | 42               | 2                | 5                          | 6 | 7 | 18               | 3                     | 7                                  | 6 | 6 | 4 | 5 | 6 | 34               | 3                     | 6                                       | 6  | 6  | 7  | 25               | 3                     | 5                                       | 6  | 7  | 18               | 3                     | 6                                     | 6  | 6  | 18               | 3                     | 113                                       | 3  |
| 3   | 25               | 2                | 7                          | 6 | 6 | 19               | 3                     | 7                                  | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42               | 3                     | 6                                       | 6  | 6  | 6  | 24               | 3                     | 4                                       | 5  | 6  | 15               | 2                     | 6                                     | 7  | 6  | 19               | 3                     | 119                                       | 3  |
| 4   | 46               | 1                | 6                          | 6 | 7 | 19               | 3                     | 7                                  | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42               | 3                     | 6                                       | 5  | 4  | 4  | 19               | 2                     | 6                                       | 3  | 5  | 14               | 2                     | 7                                     | 7  | 7  | 21               | 3                     | 115                                       | 3  |
| 5   | 44               | 1                | 7                          | 7 | 7 | 21               | 3                     | 7                                  | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42               | 3                     | 7                                       | 7  | 7  | 7  | 28               | 3                     | 7                                       | 7  | 7  | 21               | 3                     | 7                                     | 7  | 7  | 21               | 3                     | 133                                       | 3  |
| 6   | 41               | 2                | 6                          | 6 | 7 | 19               | 3                     | 6                                  | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36               | 3                     | 6                                       | 7  | 7  | 7  | 27               | 3                     | 7                                       | 7  | 7  | 21               | 3                     | 7                                     | 7  | 7  | 21               | 3                     | 124                                       | 3  |
| 7   | 32               | 2                | 7                          | 7 | 7 | 21               | 3                     | 5                                  | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28               | 2                     | 4                                       | 4  | 4  | 4  | 16               | 2                     | 4                                       | 4  | 4  | 12               | 2                     | 4                                     | 7  | 2  | 13               | 2                     | 90  | 2  |
| 8   | 42               | 2                | 6                          | 6 | 7 | 19               | 3                     | 6                                  | 7 | 6 | 7 | 6 | 2 | 34               | 3                     | 5                                       | 6  | 6  | 6  | 23               | 3                     | 5                                       | 6  | 3  | 14               | 2                     | 6                                     | 7  | 4  | 17               | 3                     | 107                                       | 3  |
| 9   | 43               | 2                | 7                          | 6 | 4 | 17               | 3                     | 4                                  | 6 | 4 | 7 | 4 | 2 | 27               | 2                     | 7                                       | 2  | 2  | 2  | 13               | 2                     | 4                                       | 5  | 1  | 10               | 2                     | 3                                     | 7  | 1  | 11               | 3                     | 78  | 2  |
| 10  | 50               | 1                | 7                          | 7 | 7 | 21               | 3                     | 7                                  | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42               | 3                     | 7                                       | 7  | 2  | 4  | 20               | 2                     | 2                                       | 4  | 4  | 10               | 2                     | 4                                     | 7  | 2  | 13               | 2                     | 106                                       | 3  |
| 11  | 46               | 2                | 6                          | 7 | 6 | 19               | 3                     | 5                                  | 7 | 6 | 4 | 2 | 4 | 28               | 2                     | 6                                       | 4  | 2  | 4  | 16               | 2                     | 4                                       | 4  | 1  | 9                | 1                     | 4                                     | 4  | 1  | 9                | 1                     | 81  | 2  |
| 12  | 32               | 2                | 7                          | 7 | 6 | 20               | 3                     | 7                                  | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 34               | 3                     | 7                                       | 6  | 5  | 5  | 23               | 3                     | 6                                       | 6  | 3  | 15               | 2                     | 7                                     | 7  | 3  | 17               | 3                     | 109                                       | 3  |
| 13  | 55               | 2                | 4                          | 7 | 4 | 15               | 2                     | 4                                  | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 21               | 2                     | 7                                       | 4  | 4  | 4  | 19               | 2                     | 2                                       | 4  | 1  | 7                | 1                     | 6                                     | 6  | 2  | 14               | 2                     | 76  | 2  |
| 14  | 49               | 2                | 6                          | 6 | 6 | 18               | 3                     | 6                                  | 6 | 6 | 6 | 3 | 6 | 33               | 3                     | 5                                       | 6  | 2  | 2  | 15               | 2                     | 2                                       | 2  | 2  | 6                | 1                     | 6                                     | 6  | 6  | 18               | 3                     | 90  | 2  |
| 15  | 46               | 2                | 6                          | 6 | 6 | 18               | 3                     | 5                                  | 6 | 5 | 4 | 5 | 6 | 31               | 2                     | 6                                       | 7  | 6  | 6  | 25               | 3                     | 6                                       | 5  | 3  | 14               | 2                     | 7                                     | 7  | 7  | 21               | 3                     | 109                                       | 3  |
| 16  | 45               | 2                | 6                          | 5 | 4 | 15               | 2                     | 7                                  | 5 | 4 | 6 | 7 | 5 | 34               | 3                     | 7                                       | 6  | 5  | 6  | 24               | 3                     | 6                                       | 4  | 6  | 16               | 2                     | 7                                     | 7  | 7  | 21               | 3                     | 110                                       | 3  |
| 17  | 30               | 2                | 6                          | 6 | 6 | 18               | 3                     | 6                                  | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36               | 3                     | 6                                       | 6  | 6  | 6  | 24               | 3                     | 6                                       | 6  | 6  | 18               | 3                     | 6                                     | 6  | 6  | 18               | 3                     | 114                                       | 3  |
| 18  | 62               | 2                | 4                          | 4 | 4 | 12               | 2                     | 5                                  | 4 | 2 | 4 | 2 | 6 | 23               | 2                     | 5                                       | 5  | 2  | 2  | 14               | 2                     | 2                                       | 2  | 2  | 6                | 1                     | 6                                     | 5  | 2  | 13               | 2                     | 68  | 2  |
| 19  | 42               | 1                | 6                          | 6 | 7 | 19               | 3                     | 7                                  | 6 | 7 | 7 | 5 | 6 | 38               | 3                     | 7                                       | 6  | 6  | 6  | 25               | 3                     | 6                                       | 6  | 2  | 14               | 2                     | 6                                     | 6  | 2  | 14               | 2                     | 110                                       | 3  |
| 20  | 44               | 2                | 6                          | 6 | 6 | 18               | 3                     | 5                                  | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 35               | 3                     | 6                                       | 6  | 6  | 6  | 24               | 3                     | 6                                       | 6  | 6  | 18               | 3                     | 6                                     | 5  | 6  | 17               | 3                     | 112                                       | 3  |

