



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Motivación y desempeño laboral del trabajador del Centro de
Salud Acapulco, en el año 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Candiotti Escobar, Mayumi (orcid.org/0000-0002-5257-2532)

ASESOR:

Dr. Vertiz Osore, Jacinto Joaquín (orcid.org/0000-0003-2774-1207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ
2018**

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a mis padres, a mi esposo (a) e hijos, quienes han estado a mi lado todo este tiempo apoyándome y compartiendo este sueño hecho realidad.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por la calidad de su enseñanza a través de docentes altamente calificados y competentes.

A mi asesor por su paciencia y sabiduría para guiarme en la elaboración de este trabajo de investigación.

Al Centro de Salud Acapulco por brindarme la oportunidad de investigar una problemática que al final ayudara a la institución.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1. Motivación	19
Tabla 2. Desempeño laboral	20
Tabla 3. Correlación de Rho de Spearman entre Motivación laboral y Desempeño Laboral.	20
Tabla 4. Correlación de Rho de Spearman entre Dirección y Desempeño laboral.	21
Tabla 5. Correlación de Rho de Spearman entre la Intensidad y Desempeño laboral.	22
Tabla 6. Correlación de Rho de Spearman entre Persistencia y Desempeño laboral.	23

Lista de figuras.	Pág.
Figura 1. Niveles de la variable motivación	19
Figura 2. Niveles de la variable Desempeño laboral	20

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco en el año 2017. Fue de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. Se tuvo como muestra a 30 personas que trabajan en el Centro de Salud Acapulco del distrito del Callao a los cuales se los encuestó mediante cuestionarios escritos los cuales pasaron por la validez y confiabilidad. Los datos obtenidos se analizaron mediante la prueba de correlación de Rho Spearman (0,05). Se concluyó que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco en el año 2017, siendo ésta de nivel moderado y positiva ($r=0,525$).

Palabras Clave: *Motivación, Desempeño, Dirección, Intensidad, Persistencia.*

Abstract

The general objective of the research was to establish the relationship between motivation and work performance of the workers of the Acapulco Health Center in 2017. It was a quantitative approach, hypothetical deductive method, basic type, descriptive level, non-experimental design, cut cross-sectional, correlational. The sample was 30 people who work at the Acapulco Health Center in the Callao district, who were surveyed through written questionnaires which passed for validity and reliability. The data obtained were analyzed using the Rho Spearman correlation test (0.05). It was concluded that there is a direct relationship between motivation and work performance of the workers of the Acapulco Health Center in 2017, this being of a moderate and positive level ($r = 0.525$).

Keywords: *Motivation, Performance, Direction, Intensity, Persistence.*

I. INTRODUCCIÓN.

La motivación laboral es un estadio interior que promueve y guía nuestro pensamiento, se relaciona con propiedades que pueden estimular, manteniendo y orientando la conducta hacia la meta, todos estos factores producirán conductas con diversos grados de activación o intensidad de conducta. Los empleados prestan atención a la estructura del comportamiento, hacen aportes basados en sus necesidades y procuran introducirlo en la entidad de origen (Marín, 2017). En la última década se observa que la atención de las entidades sobre gestión de las condiciones laborales de las personas que trabajan en estas organizaciones ha disminuido. Desafortunadamente, no solo es ingresos, es vital tener en cuenta los factores decisivos, como la motivación, el reconocimiento, el trabajo cooperativo y el entorno amical, hacerles sentir satisfechas sus necesidades y al mismo tiempo generar oportunidades de desarrollo y calidad de vida con la suficiente motivación (Manjarrez, 2020).

En la actualidad, mundialmente el desempeño laboral en las organizaciones varía significativamente y se presta más atención a cultivar valores, actitudes y emociones de los empleados que sean beneficiosos para la organización, lo que se ha convertido en un factor diferenciador que hace que la organización sea más exitosa. No contribuye al desempeño de los trabajadores. No favorece la realización de los objetivos físicos (Rivero, 2019). Respecto a las cuestiones de desempeño laboral a nivel internacional La investigación continúa. Al respecto, Robbins y Judge (2013) mencionaron, por ejemplo, la actitud laboral de los empleados, Introducción al trabajo. La definición anterior significa todo El colaborador debe contar con las habilidades y habilidades para realizar la función, Deberes u obligaciones para que puedan actuar con responsabilidad Requisitos del área de trabajo. Por esta razón, en el desempeño laboral Requieren y requieren habilidades, conocimientos, personalidad, experiencia y Contribuir a las expectativas de los resultados esperados de la empresa (Matabanchoy, 2019).

Actualmente en el Perú, cuando se considera en el entorno sanitario la motivación y el desempeño relacionados con el rendimiento y productividad, son

puntos muy serios a tomar en cuenta pues de ello depende la entidad en el cumplimiento de su misión de prestación de servicios sanitarios (Pebes, 2019). A nivel nacional, la investigación sobre desempeño laboral muestra que el nivel se encuentra en un nivel intermedio porque creen que no tienen una comprensión oportuna y adecuada de su desempeño y resultados, y no les han brindado herramientas y recursos. y herramientas suficientes para lograr un buen desempeño, el entorno de la organización no les permite expresar sus opiniones sin temor a represalias (Puitiza, 2020).

En el Centro de Salud Acapulco del Callao, los trabajadores sanitarios se encuentran en constante presión de trabajo por la falta de trabajadores que puedan abarcar a cabalidad los requerimientos de la población que acude al centro, elevando su carga laboral lo que repercute en su estado emocional y laboral, ocasionando un desequilibrio de las interrelaciones con colegas, la entidad, los pacientes; viéndose reflejado en la desmotivación que tienen en la actualidad, ante esta situación, sin embargo, con frecuencia se observa que existe un grado de ausentismo laboral, así como tardanzas en el ingreso, por otra parte, es importante resaltar que, no todo el personal se capacita continuamente, lo que trae como consecuencia mayor desgaste para el trabajador, toda esta situación mencionada ocasiona desmotivación, encontrándose vinculado con su desempeño laboral; esta es la razón por la cual se llevó la realización del presente trabajo con el propósito no solo de conocer la Motivación y el Desempeño Laboral de la realidad institucional sobre las causas de insatisfacción, sino, evaluar si están relacionados con la desmotivación del trabajador de salud de la entidad.

En relación a lo citado se formula el siguiente Problema General: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017; Por ello se formularon tres problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la dirección de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017?; Por lo tanto ¿Qué relación existe entre la intensidad de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017?; En tal sentido ¿Qué relación existe entre la persistencia de la motivación

y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017?

Se justifica : Justificación teórica las teorías son el soporte de la investigación aportando nuevas teorías y conocimientos científicos a la entidad y los actores que participan en ella para mejorar el rendimiento y el entorno sanitario con la motivación y desempeño laboral de los trabajadores sanitarios; Así mismo la Justificación Práctica es el aporte solucionador de una problemática en la entidad, debido a que al mejorar las prestaciones laborales del personal sanitario se mejora la entrega de los servicios a los usuarios ; En tal sentido la Justificación Metodológica se da cuando se desarrolla en una estructura metodológica, promoviendo instrumentos validados y con una adecuada confiabilidad, concluyendo y recomendando para la solucionar la problemática existente.

Sobre los objetivos se plantea como Objetivo General: Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017; Igualmente establecer la relación entre la dirección de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017.; Así mismo establecer la relación entre la intensidad de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017; Además establecer la relación entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017.

En relación a la hipótesis se plantearon: Hipótesis General, Existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017; Entre las hipótesis específicos se proyectaron: existe una relación directa entre la dirección de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017; En efecto existe una relación directa entre la intensidad de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017; Así pues existe una relación directa entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes nacionales, Zuta (2018) se propuso determinar la correlación de variables estudiadas, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, muestra 28 docentes, concluye que: motivarse influye en gran medida en el desempeño laboral de los profesores sanitarios; Por ello Rojas (2019). motivación y desempeño laboral de las enfermeras, su objetivo establecer la correlación de las variables del estudio, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, muestra 50 enfermeras, concluye que: Se visualiza correlación moderada ($r= 0,558$) de la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería.

Por ello Huamán (2018) tanto su objetivo fue determinar correlación de variables estudiadas, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, muestra 51 trabajadores, concluye que: según el nivel de confianza del 95% corrobora correlación de variables en los trabajadores sanitarios; En tal sentido, Campos (2018). Factores que motivan el desempeño laboral en enfermeras, objetivo determinar correlación de variables estudiadas, descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativo, muestra 40 enfermeras, concluye que: los motivadores influyen en el desempeño laboral de las enfermeras. Entonces Linares (2017) objetivo evaluar la correlación de variables estudiadas, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, muestra 48 trabajadores, concluye que: con $Rho=0,806$ evidencia correlación de variables. Sobre los antecedentes internacionales, Manjarrez (2020). Motivación y desempeño laboral en trabajadores, objetivo evaluar correlación de variables estudiadas, descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativo, muestra 38 trabajadores, concluye que: La causa de la desmotivación son los bajos sueldos no equivalentes a los niveles de responsabilidad laboral que efectúan.

Sobre los antecedentes internacionales, Orbe (2018) su objetivo evaluar correlación de variables estudiadas, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, muestra 52 trabajadores, concluye que: los motivadores implementados por la dirección impulsara el rendimiento de los trabajadores, así como contar con su opinión, sueldos, etc.; Asimismo, Molano (2018). Injerencia motivacional en el desempeño laboral, objetivo establecer la correlación de variables estudiadas, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa,

muestra 53 participantes, concluye que: motivar incide en el rendimiento del trabajador, teniendo gran aceptación la política motivacional y correlación significativa. Además, Galarza (2018) su objetivo establecer correlación de variables estudiadas, descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativo, muestra 80 participantes, concluye que: los esfuerzos motivadores de la dirección mejoran significativamente el rendimiento del trabajador. En efecto Potosme (2020). Interacción de motivación y desempeño laboral objetivo establecer correlación de variables estudiadas, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, muestra 76 enfermeras, concluye que: evidencia correlación positiva entre de ambas variables.

Por ello, Franco (2016). su objetivo establecer correlación de variables estudiadas, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, muestra 180 participantes, concluye que: motivar está relacionado con el desempeño laboral, es decir que de acuerdo a lo motivacional se reflejara en el desempeño laboral, Así mismo, Jimeno (2019), su objetivo fue establecer correlación de variables estudiadas descriptiva, no experimental, cuantitativa, concluye que: los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral, cuando el ambiente de trabajo está equilibrado entre expectativas y percepciones en la organización.

En relación a la variable motivación; según Bohórquez (2020), son factores que influyen sobre lo intenso, direccionamiento y persistir de la voluntad del trabajador para cumplir con su deber; Así pues, Coromoto (2018), conjunto de esfuerzo y voluntad para alcanzar su máximo rendimiento; es así como, Cadena (2021), es la mejor actividad que lleva a cabo un trabajador para alcanzar lo que se propone ; Aunado a esto, Luque (2020), se refiere a los impulsos de internalidad o externalidad del trabajador que unido a su voluntad le permite estar cumpliendo sus objetivos; Al respecto, León (2017), permite a los directivos reordenar las actividades de trabajo en las entidades, centrándose en la estimulación laboral del trabajador para mejorar su rendimiento.

En el entorno de la organización, los factores motivacionales se establecen como el direccionamiento de estímulos que estimulan al trabajador para actitudes específicas para conseguir el objetivo (Hellrieger y Slocum, 2004). En el entorno de trabajo los factores motivacionales son personalizados para mejorar la actitud individual en su producción, como los que actúan en lo motivacional en el individuo

y la entidad para que sean coincidentes con la misión de la misma (Puma, 2020).

En relación a los fundamentos teóricos de los factores motivacionales, se encuentra la de las necesidades, refiere a lo que se necesita para estar completo; prácticamente esta teoría el papel laboral en la vida de la persona y como satisface lo que necesita; Teoría de Maslow, o de motivarse por la necesidad, infiere que los seres humanos tienen una escala de cinco necesidades: Fisiológicas, comer, beber, abrigarse, sexo y todo lo físico; Seguridad, protegerse de las noxas emocionales e injurias; Sociales, afectuosidad, identificación, pertenecer, ser aceptado y relaciones amicales; Estimación, respetarse libertad, éxitos, nivel, respeto; realización personal, crecer, desarrollarse, desplegar toda sus habilidades, lograr lo que se quiere (Huilcapi, 2017).

Según Agut y Carrero (2007) los factores motivacionales engloban tres posturas relacionadas con el comportamiento individual. Primero, la postura de la individualidad en el trabajo (“me siento bien”), siendo este el que más éxito tiene; La segunda postura se basa en la capacidad del trabajador de auto regularse (“soy excelente”), solo trata de tener resultados que lo satisfagan; La última postura es la primacía de lo individual, de lo personal, ser único (“yo soy yo”), su expresión está dada por sí mismo, no requiere tener resultantes que le brinden sentimientos placenteros, solo mostrarse como tal (Salazar, 2016).

La clasificación de la motivación es: Fisiológica o psicológica: están dirigidas a lo que se necesita biológicamente, en lo que requiere en lo anímico, racionalidad y emotividad, contiene factores que se observan con objetividad del asunto. Lo emotivo es subjetivo, lo primario canalizan las adquisiciones a lo general. La selectividad incluye lo anterior y sirven de guía para las compras selectivas; Conscientes: es lo que incide en su elección, el inconsciente orienta sin notarse; Positivismo lo conducen a lo que se desea y llevan al consumidor a la consecuencia de los objetivos deseados, el negativismo lo aparta de ello (Valderrama, 2018).

En relación al ciclo motivacional consta de las siguientes etapas: Homeostático. En algún momento la persona se encuentra equilibrada; Estimular. Es cuando aparece un incentivo que trae un deseo; Necesidades. Necesitar crea estrés porque no está completada; Tensional. Ocasiona un estímulo para iniciar un accionarse; Comportarse. Activación para lograr satisfacer lo que se necesita; Satisfacer. Cuando lo que se necesitó se consiguió completamente, equilibrándose

hasta que otra necesidad aparece y da inicio al ciclo nuevamente (Flores, 2018).

Lo frecuente en las organizaciones, es cuando el camino al objetivo tiene muchos impedimentos y los trabajadores entran en una rutina cómoda y sin esfuerzo, es decir subsisten, moralmente decaídos, aumentan los reclamos y conflictos y reacciones desmedidas por lo frustrante del momento laboral. Al aparecer los efectos motivacionales de los trabajadores los vuelve a situar en la esfera de pertenencia, voluntad, nueva dirección, estímulo general, se contagian los equipos y empieza un ciclo renovador de productividad con objetivos claros y alcanzables (Orbe, 2018).

Sobre las orientaciones de los factores motivacionales de ego contra la corriente motivacional dirigida a su labor, se establece que trabaja sobre la auto estimación y la auto concepción diferenciándose, ellas pueden ser simultaneas dividiéndola en dos fases: Guía motivación ante fijada en el ego: establece desafíos y resultante comparativamente con otros individuos; Guía motivación ante fijada en la labor: está condicionada a los desafíos y resultantes individuales, subjetivamente de dominación y éxito, estableciendo la auto superación, mejorar su record (García, 2021).

La incomodidad individual generalmente causa baja productividad, errores en los productos o servicios, deficiente ambiente laboral, no identificación con su entidad, falta de comunicación, falta de eficacia, eficiencia y efectividad, malas relaciones interpersonales con jefes y pares siendo todos estos factores o que afectaran el servicio con perjuicio al usuario. Se hace necesario que el trabajador se sienta cómodo en su centro de trabajo para que pueda cumplir las expectativas que se esperan de su labor concertada mediante su contratación, pasa por ello sus remuneraciones acordadas, puntualidad en sus pagos, peor hay factores no materiales como la auto satisfacción personal, su crecimiento laboral e individual y el desarrollo de sus habilidades y capacidades, esta tarea cae en los directivos sanitario que tienen la obligación de mantener un clima adecuado de trabajo para la consecución de las metas de la entidad (Arboleda, 2018).

De acuerdo a los factores motivacionales algunas actitudes cuentan con aprendizaje permanente, por ello de alguna forma el ambiente laboral también incide en lo personal del trabajador, la culturalidad laboral forma lo personal, influye

en él, para eso es muy importante los postulados éticos y morales, los valores que acciona en sus actitudes siendo formativas, (Torres, 2018). Conseguir recompensa individual no garantizará al individuo dado que no todos actúan como se espera, prima aquí lo individual, está íntimamente relacionada con la cantidad de esforzarse para conseguirla. igualmente prima como aprovechar una oportunidad y diferenciación entre individuos en relación a quien puede realizar la tarea y quien no (Foncubierta, 2019).

Lo motivacional en el trabajador es básico para su desarrollo individual, esto hará que se esfuerce para mejorar su desempeño laboral, para ello los directivos deben estar atentos para mantener el esfuerzo cooperativo, brindándole todos los recursos que necesita para su labor, así como mantener un clima estable en la entidad, preocuparse por la ergonomía laboral que permita el avance de acuerdo a lo planificado, conseguir sus metas, empleo adecuado de recursos, estímulos laborales etc. (Burga, 2018).

Sobre las dimensiones de la motivación se tiene: dimensión de intensidad: centrado en el nivel de esforzarse individualmente, siguiendo el derrotero de su propia necesidad y logro , puede no ser de calidad y no conseguir nada , conseguir algo o conseguir todo la alternativa está dada por el impulso; Por ello dimensión de dirección: es la ruta hacia donde se dirige el mayor impulso, cuando se tiene en la mira una meta , no necesariamente se relaciona con la fuerza del impulso sino con la dirección correcta a tomar; Por lo tanto, Persistencia Capacidad de mantener el impulso constante, a la misma intensidad, parejo hasta alcanzar, se relaciona con lo motivacional, pues cuando mayor es este el impulso se mantiene hasta el fin de la consecución la meta manteniendo también la fuerza necesaria para hacerlo constante, por tanto más factor motivacional más logro (Sanzana, 2017).