|    |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |     |   |
|----|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|-----|---|
| 21 | 45 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 36 | 3 | 7 | 5 | 5 | 7 | 24 | 3 | 4 | 4 | 2 | 10 | 2 | 6 | 7 | 1 | 14 | 2 | 105 | 3 |
| 22 | 42 | 2 | 5 | 6 | 7 | 18 | 3 | 7 | 6 | 6 | 4 | 5 | 6 | 34 | 3 | 6 | 6 | 6 | 7 | 25 | 3 | 5 | 6 | 7 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 113 | 3 |
| 23 | 50 | 2 | 7 | 6 | 6 | 19 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 3 | 4 | 5 | 6 | 15 | 2 | 6 | 7 | 6 | 19 | 3 | 119 | 3 |
| 24 | 51 | 2 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 6 | 5 | 4 | 4 | 19 | 2 | 6 | 3 | 5 | 14 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 115 | 3 |
| 25 | 52 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 28 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 133 | 3 |
| 26 | 34 | 1 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 3 | 6 | 7 | 7 | 7 | 27 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 124 | 3 |
| 27 | 56 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 5 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 4 | 7 | 2 | 13 | 2 | 90  | 2 |
| 28 | 44 | 1 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 2 | 34 | 3 | 5 | 6 | 6 | 6 | 23 | 3 | 5 | 6 | 3 | 14 | 2 | 6 | 7 | 4 | 17 | 3 | 107 | 3 |
| 29 | 32 | 1 | 7 | 6 | 4 | 17 | 3 | 4 | 6 | 4 | 7 | 4 | 2 | 27 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 4 | 5 | 1 | 10 | 2 | 3 | 7 | 1 | 11 | 3 | 78  | 2 |
| 30 | 44 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 7 | 7 | 2 | 4 | 20 | 2 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 4 | 7 | 2 | 13 | 2 | 106 | 3 |
| 31 | 38 | 2 | 6 | 7 | 6 | 19 | 3 | 5 | 7 | 6 | 4 | 2 | 4 | 28 | 2 | 6 | 4 | 2 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 1 | 9  | 1 | 4 | 4 | 1 | 9  | 1 | 81  | 2 |
| 32 | 38 | 1 | 7 | 7 | 6 | 20 | 3 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 34 | 3 | 7 | 6 | 5 | 5 | 23 | 3 | 6 | 6 | 3 | 15 | 2 | 7 | 7 | 3 | 17 | 3 | 109 | 3 |
| 33 | 39 | 2 | 4 | 7 | 4 | 15 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 21 | 2 | 7 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 2 | 4 | 1 | 7  | 1 | 6 | 6 | 2 | 14 | 2 | 76  | 2 |
| 34 | 40 | 2 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 3 | 6 | 33 | 3 | 5 | 6 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6  | 1 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 90  | 2 |
| 35 | 30 | 2 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 6 | 31 | 2 | 6 | 7 | 6 | 6 | 25 | 3 | 6 | 5 | 3 | 14 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 109 | 3 |
| 36 | 32 | 1 | 6 | 5 | 4 | 15 | 2 | 7 | 5 | 4 | 6 | 7 | 5 | 34 | 3 | 7 | 6 | 5 | 6 | 24 | 3 | 6 | 4 | 6 | 16 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 110 | 3 |
| 37 | 33 | 1 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 114 | 3 |
| 38 | 36 | 2 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 6 | 23 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6  | 1 | 6 | 5 | 2 | 13 | 2 | 68  | 2 |
| 39 | 37 | 1 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 7 | 6 | 7 | 7 | 5 | 6 | 38 | 3 | 7 | 6 | 6 | 6 | 25 | 3 | 6 | 6 | 2 | 14 | 2 | 6 | 6 | 2 | 14 | 2 | 110 | 3 |
| 40 | 39 | 2 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 35 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 5 | 6 | 17 | 3 | 112 | 3 |
| 41 | 56 | 1 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 36 | 3 | 7 | 5 | 5 | 7 | 24 | 3 | 4 | 4 | 2 | 10 | 2 | 6 | 7 | 1 | 14 | 2 | 105 | 3 |
| 42 | 33 | 2 | 5 | 6 | 7 | 18 | 3 | 7 | 6 | 6 | 4 | 5 | 6 | 34 | 3 | 6 | 6 | 6 | 7 | 25 | 3 | 5 | 6 | 7 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 113 | 3 |
| 43 | 36 | 2 | 7 | 6 | 6 | 19 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 3 | 4 | 5 | 6 | 15 | 2 | 6 | 7 | 6 | 19 | 3 | 119 | 3 |
| 44 | 40 | 2 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 6 | 5 | 4 | 4 | 19 | 2 | 6 | 3 | 5 | 14 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 115 | 3 |
| 45 | 42 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 28 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 133 | 3 |
| 46 | 44 | 1 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 3 | 6 | 7 | 7 | 7 | 27 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 124 | 3 |
| 47 | 37 | 1 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 5 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 4 | 7 | 2 | 13 | 2 | 90  | 2 |