En cuanto a la teoría del desempeño laboral, está la teoría de los dos factores de Herzberg, establece que el rendimiento en el trabajo está ligado al entorno interno (Individuo) y externo (entidad), sostiene que los factores motivacionales son el impulso para lograr sus metas, se posiciona en que también depende de otros factores motivacionales como el de higiene, que tiene que ver con la ergonomía laboral y su efecto en los empleados, infraestructura, ambiente, materialidad, sueldos, bienestar, líder, desarrollo de capacidades, ascensos, interrelaciones, es decir la tarea y sus condiciones para realizarlas , siendo proporcionales en cuanto

a lo motivacional a estabilidad e inestabilidad. Satisfacción, empelar todas sus capacidades, ser responsable, auto calificarse, certeza de lo que se quiere logra y en qué tiempo hacerlo (Pedraza, 2021).

Para la definición de desempeño laboral, la autora Licona (2019), cree que es controlado por el individuo, relacionado con las metas organizacionales, y puede ajustarse en términos de cognición, movimiento, comportamiento psicomotor o interpersonal; Por esta razón, Velásquez (2017), es una lista de diversas habilidades que pueden desempeñar satisfactoriamente funciones laborales; Por lo tanto, Delgado (2020) es el comportamiento de un trabajador cuando persigue una meta establecida, individualmente para alcanzar lo que se requiere; Guartan (2019) señaló que el desempeño laboral necesita esforzarse y tiempo para lograr las tareas asignadas; En este sentido, para Castro (2020) es una forma para que los empleados de la empresa realicen su trabajo de manera efectiva para lograr las metas propuestas.

Lo importante del desempeño laboral, se centra en la realización de la tarea con calidad y tiempo de acuerdo a la tarea y a los requisitos de su perfil. Para cada área de trabajo difiere en cuanto a las características de los que se necesita concluir y como se va a realizar con precisión, efectividad, eficiencia, eficacia y oportunidad. La evaluación mide finalmente la efectividad de la tarea y las condiciones en que se realizaron, en este punto lo motivacional impulsa la innovación y la creatividad, destacando la experiencia y sapiencia del trabajador por lo que se hace acreedor de una prebenda en relación al logro y dificultad de la tarea, si hay que adicionarle otras actividades, por lo que la evaluación laboral siempre es constante (Espinoza, 2021).

Evaluar el desempeño laboral, es lo que permite el mantenimiento de recompensas (ascensos, aumentos salariales, ascensos, etc.) y permite retroalimentar, que es información y habilidades sobre la percepción que tienen los demás de los colaboradores, su desempeño y habilidades. Desarrollo, esta es una medida de sus fortalezas y debilidades. Mejor clima organizacional. Se auto percibe con mejoría personal y de lo que lo rodea, eleva su crecimiento personal y laboral por lo que evaluar por el empleador le permite saber la calidad de empleado que tiene y cómo evoluciona en el factor tiempo, además la posibilidad de ascensos y beneficios laborales (Rodríguez, 2019).

Lo característico del desempeño laboral es: Adaptabilidad, el trabajador se mimetiza rápidamente con su entorno, se acomoda no importan las características ergonómicas de la función, mejora su trabajo en equipo y el rendimiento cooperativo; mejora la interrelación con sus compañeros, estimula la innovación y creatividad, genera su liderazgo para cumplir metas, cumplir y superar los requisitos, existe consenso con respecto a la naturaleza multidimensional del rendimiento. Aunque se han propuesto diferentes características, como el rendimiento de seguridad y el rendimiento adaptativo), hay tres dominios principales de rendimiento laboral rendimiento de tareas, rendimiento contextual y comportamiento de trabajo contraproducente (Olivera, 2021).

En conjunto, las características proporcionan un enfoque relativamente completo y parsimonioso para el desempeño laboral general, es una estructura que incluye comportamientos que ayudan a lograr las metas organizacionales bajo el control de los empleados. Estos autores enfatizan que el desempeño es un conjunto de comportamientos, no una variable que determina estos comportamientos o sus resultados. Esta definición es muy abierta porque es la única forma de describir fenómenos que cambian significativamente entre el trabajo y el tiempo (Lorren, 2018).

Las entidades de salud son uno de los sectores más importantes del estado y uno de los pilares del desarrollo de cualquier país del mundo. Desde su perspectiva, las políticas se diseñan y formulan para el bienestar de la sociedad, formulando estrategias para la salud. cuidado, protección y mejora de la salud, y Desarrollar pautas. Es por ello que la selección de personas para orientar y administrar este complejo departamento requiere habilidades, habilidades y experiencia a nivel gerencial, ya sea a nivel estratégico (alta gerencia) o a nivel de funcionarios públicos, como socio directo (Torres, 2019).

Considerando que la política de recursos humanos es parte de la política nacional de salud y no un tema separado, la capacidad de los trabajadores está garantizada a través de la capacitación continua para promover su estabilidad laboral, obtener salarios justos de acuerdo al trabajo y nivel profesional, y fortalecer la planificación y supervisión. Y la capacidad de supervisar el proceso de selección, así como la expresión de la competencia profesional relacionada con el nivel de atención sanitaria. Desde el surgimiento de la OMS, ha demostrado que las

políticas de recursos humanos son el principal apoyo para las entidades sanitarias en varios países. Este concepto fue absorbido por las entidades de salud y actualmente constituye el principal soporte de las políticas nacionales como marco de referencia para Evaluación del desempeño laboral Para el desarrollo integral al que tienen derecho los empleados, el gobierno debe promover la búsqueda de la mejora continua como característica principal de la calidad del proyecto (Sánchez, 2021).

El desempeño laboral es la actuación del empleado para alcanzar metas; emplea y desarrolla métodos particulares para cumplir con los encargos entrando en juego sus habilidades, capacidad, creatividad, innovación, oportunidad, que se complementan teniendo en cuenta las características de lo que se requiere, modificación de comportamientos para el logro. Algunas entidades incluyen en la evaluación otras características como la receptividad, comportamientos, equilibrio, capacitación para poder en la sumatoria de estos conceptos una evaluación real de la capacidad laboral de la persona (Huamán, 2018).

Es complejo determinar si el nivel decreciente del desempeño laboral se relaciona con lo motivacional o con lo interesado que puede estar el empleado con su trabajo. Según Dessler y Varela (2011) expone que los jefes inmediatos evalúan al trabajador, siendo esta una información muy importante pues es la primera apreciación laboral, a ello se suma la evaluación del directivo y la sumatoria de ambos dan con el consenso del verdadero nivel del empleado, por ello es de suma importancia que las jefaturas cercanas al trabajador posean la capacidad de desarrollar sus habilidades, mediante un liderazgo eficaz , que sea honesto y con ética para calificar el trabajo , logrando que en vez de causar temor la evaluación sea un factor motivacional importante (Chávez, 2017).

El desempeño laboral y la efectividad en las organizaciones estatales son el reflejo de la capacidad de sus trabajadores e introducir innovación y creatividad a pesar de los bajos recursos, ello se da cuando se implementan reales y efectivas políticas de calidad y humanismo a la labor de sus empleados, aspecto fundamental para la capacidad de servicio, eliminando los procesos burocratizados, que dan mala imagen al sector público y quejas de sus usuarios no importando la naturaleza de la prestación, existe poca motivación en este sector , generalmente el trabajo es rutinario salvo cuando aparece un jefe motivador, que fundamenta con su

capacidad de líder el trabajo cooperativo para un éxito común (Quiroz, 2018).

Lo científico y tecnológico en todos los países se centran en la mejora del desempeño laboral pensando en la competencia y en el liderazgo de su entidad para ello implementan la creatividad basada en innovar para lograr un entorno ambiental que propulse el desarrollo de habilidades y capacidades en su personal que les permita una diferenciación laboral entre ellos, estas se relacionan con sus sentimientos y emociones, habilidad para crear, innovar , solución rápida de problemas, iniciativa y mejor productividad (Álvarez, 2018).

En relación con el desempeño laboral, se fundamenta en Schermerhorn (2006 citado en Enríquez, 2014) que señala el desempeño laboral como la mejora cualitativa y cuantitativa de la producción individual y colectiva. Se considera como el balance laboral del individuo. Es un componente importante de la producción y está condicionada a conseguir las metas de la entidad. Dimensionar este concepto según el modelo de Cruz (2008). Como se interrelaciona estas características tomando en cuenta la perceptividad del empleado para su entorno laboral, es decir personas como condiciones ambientales físicas (Urbano, 2018).

Los entes empresariales y sociedades estatales no generan ganancias y sus fines no son de lucro por tanto su filosofía de trabajo se basa en la prestación de un servicio necesario y vital para los usuarios lo que no quita que se deban emplear estrategias motivacionales , dentro de las políticas públicas se encuentra la calidad del servicio y se han implementado disposiciones normativas para ello, pese a esto es poco común ver desarrollarse políticas motivacionales y de bienestar en lo estatal, la falta de supervisión y control incide en ello, lo que no se mide nunca se organiza, por ello es importante evaluar el cumplimiento de las metas de cada entidad ya que ello implica el uso adecuado de los recurso (Ruiz, 2020).

En cuanto a la teoría del desempeño laboral, está la teoría de los dos factores de Herzberg, establece que el rendimiento en el trabajo está ligado al entorno interno (Individuo) y externo (entidad), sostiene que los factores motivacionales son el impulso para el logro de objetivos y metas, se posiciona en que también depende de otros factores motivacionales como el de higiene, que tiene que ver con la ergonomía laboral y su efecto en los empleados, infraestructura, ambiente, materialidad, sueldos, bienestar, líder, desarrollo de capacidades, ascensos, interrelaciones, es decir la tarea y sus condiciones para realizarlas , siendo

proporcionales en cuanto a lo motivacional a estabilidad e inestabilidad. Satisfacción, emplear todas sus capacidades, ser responsable, auto calificarse, certeza de lo que se quiere logra y en qué tiempo hacerlo (Pedraza, 2021).

Las dimensiones del desempeño laboral son: dimensión dirección señala la ruta en que se realizan todas las tareas laborales encomendadas y que son especificadas en los contratos de trabajo en relación con el perfil del trabajador y en donde debe demostrar sus capacidades y habilidades tanto para mantenerse en el puesto como para lograr las metas propuestas por la entidad, destaca los valores y conocimientos del contratado; Por ello, intensidad: Se le denomina al impulso o energía o determinación para realizar la tarea encomendada relacionadas con su compromiso laboral y que son de beneficio para el trabajador y la entidad, contractualmente no están especificadas porque depende exclusivamente del personal, tiene que ver con sus actitudes, ser responsable, constante, innovador y creativo además de ello su capacidad para solucionar problemas, el peso de su experiencia; Por lo tanto persistencia: actitudes que aportan efectividad a la entidad actuando como catalizador de acciones que conducen a un objetivo, involucrando a los demás trabajadores, un semi liderazgo que va aflorando con la finalidad de conseguir resultados, solucionar problemas, aprendizaje por error, empleo de nuevas herramientas lo que le da la satisfacción del deber cumplido (Campos, 2018).

III: METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

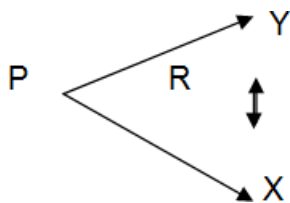
Tipo

Por su finalidad la investigación es de tipo básico porque está sustentada en sus basamentos teóricos y permanece en él (Bwisa, 2018). El nivel es Descriptivo ya que indica que su objetivo es medir u obtener data en forma independiente de la variable (Nassaji, 2018).

Diseño

El diseño fue no experimental, se realizó en el medio normal de los individuos (Moreno, 2015). Por su temporalidad es transversal, la investigación está realizada en un determinado espacio de tiempo (Mc Gartland, 2016). Correlacional porque establece el grado de relación entre una variable y otra (Goes, 2016).

La esquematización:



Dónde:

P (M): Población (Muestra censal)

V₁: Motivación.

V₂: DL.

r: Relación.

3.1. Variables y operacionalización.

Definición conceptual Motivación

Según Bohórquez (2020), los factores motivaciones que influyen en el esfuerzo del trabajador para obtener resultados personales y de la entidad, para conseguir sus metas.

Definición operacional Motivación

La variable motivación se compone de tres dimensiones: dirección, intensidad y persistencia, con escala de Likert.

Indicadores de Motivación

Los indicadores de la dimensión dirección son: tiempo, tarea y proceso; igualmente la dimensión intensidad con los siguientes indicadores: objetivo, meta y cumplimiento; Por ello en la dimensión persistencia presenta los siguientes indicadores: relación, compromiso y desarrollo.

Escala de medición: ordinal.

Definición Conceptual Desempeño Laboral.

Según Licona (2019), es controlado por el individuo, relacionado con las metas organizacionales, y puede ajustarse en términos de cognición, movimiento, comportamiento psicomotor o interpersonal.

Definición Operacional Desempeño Laboral.

Consta de dos dimensiones: desempeño de tarea y desempeño contextual, con escala de Likert.

Indicadores de Desempeño Laboral.

Los indicadores que corresponden a la dimensión desempeño de tarea son: conocimientos, técnicas y habilidades. Los indicadores que corresponden a la dimensión desempeño contextual son: comunicación, apoyo y compromiso

Escala de medición: Escala ordinal.

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

Es el conjunto de individuos sobre los que se indaga alguna interrogante que es necesaria para la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Constituida por 30 trabajadores del Centro de Salud Acapulco. La población es de tipo censal, porque es similar a la muestra.

Criterios

Criterios de inclusión: Trabajadores del Centro de Salud Acapulco 2017, presentes en la encuesta. Criterios de Exclusión: Trabajadores del Centro de Salud Acapulco, no presentes en la encuesta.

Unidad de análisis.

Trabajadores de del Centro de Salud Acapulco, en el año 2017

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas utilizadas en el estudio fue la encuesta que consiste en los cuestionarios correspondientes a cada instrumento. La encuesta es una técnica de recolección muy empleada, es un procedimiento estandarizado para reunir información (oral o escrita) de conductas experiencias, valores, actitudes, características y circunstancias sociales (De Aguiar, 2016). La encuesta está formada por dos cuestionarios de preguntas sobre las variables de estudio, uno para cada variable.

Instrumento:

El cuestionario mide las variables de estudio planteadas en la hipótesis, mediante preguntas (ítems, reactivos), el cuestionario nos proporciona la data y está formado por dimensiones e Items (Canals, 2017). La escala de Likert se usa cuando el cuestionario tiene más de dos posibilidades de respuesta, por lo que se establece como Politómica (Saket, 2015).

Ficha Técnica de Motivación.

Instrumento: Cuestionario de Motivación.

Autor: Candiotti. E.

Año: 2017.

Lugar: Lima - Perú

Fecha de Aplicación: 10/2021

Objetivo: Evaluar la motivación de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, en el año 2017.

Administrado a: Trabajadores del Centro de Salud Acapulco, en el año 2017.

Tiempo: 60'

Margen de error: 0.05 %

Observaciones: S/O

Ficha Técnica de Desempeño Laboral.

Instrumento: Cuestionario de desempeño Laboral.

Autor: Candiotti. E.

Año: 2017.

Lugar: Lima - Perú

Fecha de Aplicación: 10/2021

Objetivo: Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, en el año 2017.

Administrado a: Trabajadores del Centro de Salud Acapulco, en el año 2017.

Tiempo: 60'

Margen de error: 0.05 %

Observaciones: S/O.

Validez

La validez consiste cuando los instrumentos miden lo que debe de medir y en este estudio considero: Pertinencia: Las interrogantes se relacionan con la variable. Relevancia: Las interrogantes se relacionan con las dimensiones. Claridad: Las preguntas son entendibles (Tagerdoost, 2016). Ambos cuestionarios tuvieron validación de expertos de la UCV con grado de doctor. (Anexos).

Confiabilidad

La confiabilidad es cuando los resultados son idénticos cuando se vuelve a tomar (Middelton 2019). Se aplican los cuestionarios y se verifica estadísticamente que tienen un puntaje adecuado de acuerdo a los puntajes del Alfa de Cronbach y este se utilizó con una muestra piloto de 30 trabajadores. (Ver en Anexos).

En cuanto a la variable Motivación por Likert nos dio un 0,852, lo que podemos indicar que existe muy buena confiabilidad del instrumento, así mismo para la variable Desempeño Laboral por Likert dio como resultado un 0,896 lo que también nos refiere que nuestro instrumento tiene una buena confiabilidad.

3.4. Procedimiento

Se planteó de inicio la introducción con la problemática, a continuación el marco teórico de las variables de estudio, seguido de la metodología empleada para la presente investigación. Una vez presentado el proyecto y estando definidos, validados y con buen índice de confiabilidad los instrumentos, se procedió al empleo

de la encuesta en los 30 Trabajadores del Centro de Salud Acapulco, en el año 2017, de 8:00 am. a 9:00 am., se les informó y explicó sobre la aplicación del instrumento, realizándose en 03 días hábiles. Luego se procedió a ordenar la data para proceder a su interpretación. Seguido se elaboró las conclusiones con relación a los resultados. Como proceso final se realizó el informe final.

3.5. Método de análisis de datos

Se empleó hojas de MS Excel con el software SPSS Versión 26.0 para el análisis de la data. Estadística descriptiva Se minimizan los datos para su comprensión y análisis y se convierten a tablas y figuras. (Kenton, 2019). Estadística inferencial y prueba de hipótesis Se empleó la prueba de Rho de Spearman, por que buscó correlación entre variables ordinales y que facultaron la contrastación de las hipótesis, (Trochim 2019).

3.6. Aspectos éticos

Se procedió en base a la aplicación de los principios éticos de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia que rigen los procedimientos éticos de la investigación en el sector salud. Por lo tanto, desde la concepción de la idea del proyecto, búsqueda de bibliografía, selección de las unidades de análisis, empleo de los instrumentos de toma de datos y análisis de los resultados se tuvo como directriz principal las buenas prácticas de investigación. Específicamente, en el proceso previo a tomar los datos, a los trabajadores que participaron en la investigación se les brindó información en donde se les explico la seguridad del mismo por ser anónima y que los resultados serán utilizados exclusivamente en la investigación, haciéndoles firmar un consentimiento informado (Yip, 2016).

III. RESULTADOS.

3.1. Estadística descriptiva

Motivación

Tabla 1.

Motivación.

Motivación Laboral	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	3,9	3,9
Poco eficiente	1	23,5	27,5
Eficiente	22	72,5	100,0
Total	30	100,0	

Se evidencia que la categoría 'eficiente' con 72,5%, Poco eficiente 23,5%. Deficiente 3,9% del total.