|    |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |     |   |
|----|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|-----|---|
| 48 | 39 | 1 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 2 | 34 | 3 | 5 | 6 | 6 | 6 | 23 | 3 | 5 | 6 | 3 | 14 | 2 | 6 | 7 | 4 | 17 | 3 | 107 | 3 |
| 49 | 40 | 2 | 7 | 6 | 4 | 17 | 3 | 4 | 6 | 4 | 7 | 4 | 2 | 27 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 4 | 5 | 1 | 10 | 2 | 3 | 7 | 1 | 11 | 3 | 78  | 2 |
| 50 | 51 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 7 | 7 | 2 | 4 | 20 | 2 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 4 | 7 | 2 | 13 | 2 | 106 | 3 |
| 51 | 29 | 1 | 6 | 7 | 6 | 19 | 3 | 5 | 7 | 6 | 4 | 2 | 4 | 28 | 2 | 6 | 4 | 2 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 1 | 9  | 1 | 4 | 4 | 1 | 9  | 1 | 81  | 2 |
| 52 | 30 | 1 | 7 | 7 | 6 | 20 | 3 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 34 | 3 | 7 | 6 | 5 | 5 | 23 | 3 | 6 | 6 | 3 | 15 | 2 | 7 | 7 | 3 | 17 | 3 | 109 | 3 |
| 53 | 30 | 2 | 4 | 7 | 4 | 15 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 21 | 2 | 7 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 2 | 4 | 1 | 7  | 1 | 6 | 6 | 2 | 14 | 2 | 76  | 2 |
| 54 | 41 | 1 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 3 | 6 | 33 | 3 | 5 | 6 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6  | 1 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 90  | 2 |
| 55 | 57 | 2 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 6 | 31 | 2 | 6 | 7 | 6 | 6 | 25 | 3 | 6 | 5 | 3 | 14 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 109 | 3 |
| 56 | 43 | 2 | 6 | 5 | 4 | 15 | 2 | 7 | 5 | 4 | 6 | 7 | 5 | 34 | 3 | 7 | 6 | 5 | 6 | 24 | 3 | 6 | 4 | 6 | 16 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 110 | 3 |
| 57 | 44 | 2 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 114 | 3 |
| 58 | 60 | 2 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 6 | 23 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6  | 1 | 6 | 5 | 2 | 13 | 2 | 68  | 2 |
| 59 | 55 | 1 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 7 | 6 | 7 | 7 | 5 | 6 | 38 | 3 | 7 | 6 | 6 | 6 | 25 | 3 | 6 | 6 | 2 | 14 | 2 | 6 | 6 | 2 | 14 | 2 | 110 | 3 |
| 60 | 58 | 2 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 35 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 5 | 6 | 17 | 3 | 112 | 3 |
| 61 | 55 | 1 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 36 | 3 | 7 | 5 | 5 | 7 | 24 | 3 | 4 | 4 | 2 | 10 | 2 | 6 | 7 | 1 | 14 | 2 | 105 | 3 |
| 62 | 45 | 2 | 5 | 6 | 7 | 18 | 3 | 7 | 6 | 6 | 4 | 5 | 6 | 34 | 3 | 6 | 6 | 6 | 7 | 25 | 3 | 5 | 6 | 7 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 113 | 3 |
| 63 | 46 | 1 | 7 | 6 | 6 | 19 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 3 | 4 | 5 | 6 | 15 | 2 | 6 | 7 | 6 | 19 | 3 | 119 | 3 |
| 64 | 48 | 2 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 6 | 5 | 4 | 4 | 19 | 2 | 6 | 3 | 5 | 14 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 115 | 3 |
| 65 | 49 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 28 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 133 | 3 |
| 66 | 43 | 1 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 3 | 6 | 7 | 7 | 7 | 27 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 124 | 3 |
| 67 | 45 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 5 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 4 | 7 | 2 | 13 | 2 | 90  | 2 |
| 68 | 48 | 1 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 2 | 34 | 3 | 5 | 6 | 6 | 6 | 23 | 3 | 5 | 6 | 3 | 14 | 2 | 6 | 7 | 4 | 17 | 3 | 107 | 3 |
| 69 | 47 | 2 | 7 | 6 | 4 | 17 | 3 | 4 | 6 | 4 | 7 | 4 | 2 | 27 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 4 | 5 | 1 | 10 | 2 | 3 | 7 | 1 | 11 | 3 | 78  | 2 |
| 70 | 40 | 1 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 7 | 7 | 2 | 4 | 20 | 2 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 4 | 7 | 2 | 13 | 2 | 106 | 3 |
| 71 | 42 | 2 | 6 | 7 | 6 | 19 | 3 | 5 | 7 | 6 | 4 | 2 | 4 | 28 | 2 | 6 | 4 | 2 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 1 | 9  | 1 | 4 | 4 | 1 | 9  | 1 | 81  | 2 |
| 72 | 50 | 1 | 7 | 7 | 6 | 20 | 3 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 34 | 3 | 7 | 6 | 5 | 5 | 23 | 3 | 6 | 6 | 3 | 15 | 2 | 7 | 7 | 3 | 17 | 3 | 109 | 3 |
| 73 | 38 | 2 | 4 | 7 | 4 | 15 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 21 | 2 | 7 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 2 | 4 | 1 | 7  | 1 | 6 | 6 | 2 | 14 | 2 | 76  | 2 |
| 74 | 36 | 2 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 3 | 6 | 33 | 3 | 5 | 6 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6  | 1 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 90  | 2 |