Figura 1

Niveles de la variable motivación.

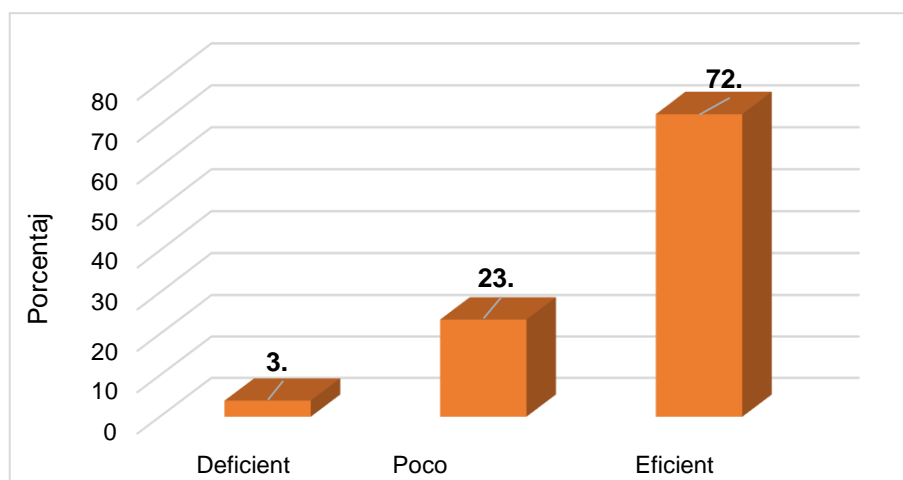


Tabla 2

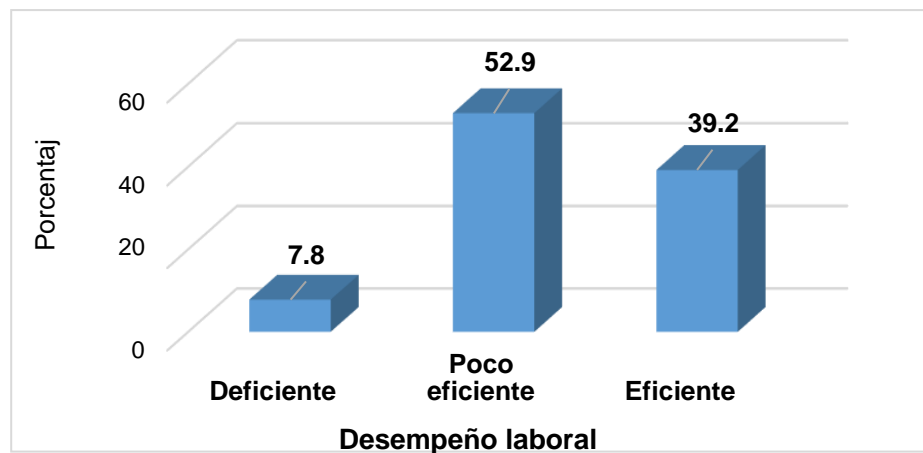
Niveles de la variable Desempeño laboral

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcent. Válido	Porcent. Acumulado
Deficiente	2	7,8	7,8
Poco eficiente	16	52,9	60,8
Eficiente	12	39,2	100,0
Total	30	100,0	

Se evidencia que la categoría 'Poco eficiente' con 52,9%; 'Eficiente' 39,2%. 'Deficiente' 7,8%.

Figura 2

Desempeño laboral.



4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general.

- H₁: Existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017.
- H₀: No existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017.

Tabla 3

<i>Correlación de Rho de Spearman entre Motivación laboral y Desempeño Laboral.</i>		Motivación	DL.	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficien. Correlac.	1,000	,525**
		Sig. (bilat.)		,000
		N	30	30
Rho de Spearman	DL	Coeficien. Correlac.	,525**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	
		N	30	30

** . Correlac. signif. Niv. 0,01 (bilateral).

* . Correlac. signif. Niv. 0,05 (bilateral).

Valor de significancia menor que nivel propuesto ($p=0,000 < 0,05$) por lo se descarta H_0 afirmando: Existe relación directa entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017, con nivel moderado y positiva ($r=0,525$), por lo que $a > motivación > Desempeño Laboral$.

Hipótesis específica 1.

H_1 : Existe una relación directa entre la dirección de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017.

H_0 : No existe la relación directa entre la dirección de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del CS Acapulco del Callao, año 2017.

Tabla 4.

Correlación de Rho de Spearman entre dirección y desempeño Laboral

		Dirección	DL	
Rho de Spearman	Dirección	Coeficien. Correlac.	1,000	,373**
		Sig. (bilat.)		,007
		N	30	30
Rho de Spearman	DL	Coeficien. Correlac.	,373**	1,000
		Sig. (bilat.)	,007	
		N	30	30

** . Correlac. signif. Niv. 0,01 (bilateral).

* . Correlac. signif. Niv. 0,05 (bilateral).

Valor de significancia menor que nivel propuesto ($p=0,007<0,05$) por lo que se descarta H_0 afirmando que: se evidencia relación directa de dirección y el DL de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017, con nivel bajo y positiva ($r=0,373$), indicando que, > dirección, > Desempeño Laboral.

Hipótesis específica 2.

H_1 : Existe una relación directa entre la intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017.

H_0 : No existe relación directa entre la intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017.

Tabla 5.

Correlación de Rho de Spearman entre la intensidad y Desempeño Laboral.

			Intensidad	DL
Rho de Spearman	Intensidad	Coeficien. Correl.	1,000	,707**
		Sig. (bilat.)		,000
		N	30	30
	DL	Coeficien. Correl.	,707**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	
		N	30	30

** . Correlac. signif. Niv. 0,01 (bilateral).

* . Correlac. signif. Niv. 0,05 (bilateral).

Valor de significancia menor que el nivel propuesto ($p=0,000<0,05$) por lo que se descarta H_0 , afirmando que: Existe relación directa entre intensidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud del Callao, año 2017, con nivel alto y positivo ($r=0,707$), evidenciando que a > intensidad, entonces > Desempeño Laboral.

Hipótesis específica 3

H_1 : Existe una relación directa entre la persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017.

H_0 : No existe relación directa entre la persistencia y el desempeño laboral de los

trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017.

Tabla 6.

Correlación de Rho de Spearman entre persistencia y desempeño laboral.

			Persistencia	DL
Rho de Spearman		Coeficien. Correlación	1,000	,485**
	Persistencia	Sig. (bilat.)		,000
		N	30	30
		Coeficien. Correl.	,485**	1,000
	DL	Sig. (bilat.)	,000	
		N	30	30

** . Correlac. signif. Niv. 0,01 (bilateral).

* . Correlac. signif. Niv. 0,05 (bilateral).

Valor de significancia menor que nivel propuesto ($p=0,000<0,05$) por lo que se descarta H_0 , afirmando que: Se evidencia relación directa entre persistencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud del Callao, año 2017, con nivel bajo y positivo ($r=0,485$), indicando que, a > persistencia, entonces > Desempeño Laboral.

IV. DISCUSION.

En los estadísticos descriptivos se observó que tanto los niveles de motivación como los de desempeño tenían una tendencia hacia la categoría Eficiente, lo que reflejaría un buen indicador dentro de este Centro de Salud Acapulco, coincidiendo con lo señalado por Zuta (2018). Sin embargo, observando la realidad objetiva, lo manifestado por los trabajadores difiere con lo señalado, ya que es frecuente observar los manifiestos de disconformidad de ellos mismos y las críticas diarias que los usuarios hacen a la labor del personal de salud. Uno de los mayores problemas que enfrentan las instituciones de salud es que han sufrido los efectos de la apertura económica provocada por las políticas de globalización sin estar preparadas para el cambio.

Esta nueva visión organizacional plantea nuevos desafíos a la gestión de recursos humanos a fin de considerar los factores clave que promueven el desarrollo sustentable del sistema. Por lo tanto, se debe considerar que la modernización del sector salud significa cambios en el desarrollo de los recursos humanos para enfrentar los nuevos desafíos que requiere la organización. Los empleados motivados son un valor muy importante para la organización. Si los que trabajan no están motivados, de hecho, no se sentirán comprometidos con la misión del grupo u organización a la que pertenecen. Probablemente sea necesario indagar un poco más al respecto, señalando lo que dijo Manjarrez (2020), cuando enfatiza en que es el estrés uno de los motivos de falla en la calidad de atención, sin embargo, sería una buena opción de análisis posterior en este mismo escenario de trabajo. Es relevante para el desempeño laboral realizar las tareas con calidad y tiempo de acuerdo a los requerimientos de las tareas y los datos personales.

Para cada área de trabajo, las características del trabajo que se debe completar y cómo completar el trabajo de manera precisa, efectiva, eficiente, efectiva y oportuna son diferentes. En última instancia, la evaluación mide la efectividad de la tarea y las condiciones para realizarla. En este punto, los factores motivadores promueven la innovación y la creatividad, destacando la experiencia y los conocimientos del trabajador, por lo que obtiene recompensas adicionales en términos de logro y dificultad de la tarea, si es necesario, agregue otras actividades, para que la evaluación del trabajo sea siempre la misma.