|    |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |     |   |
|----|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|-----|---|
| 75 | 37 | 1 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 6 | 31 | 2 | 6 | 7 | 6 | 6 | 25 | 3 | 6 | 5 | 3 | 14 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 109 | 3 |
| 76 | 40 | 2 | 6 | 5 | 4 | 15 | 2 | 7 | 5 | 4 | 6 | 7 | 5 | 34 | 3 | 7 | 6 | 5 | 6 | 24 | 3 | 6 | 4 | 6 | 16 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 110 | 3 |
| 77 | 54 | 1 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 114 | 3 |
| 78 | 52 | 2 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 6 | 23 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6  | 1 | 6 | 5 | 2 | 13 | 2 | 68  | 2 |
| 79 | 50 | 1 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 7 | 6 | 7 | 7 | 5 | 6 | 38 | 3 | 7 | 6 | 6 | 6 | 25 | 3 | 6 | 6 | 2 | 14 | 2 | 6 | 6 | 2 | 14 | 2 | 110 | 3 |
| 80 | 57 | 2 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 35 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 5 | 6 | 17 | 3 | 112 | 3 |
| 81 | 45 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 36 | 3 | 7 | 5 | 5 | 7 | 24 | 3 | 4 | 4 | 2 | 10 | 2 | 6 | 7 | 1 | 14 | 2 | 105 | 3 |
| 82 | 48 | 1 | 5 | 6 | 7 | 18 | 3 | 7 | 6 | 6 | 4 | 5 | 6 | 34 | 3 | 6 | 6 | 6 | 7 | 25 | 3 | 5 | 6 | 7 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 113 | 3 |
| 83 | 50 | 2 | 7 | 6 | 6 | 19 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 3 | 4 | 5 | 6 | 15 | 2 | 6 | 7 | 6 | 19 | 3 | 119 | 3 |
| 84 | 33 | 2 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 6 | 5 | 4 | 4 | 19 | 2 | 6 | 3 | 5 | 14 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 115 | 3 |
| 85 | 38 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 28 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 133 | 3 |
| 86 | 35 | 2 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 | 3 | 6 | 7 | 7 | 7 | 27 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 124 | 3 |
| 87 | 43 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 5 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 4 | 7 | 2 | 13 | 2 | 90  | 2 |
| 88 | 38 | 2 | 6 | 6 | 7 | 19 | 3 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 2 | 34 | 3 | 5 | 6 | 6 | 6 | 23 | 3 | 5 | 6 | 3 | 14 | 2 | 6 | 7 | 4 | 17 | 3 | 107 | 3 |
| 89 | 49 | 1 | 7 | 6 | 4 | 17 | 3 | 4 | 6 | 4 | 7 | 4 | 2 | 27 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 4 | 5 | 1 | 10 | 2 | 3 | 7 | 1 | 11 | 3 | 78  | 2 |
| 90 | 54 | 1 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 42 | 3 | 7 | 7 | 2 | 4 | 20 | 2 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 4 | 7 | 2 | 13 | 2 | 106 | 3 |
| 91 | 34 | 2 | 6 | 7 | 6 | 19 | 3 | 5 | 7 | 6 | 4 | 2 | 4 | 28 | 2 | 6 | 4 | 2 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 1 | 9  | 1 | 4 | 4 | 1 | 9  | 1 | 81  | 2 |
| 92 | 38 | 2 | 7 | 7 | 6 | 20 | 3 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 34 | 3 | 7 | 6 | 5 | 5 | 23 | 3 | 6 | 6 | 3 | 15 | 2 | 7 | 7 | 3 | 17 | 3 | 109 | 3 |
| 93 | 45 | 1 | 4 | 7 | 4 | 15 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 21 | 2 | 7 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 2 | 4 | 1 | 7  | 1 | 6 | 6 | 2 | 14 | 2 | 76  | 2 |
| 94 | 55 | 2 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 3 | 6 | 33 | 3 | 5 | 6 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6  | 1 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 90  | 2 |
| 95 | 58 | 1 | 6 | 6 | 6 | 18 | 3 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 6 | 31 | 2 | 6 | 7 | 6 | 6 | 25 | 3 | 6 | 5 | 3 | 14 | 2 | 7 | 7 | 7 | 21 | 3 | 109 | 3 |

**BASE DE DATOS VARIABLE 2: EFICACIA LABORAL**

| DIMENSIÓN INICIATIVA LABORAL |   |   |   |   |   | SUMA | NIVEL | DIMENSIÓN EFICACIA |   |   |    |    |    | SUMA | NIVEL | DIMENSIÓN EFICIENCIA |    |    |    |    | SUMA | NIVEL | DIMENSIÓN LOGRO DE OBJETIVOS |    |    | SUMA | NIVEL | SUMA TOTAL | NIVEL DE EFICACIA LABORAL |
|------------------------------|---|---|---|---|---|------|-------|--------------------|---|---|----|----|----|------|-------|----------------------|----|----|----|----|------|-------|------------------------------|----|----|------|-------|------------|---------------------------|
| 1                            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |      |       | 7                  | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |      |       | 13                   | 14 | 15 | 16 | 17 |      |       | 18                           | 19 | 20 |      |       |            |                           |
| 5                            | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29   | 3     | 5                  | 5 | 5 | 4  | 4  | 4  | 27   | 3     | 4                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 23   | 3     | 4                            | 4  | 4  | 12   | 3     | 91         | 3                         |
| 5                            | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29   | 3     | 5                  | 5 | 4 | 4  | 4  | 4  | 26   | 3     | 4                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 21   | 3     | 5                            | 4  | 4  | 13   | 3     | 89         | 3                         |
| 5                            | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   | 3     | 4                  | 4 | 5 | 3  | 5  | 5  | 26   | 3     | 4                    | 5  | 4  | 5  | 4  | 22   | 3     | 3                            | 4  | 5  | 12   | 3     | 90         | 3                         |
| 3                            | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28   | 3     | 5                  | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 25   | 3     | 5                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 21   | 3     | 5                            | 4  | 4  | 13   | 3     | 87         | 3                         |
| 4                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24   | 3     | 4                  | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 24   | 3     | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 20   | 3     | 4                            | 4  | 4  | 12   | 3     | 80         | 3                         |
| 4                            | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25   | 3     | 2                  | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 27   | 3     | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25   | 3     | 5                            | 5  | 5  | 15   | 3     | 92         | 3                         |
| 3                            | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18   | 2     | 3                  | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 19   | 2     | 5                    | 3  | 3  | 2  | 2  | 15   | 2     | 5                            | 5  | 5  | 15   | 3     | 67         | 2                         |
| 4                            | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22   | 3     | 5                  | 5 | 5 | 4  | 5  | 5  | 29   | 3     | 5                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 22   | 3     | 4                            | 5  | 4  | 13   | 3     | 86         | 3                         |
| 2                            | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17   | 2     | 3                  | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 19   | 2     | 3                    | 3  | 4  | 4  | 3  | 17   | 2     | 2                            | 3  | 4  | 9    | 2     | 62         | 2                         |
| 4                            | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 23   | 3     | 3                  | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 28   | 3     | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25   | 3     | 5                            | 5  | 5  | 15   | 3     | 91         | 3                         |
| 3                            | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18   | 2     | 3                  | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 18   | 2     | 3                    | 4  | 3  | 4  | 4  | 18   | 3     | 3                            | 4  | 3  | 10   | 2     | 64         | 2                         |
| 5                            | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27   | 3     | 4                  | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 24   | 3     | 5                    | 4  | 5  | 4  | 4  | 22   | 3     | 4                            | 4  | 4  | 12   | 3     | 85         | 3                         |
| 3                            | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 18   | 2     | 3                  | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 19   | 2     | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 20   | 3     | 4                            | 3  | 3  | 10   | 2     | 67         | 2                         |
| 3                            | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19   | 2     | 3                  | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 19   | 2     | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 20   | 3     | 3                            | 3  | 3  | 9    | 2     | 67         | 2                         |
| 4                            | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26   | 3     | 5                  | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 30   | 3     | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25   | 3     | 4                            | 4  | 4  | 12   | 3     | 93         | 3                         |
| 3                            | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16   | 2     | 3                  | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 17   | 2     | 4                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 16   | 2     | 3                            | 4  | 4  | 11   | 3     | 60         | 2                         |
| 5                            | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28   | 3     | 5                  | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 30   | 3     | 5                    | 3  | 3  | 5  | 5  | 21   | 3     | 5                            | 5  | 5  | 15   | 3     | 94         | 3                         |
| 3                            | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18   | 2     | 3                  | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 19   | 2     | 3                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 15   | 2     | 3                            | 5  | 5  | 13   | 3     | 65         | 2                         |
| 5                            | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29   | 3     | 5                  | 4 | 4 | 4  | 5  | 4  | 26   | 3     | 4                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 21   | 3     | 5                            | 4  | 5  | 14   | 3     | 90         | 3                         |
| 5                            | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27   | 3     | 5                  | 4 | 4 | 4  | 3  | 5  | 25   | 3     | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25   | 3     | 5                            | 5  | 5  | 15   | 3     | 92         | 3                         |
| 5                            | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27   | 3     | 5                  | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 24   | 3     | 4                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 23   | 3     | 4                            | 4  | 4  | 12   | 3     | 86         | 3                         |
| 5                            | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 26   | 3     | 5                  | 5 | 4 | 4  | 4  | 4  | 26   | 3     | 4                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 21   | 3     | 5                            | 4  | 4  | 13   | 3     | 86         | 3                         |

|   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |    |   |
|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|----|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 24 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 5 | 12 | 3 | 88 | 3 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3 | 85 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 80 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 24 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 88 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 66 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 13 | 3 | 83 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 4 | 9  | 2 | 63 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 91 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 3 | 4 | 3 | 10 | 2 | 61 | 2 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 85 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 61 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 84 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 93 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 62 | 2 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 21 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 90 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 17 | 2 | 3 | 5 | 5 | 13 | 3 | 66 | 2 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 3 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 89 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 90 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 87 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3 | 88 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 5 | 12 | 3 | 90 | 3 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3 | 87 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 80 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 91 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 66 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 13 | 3 | 86 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 4 | 9  | 2 | 62 | 2 |