En la hipótesis general, existe relación directa entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017, con nivel moderado y positiva ($r=0,525$), indicando que, ($p=0,000 < 0,05$), lo que es coherente con la realidad ya que de acuerdo con lo señalado por Rojas (2019), autor base en la presente investigación, el desempeño laboral se consigna como el esfuerzo del trabajador por alcanzar sus metas, su propósito laboral de acuerdo a su perfil y a la parte contractual, por lo tanto, al ser una conducta, esta es estimulada por los niveles de motivación, El malestar personal suele derivar en baja productividad, errores de producto o servicio, mal ambiente de trabajo, desacuerdo con la entidad, falta de comunicación, falta de eficiencia, eficiencia y efectividad, malas relaciones interpersonales con jefes y compañeros son todos estos factores o influyen en daños. el beneficio de los usuarios.

Es necesario que los trabajadores se sientan cómodos en su lugar de trabajo para que puedan cumplir con sus expectativas de trabajo colaborativo a través de la contratación, salario pactado, pago a tiempo, y peor aún, también existen factores inmateriales como la autosatisfacción personal, su trabajo. Y el crecimiento personal y el desarrollo de sus habilidades y capacidades, esta tarea recae en los gestores de salud quienes están obligados a mantener un ambiente de trabajo adecuado para lograr las metas físicas. Sin duda alguna, tal como también lo constató Huamán (2018). Esta motivación es un patrón de factores En general, comportamientos biológicos y psicológicos. Lo cierto es Todos tenemos diferentes motivaciones debido a diferentes necesidades. De una persona a otra, y producir varios patrones de comportamiento para cada persona. Este comportamiento suele estar impulsado por el deseo de lograr un determinado objetivo. Una meta es la meta externa de un individuo, que puede compararse con la meta a la que apunta la motivación. Estos objetivos se denominan incentivos, y los gerentes que motiven con éxito sin duda proporcionarán suficientes incentivos para satisfacer sus necesidades. Los incentivos pueden ser intangibles o tangibles. Lo intangible puede verse como una sensación de logro, identificación y realización, mientras que lo tangible son remuneración, beneficios y un entorno adecuado. Si una persona necesita reconocimiento, el elogio es un incentivo que puede ayudarlo a satisfacer esta necesidad.

Por lo tanto, una medida de incentivo eficaz puede mantenerlo en buenas condiciones de trabajo; así como también lo hizo Molano (2018), Mención del comportamiento humano en la entidad se afecta por factores internos y externos, a través de factores de exposición. Las características intrínsecas se refieren a las características del individuo, su personalidad, su Capacidad de aprendizaje, sus motivaciones, actitudes, emociones y percepciones de diferentes cosas. Medio ambiente, en términos de factores externos, se refiere a factores ambientales; Trabajo, como las relaciones con su jefe y colegas, incursionando en nuevas áreas La tecnología, por otro lado, la presión y los requisitos familiares, estos Los factores también juegan un papel muy importante en el comportamiento.

Por otro lado, en la hipótesis específica 1 existe relación directa entre dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017, con nivel bajo y positiva ($r=0,373$), indicando que, ($p=0,007<0,05$), esto es consistente con la teoría ya que de acuerdo con Campos (2018), la dirección de los factores motivacionales está dada por la orientación de las actitudes para comportarse. Direccional la acción hacia la consecución de la meta establecida en la entidad. El objetivo puede ser organizacional o individual, lo que definitivamente se refiere a que la direccionalidad tendría un comportamiento independiente, Un fenómeno común en las organizaciones es que cuando hay muchos obstáculos en el camino hacia la meta, los empleados ingresan a un trabajo diario cómodo y fácil, es decir, sobreviven, son moralmente corruptos y aumentan los reclamos y conflictos por contratiempos en el trabajo.

Cuando aparece el efecto incentivador de los empleados, los coloca en el campo de la pertenencia, la disposición, el nuevo rumbo y la estimulación general, el equipo se infecta, comienza el ciclo de renovación de la productividad y la meta es clara y alcanzable. lo mismo que de acuerdo con Galarza (2018), esto podría ser una competencia más de la persona. En todo caso podría ser motivo de futuras investigaciones en este contexto socio cultural o en otro similar a este analizado. La motivación del empleado es la base de su desarrollo personal, lo que le hará trabajar duro para mejorar su desempeño laboral. Por ello, los gerentes deben prestar atención a mantener el esfuerzo cooperativo, brindándole todos los recursos necesarios para su trabajo y manteniendo una estabilidad estable. ambiente en la

entidad. Preocupados por la ergonomía del trabajo, permitiendo avanzar según lo planeado, logrando sus metas, aprovechando al máximo los recursos, incentivos laborales, etc.

En la hipótesis específica 2 existe relación directa entre intensidad y el desempeño laboral. de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017, con nivel alto y positivo ($r=0,707$), indicando que, ($p=0,000<0,05$), sin duda alguna es sumamente congruente con la teoría de Robbins y Judge (2013), es cuantificando el propósito individual es el elemento en que el grupo mayoritario se basa para la motivación, la misma que, dependiendo de la fortaleza impuesta, se da el resultado en el desempeño. En el entorno organizacional, los factores motivadores se establecen como la dirección del estímulo, estimulando a los trabajadores a adoptar actitudes específicas para alcanzar las metas (Hellrieger y Slocum, 2004). En el ámbito laboral se personalizan los factores motivacionales para mejorar sus actitudes personales en la producción, como las que actúan sobre las personas y entidades para hacerlas coherentes con la misma misión.

Asimismo, Linares (2017), determinó que esta dimensión es importante debido a que es la medición del esfuerzo de cada uno de los trabajadores, pudiendo ser ampliado en un trabajo de investigación a posteriori. Cualitativamente, aparece en la obra un elemento muy valioso: el conocimiento. Ésta se ha convertido en la base del trabajo humano, por lo que la sociedad actual se denomina "sociedad del conocimiento". Es este hecho el que cambia cualitativamente la reflexión sobre el trabajo La definición actual de trabajo se centra en los factores relacionados con el conocimiento y la capacidad de aplicar el conocimiento a situaciones imprevistas que se dan todos los días. Son estos cambios los que precedieron al concepto de capacidad laboral y trabajadores calificados. Los humanos constituyen los nervios motores de cualquier organización. Por tanto, el concepto actual de recurso humano incluye no solo las actividades humanas, sino también los factores que lo configuran: conocimientos, habilidades, experiencia, motivación, intereses, ocupaciones, valores, actitudes, potencialidades y su estado de salud.

Finalmente, en la hipótesis específica 3 existe relación directa entre persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017, con nivel bajo y positivo ($r=0,485$), indicando que, ($p=0,000<0,05$), siendo coherente con lo indicado por Potosme (2020) cuando dice que la persistencia es el tiempo que dura el esfuerzo de la persona, y recalcado por Robbins y Judge (2013), cuando refiere que es la medición del tiempo en que la persona será capaz de mantener su esfuerzo. Pero a diferencia de la dimensión anterior, el valor del coeficiente resultó menor, categorizándose como moderado. Quizás sea necesario hacer un planteamiento de análisis más detallado, pudiendo abordar temas como el del clima institucional. El desempeño laboral y la efectividad de una organización nacional refleja la capacidad de sus trabajadores. A pesar de los recursos insuficientes, aún introduce innovación y creatividad. Esto sucede cuando se implementa una política de calidad y humanística verdaderamente efectiva en el trabajo de sus empleados. Condición. La capacidad de servicio y la eliminación de trámites burocráticos han traído mala imagen y quejas de los usuarios al sector público. Independientemente de la naturaleza del servicio, este sector tiene poca motivación. Por lo general, el trabajo es rutinario, a menos que haya un jefe motivado, que trabajará juntos en función de su capacidad como líder para lograr el éxito mutuo.

En ese sentido es coincidente con Franco (2016), que la motivación es directamente proporcional al desempeño laboral, es decir que en la medida los empleados., se encuentren motivados así será el desempeño que muestren en su trabajo; por esta razón es muy relevante que la organización cuente como política institucional programas o planes motivacionales de implementación constante para sus empleados ya que son estos los que le dan vida con su trabajo, por tal motivo los aspecto motivacionales no deben dejarse de lado por el contrario deben ser un compromiso, juntas, estas funciones proporcionan un enfoque relativamente completo y conciso del desempeño laboral general. Es una estructura que incluye comportamientos que ayudan a lograr las metas organizacionales bajo el control de los empleados. Estos autores enfatizan que el desempeño es un conjunto de comportamientos, no una variable que determina estos comportamientos o sus resultados. Esta definición es muy abierta porque es la única forma de describir

fenómenos que cambian significativamente entre el trabajo y el tiempo ; Igualmente es coincidente con Jimeno (2019), en el sentido que Referente al aumento de la productividad es de anotar que si bien la idealización de un sistema estratégico institucional es promovida como punto determinante en el nivel de productividad y desempeño del empleado hay aun investigaciones que no establecen la correlación directa de estas dos variables, donde aun habiendo insatisfacción laboral, la consecución de resultados no presenta disminución. El desempeño laboral se evalúa para mantener recompensas (ascensos, aumentos, ascensos, etc.) y para permitir retroalimentación, que es información y habilidades sobre las percepciones de otras personas sobre sus colaboradores, su desempeño y habilidades. Desarrollo, esta es una medida de sus fortalezas y debilidades. Mejor ambiente organizacional. Se percibe a través del progreso personal y del entorno, y promueve el crecimiento personal y laboral, por lo que a través de la evaluación del empleador puede comprender la calidad de los empleados que tiene y cómo evoluciona el factor tiempo, así como la posibilidad de promoción y beneficios.