|   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |    |   |
|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|----|---|
| 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 91 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 10 | 2 | 78 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 85 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 66 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 66 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 93 | 3 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 66 | 2 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 21 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 94 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 66 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 3 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 90 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 95 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 91 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3 | 87 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 5 | 12 | 3 | 90 | 3 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3 | 85 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 80 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 93 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 66 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 13 | 3 | 88 | 3 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 18 | 3 | 2 | 3 | 4 | 9  | 2 | 70 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 91 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 66 | 2 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 85 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3 | 66 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 84 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 24 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 91 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 19 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 64 | 2 |

|   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |    |   |
|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|----|---|
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 21 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 94 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 17 | 2 | 3 | 5 | 5 | 13 | 3 | 67 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 3 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 90 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 93 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 91 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3 | 87 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 5 | 12 | 3 | 90 | 3 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3 | 87 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 80 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 92 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 17 | 2 | 3 | 5 | 5 | 13 | 3 | 67 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 13 | 3 | 86 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 17 | 2 | 3 | 5 | 5 | 13 | 3 | 67 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 91 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 10 | 2 | 77 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 84 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 17 | 2 | 3 | 5 | 5 | 13 | 3 | 67 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 84 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 24 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 89 | 3 |



| LEYENDA  |   |                           |
|--|---|---------------------------|
| Valor  |   | Etiqueta                  |
| SEXO   | 1 | Masculino                 |
|  | 2 | Femenino                  |
| VARIABLE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA   | 1 | Totalmente en desacuerdo  |
|  | 2 | En desacuerdo             |
|  | 3 | Ligeramente en desacuerdo |
|  | 4 | Neutral                   |
|  | 5 | Ligeramente de acuerdo    |
|  | 6 | De acuerdo                |
|  | 7 | Totalmente de acuerdo     |
| NIVEL DE DIMENSIONES DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y NIVEL DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | 1 | Bajo                      |
|  | 2 | Medio                     |
|  | 3 | Alto                      |
| VARIABLE EFICACIA LABORAL  | 1 | Nunca                     |
|  | 2 | Casi nunca                |
|  | 3 | Neutral                   |
|  | 4 | Casi siempre              |
|  | 5 | Siempre                   |
| NIVEL DE DIMENSIONES DE EFICACIA LABORAL Y NIVEL DE EFICACIA LABORAL           | 1 | Bajo                      |
|  | 2 | Medio                     |
|  | 3 | Alta                      |

TRATAMIENTO ESTADISTICO TRABAJO DE CAMPO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 64 de 64 variables

|    | ID | EDAD | SEXO | ITEM1MC TIVA. | ITEM2MC TIVACIÓ NINTRÍNS | ITEM3MC TIVACIÓ NINTRÍNS | PUNTAJE DIMENS ÓNAMOT. | NIVELAM OTIVACI ON | ITEM4MC TIVACIÓ NINTRÍNS | ITEM5MC TIVACIÓ NINTRÍNS | ITEM6MC TIVACIÓ NINTRÍNS | ITEM7MC TIVACIÓ NINTRÍNS | ITEM8MC TIVACIÓ NINTRÍNS | ITEM9MC TIVACIÓ NINTRÍNS | PUNTAJE DIMENS ONREGU. | NIVEL GULA NEXTE |
|----|----|------|------|---------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|------------------|
| 1  | 1  | 41   | 2    | 7             | 7                        | 7                        | 21                     | 3                  | 7                        | 6                        | 6                        | 6                        | 5                        | 6                        | 36                     |                  |
| 2  | 2  | 42   | 2    | 5             | 6                        | 7                        | 18                     | 3                  | 7                        | 6                        | 6                        | 4                        | 5                        | 6                        | 34                     |                  |
| 3  | 3  | 25   | 2    | 7             | 6                        | 6                        | 19                     | 3                  | 7                        | 7                        | 7                        | 7                        | 7                        | 7                        | 42                     |                  |
| 4  | 4  | 46   | 1    | 6             | 6                        | 7                        | 19                     | 3                  | 7                        | 7                        | 7                        | 7                        | 7                        | 7                        | 42                     |                  |
| 5  | 5  | 44   | 1    | 7             | 7                        | 7                        | 21                     | 3                  | 7                        | 7                        | 7                        | 7                        | 7                        | 7                        | 42                     |                  |
| 6  | 6  | 41   | 2    | 6             | 6                        | 7                        | 19                     | 3                  | 6                        | 6                        | 6                        | 6                        | 6                        | 6                        | 36                     |                  |
| 7  | 7  | 32   | 2    | 7             | 7                        | 7                        | 21                     | 3                  | 5                        | 7                        | 4                        | 4                        | 4                        | 4                        | 28                     |                  |
| 8  | 8  | 42   | 2    | 6             | 6                        | 7                        | 19                     | 3                  | 6                        | 7                        | 6                        | 7                        | 6                        | 2                        | 34                     |                  |
| 9  | 9  | 43   | 2    | 7             | 6                        | 4                        | 17                     | 3                  | 4                        | 6                        | 4                        | 7                        | 4                        | 2                        | 27                     |                  |
| 10 | 10 | 50   | 1    | 7             | 7                        | 7                        | 21                     | 3                  | 7                        | 7                        | 7                        | 7                        | 7                        | 7                        | 42                     |                  |
| 11 | 11 | 46   | 2    | 6             | 7                        | 6                        | 19                     | 3                  | 5                        | 7                        | 6                        | 4                        | 2                        | 4                        | 28                     |                  |
| 12 | 12 | 32   | 2    | 7             | 7                        | 6                        | 20                     | 3                  | 7                        | 6                        | 5                        | 6                        | 5                        | 5                        | 34                     |                  |
| 13 | 13 | 55   | 2    | 4             | 7                        | 4                        | 15                     | 2                  | 4                        | 4                        | 4                        | 4                        | 1                        | 4                        | 21                     |                  |
| 14 | 14 | 49   | 2    | 6             | 6                        | 6                        | 18                     | 3                  | 6                        | 6                        | 6                        | 6                        | 3                        | 6                        | 33                     |                  |
| 15 | 15 | 46   | 2    | 6             | 6                        | 6                        | 18                     | 3                  | 5                        | 6                        | 5                        | 4                        | 5                        | 6                        | 31                     |                  |
| 16 | 16 | 45   | 2    | 6             | 5                        | 4                        | 15                     | 2                  | 7                        | 5                        | 4                        | 6                        | 7                        | 5                        | 34                     |                  |
| 17 | 17 | 30   | 2    | 6             | 6                        | 6                        | 18                     | 3                  | 6                        | 6                        | 6                        | 6                        | 6                        | 6                        | 36                     |                  |
| 18 | 18 | 62   | 2    | 4             | 4                        | 4                        | 12                     | 2                  | 5                        | 4                        | 2                        | 4                        | 2                        | 6                        | 23                     |                  |
| 19 | 19 | 42   | 1    | 6             | 6                        | 7                        | 19                     | 3                  | 7                        | 6                        | 7                        | 7                        | 5                        | 6                        | 38                     |                  |
| 20 | 20 | 44   | 2    | 6             | 6                        | 6                        | 18                     | 3                  | 5                        | 6                        | 6                        | 6                        | 6                        | 6                        | 35                     |                  |
| 21 | 21 | 45   | 2    | 7             | 7                        | 7                        | 21                     | 3                  | 7                        | 6                        | 6                        | 6                        | 5                        | 6                        | 36                     |                  |
| 22 | 22 | 42   | 2    | 5             | 6                        | 7                        | 18                     | 3                  | 7                        | 6                        | 6                        | 4                        | 6                        | 6                        | 34                     |                  |