VI. CONCLUSIONES.

Primera: Existe relación directa ($p=0,000<0,05$), entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017, con nivel moderado y positiva ($r=0,525$), evidenciando que, a mayor motivación, entonces mayor desempeño laboral.

Segunda: Existe relación directa ($p=0,007<0,05$), entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017, con nivel bajo y positiva ($r=0,373$), evidenciando que, a mayor dirección de la motivación, entonces mayor desempeño.

Tercera: Existe relación directa ($p=0,000<0,05$), entre la intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017, con nivel alto y positivo ($r=0,707$), evidenciando que, a mayor intensidad de motivación, entonces mayor desempeño.

Cuarta: Existe relación directa ($p=0,000<0,05$), entre la persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del Callao, año 2017, con nivel bajo y positivo ($r=0,485$), evidenciando que, a mayor persistencia de motivación, entonces mayor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES.

Primera: Se recomienda a la alta dirección del Minsa la implementación de seguimiento a la política de gestión de recursos humanos, empoderar y desarrollar capacidades en su personal, acompañado de programas de bienestar, realzar alianzas estratégicas con otras entidades públicas o privadas y la comunidad para el mejoramiento de la gestión.

Segunda: A los jefes de las áreas administrativas del Centro de Salud Acapulco se sugiere que revisen los programas de capacitación del personal, teniendo en cuenta las necesidades que se están advirtiendo en esta tesis, pudiendo emplear los resultados obtenidos como parte del diagnóstico situacional.

Tercera: A los jefes de las áreas de relaciones interinstitucionales se sugiere que promuevan y ejecuten convenios interinstitucionales con entidades académicas para que se de facilidades en la ejecución de investigaciones que coadyuven a la dilucidación de fenómenos sociales importantes en estos espacios estatales.

Cuarta: A los trabajadores se recomienda que adopten posiciones personales más asertivas y propositivas cuando se les pida participar en trabajos de investigación ya que la seriedad de su participación garantizará la obtención de mejores resultados, que reflejarán la veracidad del estado situacional de la entidad.

Quinta: A los investigadores sociales en salud se recomienda que profundicen en las dimensiones de la variable desempeño laboral que se ha abordado en esta tesis, con la finalidad de dilucidar mucho más el comportamiento de estos factores dentro de contextos laborales homólogos o análogos a empleado en este estudio.

REFERENCIAS

- Arboleda, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburra, *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17 (35), 123-29.
- Álvarez, I., Porraspita, D. y Indacochea, G. (2018). El *desempeño* laboral un problema social de la ciencia. *Rev. Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9 (2), 147- 158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Bohórquez, E., Perez, M., Caiche, W. y Benavides, R. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Burga, V. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf
- Bhat, A. (2018). *Quantitative research: definition, methods, types and examples*. <https://www.questionpro.com/blog/quantitative-research/>
- Bwisa, H. (2018). *The basics of writing a statement of the problem for your research proposal*. <https://www.editage.com/insights/the-basics-of-writing-a-statement-of-the-problem-for-your-research-proposal>
- Cadena, F. y Paz, M. (2021). *El clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad de Nariño. Colombia]. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/17596/EI%20clima%20organizacional%20y%20sus%20repercusiones%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, M. y Delgado, B. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño

- laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4 (2), 684-703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Coromoto, P. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3 (7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Campos, H. (2018). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, Lima – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1
- Canals, E. (2017). *Survey Research: Defintion, Examples and Methods*.
<https://www.questionpro.com/article/survey-research.html>
- Delgado, E. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14 (2), 11-18.
<https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Díaz, L. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid* 9(1), 34-45.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000101973. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- De Aguiar, M. (2016). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*.
<https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Espinoza, G., Ramos, O., Espinoza, M. y Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Franco, V. y Lambis, A. (2016). *Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Compas*. [Tesis de maestría, Universidad de Cartagena. Colombia].
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8139/>
- Flores, A. (2018). La intencionalidad de la acción en el proceso motivacional

- humano. *Psychologica. Avances de la Disciplina*, 12(2), 115-135.
<https://www.redalyc.org/journal/2972/297266678009/html/>
- Foncubierta, R. y Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257.
<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Fletwood, D. (2020). *Qualitative Research vs Quantitative Research Academic*.
<https://www.questionpro.com>
- Guartan, A. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Rev. Digital Publisher*, 4 (6), 75-88. [http://Dialnet-LaEvaluaciónDelDesempeñoLaboralDesdeUnaPerspectiva-7144062%20\(1\).pdf](http://Dialnet-LaEvaluaciónDelDesempeñoLaboralDesdeUnaPerspectiva-7144062%20(1).pdf)
- García, A. (2021). Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales. *Rev. Psicología y Mente*, 5(4), 13 – 20.
<https://psicologiymente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>
- Galarza, G. (2018). Motivación empresarial como estrategia para aumentar la productividad del trabajador. *Revista electrónica empresarial*, 11(7), 18-24.
http://world_business.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/06/11.17-Motivaci%C3%B3n-empresarial-pdf
- Huamán, A. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huilcapi, M. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dom. Cien.*, 3 (2), 311-333.
<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>
- Jimeno, J. (2019). *Revisión Sistemática de Literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores*. [Tesis de maestría, Universidad Cooperativa de Colombia].

- https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8426/2/2018_revis
- Kenton, W. (2019). *Descriptive Statistics*.
https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive_statistics.asp
- Linares, M. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud La Huairona*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1
- Luque, H. (2020). *Importancia de las teorías de la motivación Laboral*, Universidad nacional del altiplano. Puno. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15296/Luque_Huilla_Sheyla_Yoselin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- León, D. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Licona, A., Aguirre, G. y Anguiano, P. y Guizar, M. (2019). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Rev. Nova Scientia*, 10 (21), 2019 - 423-440.
https://www.redalyc.org/pdf/2033/Resumenes/Resumen_20335954102
- Lorren, C. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf
- Moreno (2015). *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-noexperimentales.html>
- Manjarrez, F., Boza, V. y Mendoza, V. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador.

Revista Universidad y Sociedad, 12 (1), 359-365.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.

Marín, S. y Plasencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.

Molano, M. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires. Argentina].
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf

Middelton, F. (2019). *Reliability vs validity: ¿what's the difference?*
<https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>

Mc Gartland, R. (2016). *Defining Translational Research: Implications for Training*.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2829707/>

Matabanchoy, T., Álvarez, P. y Riobamba, J. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187.
<https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Oliveira, P. (2019). Aptitud cognitiva y compromiso motivacional en el éxito educativo de estudiantes con y sin dificultades de aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 11-27.
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.292>.

Olivera, G. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Rev. Ciente. UCSA* 8(2), *Asunción* 8(2), 12-19.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Orbe, G. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal de la Universidad Católica de Cuenca, *Rev. Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(3), 10-27.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6575264>

Pebes, M., Uribe, C. y Loyola, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción

- labora del profesional de enfermería en el Servicio de Medicina del Hospital Regional de Ica. *Rev. enferm. vanguard.*, 7(1), 13-22. <https://doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>
- Potosme, L. (2020). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital Bolonia. Nicaragua*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/14156/1/14156.pdf>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Rev. Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 20-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>
- Puitiza, L. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la micro red de salud Bagua Grande en Perú. *Revista De La Universidad Del Zulia*, 11(31), 71-85. <https://doi.org/10.46925/rdluz.31.06>
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2021). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.
- Rojas, R. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1
- Research Methodology. (2015). *Populations*. http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf
- Rodríguez, M. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN. - Esc. Adm. Neg.*, (87), 9-16. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rivero, R. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-

[02552019000200159&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es)

- Sánchez, L. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, (25), 71-82. http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es.
- Sanzana, G. y Chiang, V. (2017). Relación entre implicación laboral y satisfacción del trabajador en colegios de una provincia de Chile. *Salud de los Trabajadores*, 25(1), 52-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375853771005>
- Shuttelwood, M. (2018). *Hypothetico-Deductive Method*. <https://explorable.com/hypothetico-deductive-method>
- Saket, K. (2015). *Likert Scale: Explored and Explained*. https://www.researchgate.net/publication/276394797_Likert_Scale_Explored_and_Explained
- Salazar, M. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera. *Revista Empresarial*, 10 (40), 20-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5924578>
- Trochim, W. (2019). *Inferential Statistics*. <https://conjointly.com/kb/inferential-statistics/>
- Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research*. [https://ValidityandReliabilityoftheResearchInstrument;HowtoTesttheValidationofaQuestionnaire/SurveyinResearch\(archives-ouvertes.fr\)](https://ValidityandReliabilityoftheResearchInstrument;HowtoTesttheValidationofaQuestionnaire/SurveyinResearch(archives-ouvertes.fr))
- Torres, F., Arce, B. y Ibarburen, M. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas Cuc*, 41(1), 9-24. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>
- Torres, R. (2018). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260