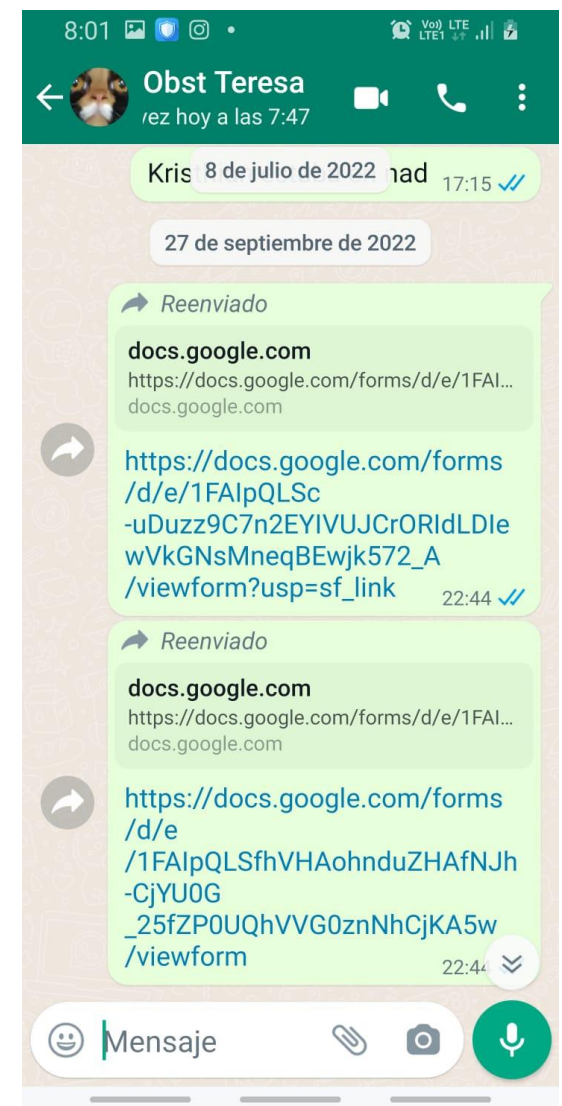
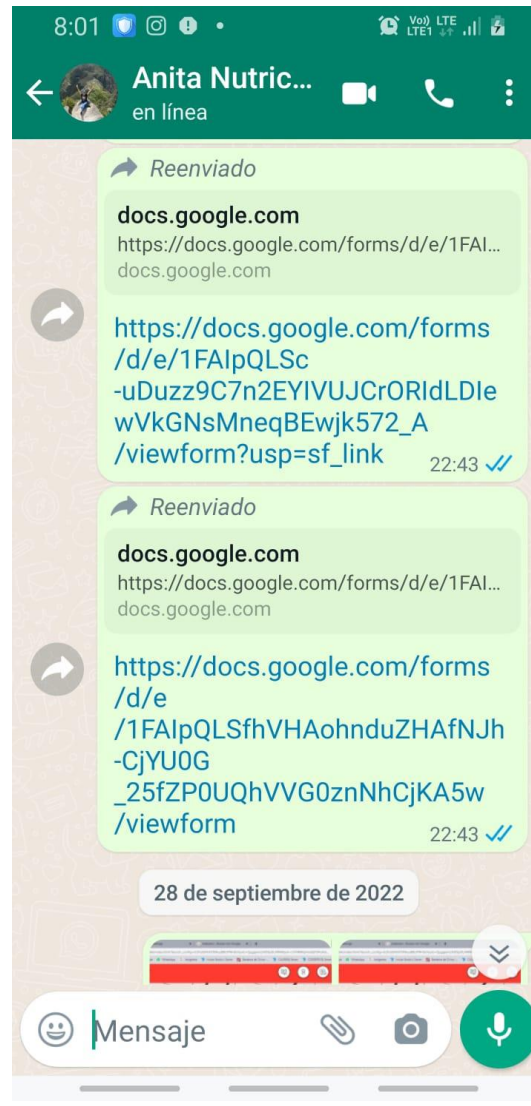
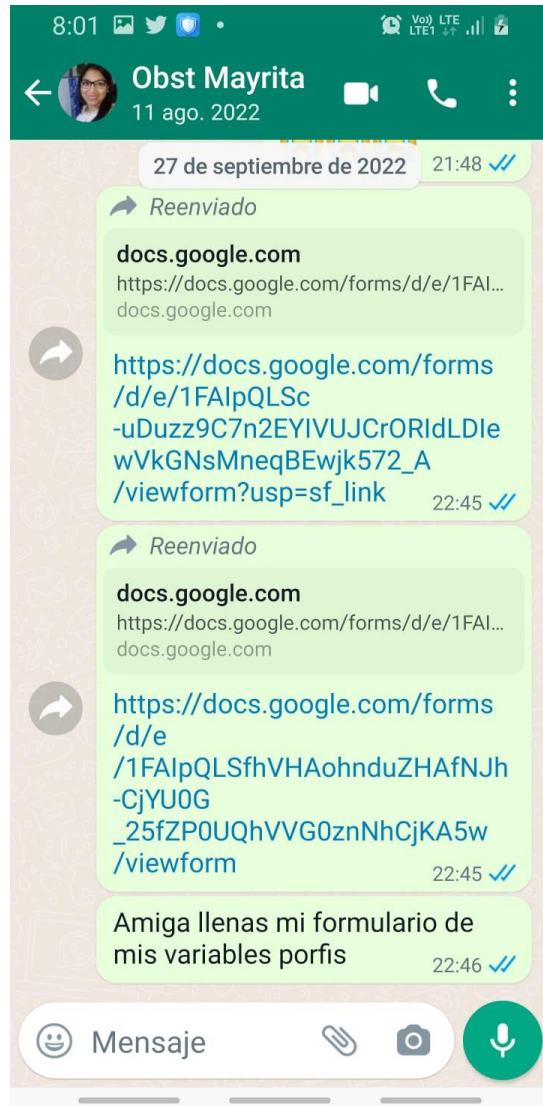
Vista de datos Vista de variables

TRATAMIENTO ESTADISTICO TRABAJO DE CAMPO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BASE DE DATOS EN EL PROGRAMA ESTADÍSTICO IBM SPSS VERSIÓN 26

## ANEXO I. EVIDENCIAS



EVIDENCIAS DE LA PRUEBA PILOTO

Sección 1 de 4

## INFORMACIÓN GENERAL

Buen día, soy la licenciada Simón Condori Elem, se le invita a participar del siguiente formulario, donde se le presentan una serie de ítems del cual deberá responder con sinceridad marcando con una "X" la alternativa considerada para usted correcta a la siguiente pregunta:

**"¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?"**

Las siguientes opciones pueden utilizarse para determinar el nivel de apreciación de su respuesta:

Motivación Intrínseca=Totalmente de acuerdo (7), De acuerdo (6), Ligeramente de acuerdo (5), Neutral (4), Ligeramente en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1)

Eficacia Laboral= Nunca (1), Casi nunca (2), Neutral (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 3 de 4

### VARIABLE 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Considere usted la respuesta a la siguiente pregunta:

**"¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?"**

#### DIMENSIÓN: A- MOTIVACIÓN: \*

Porque me divierto haciendo mi trabajo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ligeramente de acuerdo
- Neutral
- Ligeramente en desacuerdo
- En desacuerdo

Sección 2 de 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento: Por favor elija la opción que prefiera, al hacer clic en la opción "Doy mi consentimiento", declara que usted tiene por lo menos más de 18 años y que acepta participar voluntariamente.

#### Consentimiento \*

- Doy mi consentimiento
- No doy mi consentimiento

#### Edad: \*

Texto de respuesta corta

Sección 4 de 4

### VARIABLE 2: EFICACIA LABORAL

Descripción (opcional)

#### DIMENSIÓN: INICIATIVA LABORAL: \* ¿Toma la iniciativa y logra de manera eficiente las tareas asignadas?

- NUNCA
- CASI NUNCA
- NEUTRAL
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

Link. - [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdnLOPA\\_-2aFJezH1msVNeU4sPCyG-P-udTinZjhj3NclQ9ug/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdnLOPA_-2aFJezH1msVNeU4sPCyG-P-udTinZjhj3NclQ9ug/viewform?usp=sf_link)





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACION INTRINSICA Y EFICACIA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD EN UN CENTRO DE SALUD, ABANCAY 2022", cuyo autor es SIMON CONDORI ELEM ANDREINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>  |
|---|---|
| CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO<br><b>DNI:</b> 16746065<br><b>ORCID:</b> 0000-0003-2933-6715 | Firmado electrónicamente<br>por: TCHUNGA el 08-01-<br>2023 23:32:59 |

Código documento Trilce: TRI - 0489256