- Urbano, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Rev. Aporte Santiaguino* 11(1), 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Valderrama, B. (2018). La rueda de motivos: hacia una tabla periódica de la motivación humana. *Rev. Papeles del Psicólogo*, 39(1) 60-70, <https://www.redalyc.org/journal/778/77854690007/html/>
- Velásquez, D. (2017). E Training: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. *Education in the Knowledge Society*, 18(4), 53-73. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=535554768004>
- Yip, C. (2016). Legal and ethical issues in research. *Indian J Anaesth.* 60(9), 684–688. <https://doi.org/10.4103/0019-5049.190627>
- Zuta, A. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Rev. Invest. Valdizana*, 12(3), 157-164. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	Metodología
	Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis Principal			encomendadas	Tipo de Investigación
Motivación y desempeño laboral del trabajador del Centro de Salud Acapulco, en el año 2017	¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud	Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud	Existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del		Dirección	Tiempo en la realización de una tarea Tareas realizadas Procesos establecidos Funciones	La investigación es de tipo aplicada, porque busca confrontar la teoría con la realidad, será de nivel descriptivo correlacional, y está interesada en la
	Acapulco, año 2017?	Acapulco, año 2017.	Centro de Salud Acapulco, año 2017.			Objetivos finales Metas finales	determinación del grado de relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los empleados de
	Problema Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Especificas	Motivación Laboral	Intensidad	Cumplimiento de las tareas	un Centro de Salud Acapulco
	¿Qué relación existe	Establecer la relación	Existe una relación			Procesos respetados	Diseño
	entre la dirección de la	entre la dirección de la	directa entre la			Obstaculos	
	motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, año 2017?	motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, año 2017.	dirección de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, año 2017.		Persistencia	superados	La investigación es de diseño
						Relación con sus compañeros Relación con sus superiores Compromiso con sus labores Desarrollo profesional Obligaciones laborales	no experimental, transversal; según Hernández, Fernández y Baptista (2006) no experimental porque no se realizan manipulación deliberada de las variables, y transversal, porque recopila datos en un solo momento dado.
	¿Qué relación existe entre la intensidad de la motivación y el	Establecer la relación entre la intensidad de la motivación y el	Existe una relación directa entre la intensidad de la			Puesto de trabajo Horarios de entrada	Población
	desempeño laboral de	desempeño laboral de	motivación y el		Desempeño de tarea	y salidas	35 empleados del Centro de
	los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, año 2017?	los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, año 2017.	desempeño laboral del Centro de Salud Acapulco, año 2017.			Conocimientos Tecnicas	Salud Acapulco
						Tipo de Muestreo	
				Desempeño laboral		Habilidades Cortesía	
¿Qué relación existe entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del	Centro de Salud Acapulco, año	2017?		Establecer la relación entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de	Salud Acapulco, año 2017.	Existe una relación directa entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de	

Salud Acapulco, año 2017.

Colaboración
Atención
Comunicación
Apoyo entre
compañeros
Compromiso

No probabilística e
intencional

35 empleados del Centro
de
Salud Acapulco

Muestra

Anexo 2. Instrumento de toma de datos.

VARIABLE 01: MOTIVACIÓN							
DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5
Dirección	1	Tiempo en la realización de una tarea					
	1	El tiempo en las actividades de los colaboradores es el adecuado.					
	2	Generalmente se siente satisfecho con el tiempo dedicado por cada tarea.					
	2	Tareas realizadas					
	3	Se siente satisfecho con sus tareas realizadas					
	4	Realiza sus tareas con animo y dedicación.					
	3	Proceso establecidos					
	5	Esta de acuerdo con los procesos establecidos en las actividades.					
	6	Cambiaría los procesos que estan establecidos en el Centro de Salud.					
	4	Funciones encomendadas					
	7	Se siente satisfecho con las funciones que realiza.					
	8	Se compromete con las funciones encomendadas por la gerencia.					
Intensidad	1	Objetivos finales					
	9	Se cumplen con los objetivos generales y especificos del Centro de Salud.					
	10	Cumple con los objetivos de sus funciones dentro del Centro de Salud.					
	2	Metas finales					
	11	Se cumplen con las metas establecidas por la gerencia del Centro de Salud.					
	12	Cumple con las metas de sus funciones dentro del Centro de Salud.					
	3	Cumplimiento de las tareas					
	13	Cumple con las tareas encomendadas por su jefatura.					
	14	Cumple con las tareas en los plazos establecidos por la gerencia.					
	4	Procesos respetados					
15	Respeto los procesos establecidos por la gerencia.						

	16	Lo premian cuando cumple con los procesos.						
Persistencia	1	Obstaculos superados						
	17	Supera los obstáculos que se presentan en sus labores.						
	18	Sus superiores colaboran en superar sus obstáculos.						
	2	Relación con sus compañeros						
	19	Es respaldado por sus compañeros en sus decisiones laborales.						
	20	Siente que sus compañeros colaboran en el cumplimiento de sus metas.						
	3	Relación con sus superiores						
	21	Es respaldado por sus superiores en sus decisiones laborales.						
	22	Siente que sus superiores colaboran en el cumplimiento de sus metas.						
	4	Compromiso con sus labores						
	23	Se compromete en desarrollar sus labores eficientemente.						
	24	Siente que su labor ayuda al cumplimiento de los objetivos del Centro de Salud.						
	5	Desarrollo profesional						
	25	Su cargo le permite desarrollarse profesionalmente.						
26	La gerencia colabora en su desarrollo profesional.							

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Sr(a): Muy Buenos días, es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre el Desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud Acapulco del distrito de Los Olivos. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

Agradezco la atención y colaboración, respondiendo los enunciados con veracidad.

A continuación se presenta una serie de Preguntas, léalos determinadamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

**DATOS
GENERALES**

Edad
años
Sexo: Femenino ()
Masculino ()

VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Desempeño de tareas	1	Obligaciones laborales				
	1	Los colaboradores desarrollan sus obligaciones laborales con entusiasmo.				
	2	Los colaboradores cumplen con sus obligaciones laborales en los plazos establecidos.				
	2	Puesto de trabajo				
	3	Los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia.				
	4	El Centro de Salud siempre toma con mucha importancia la selección del personal para los puestos de trabajo.				
	3	Horarios de entrada y salida				
	5	Los horarios de entrada y salida son flexibles.				
	6	Los colaboradores respetan los horarios de entrada y salida del Centro de Salud.				
	4	Conocimientos				
	7	Los colaboradores demuestran sus conocimientos en las diversas actividades que realizan.				
	8	Los colaboradores adquieren más conocimientos conforme desarrollan sus actividades.				

	5	Técnicas					
	9	Los colaboradores demuestras sus técnicas en las diversas actividades que realizan.					
	10	Los colaboradores adquieren más técnicas conforme desarrollan sus actividades.					
	6	Habilidades					
	11	Los colaboradores demuestras sus habilidades en las diversas actividades que realizan.					
	12	Los colaboradores adquieren mas habilidades conforme desarrollan sus actividades.					
Desempeño contextual	1	Cortesía					
	13	Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía.					
	14	Los colaboradores atienden con mucha cortesía a los demás miembros del Centro de Salud.					
	2	Colaboración					
	15	Los colaboradores colaboran con sus demás compañeros en las actividades programadas por el Centro de Salud.					
	16	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre los compañeros.					
	3	Atención					
	17	Los colaboradores prestan atención a las sugerencias o concejos de los compañeros.					
	18	La atención es un factor principal para cumplir con las actividades del Centro de Salud.					
	4	Comunicación					
	19	Los colaboradores se comunican de manera fluida y frecuente con los compañeros.					
	20	La comunicación es un factor principal para cumplir con las actividades del Centro de Salud.					
	5	Apoyo entre compañeros					
	21	Dentro de la institución los colaboradores se apoyan constantemente.					
	22	Ante un problema los colaboradores participan y apoyan en la solución de este,					
	6	Compromiso					
	23	El colaborador se siente comprometido con el Centro de Salud.					
24	El compromiso de los colaboradores se refleja en las actividades que desarrolla dentro del Centro de Salud.						

Anexo 3. Base de datos.

Motivación Laboral.

Sujetos	ML1	ML2	ML3	ML4	ML5	ML6	ML7	ML8	ML9	ML10	ML11	ML12	ML13	ML14	ML15	ML16	ML17	ML18	ML19	ML20	ML21	ML22	ML23	ML24	ML25	ML26
SUJ1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SUJ2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	2
SUJ3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
SUJ4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	5	3	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
SUJ5	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1
SUJ6	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	2	2	2	1	3	2	1	4	2	2	1	1	4	2
SUJ7	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	5	2	3	4	3	2	3	5	5	5	2	2	2	5	5	2
SUJ8	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	1	1	1	1	5	1
SUJ9	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	5	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
SUJ10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
SUJ11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3
SUJ12	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUJ13	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2
SUJ14	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	1	2	2	4	2
SUJ15	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2
SUJ16	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3
SUJ17	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	5	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2
SUJ18	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
SUJ19	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
SUJ20	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	3
SUJ21	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
SUJ22	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
SUJ23	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2
SUJ24	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2
SUJ25	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2
SUJ26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SUJ27	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
SUJ28	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	5	3	2	3	3	5	3
SUJ29	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
SUJ30	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Desempeño laboral

Sujetos	ML1	ML2	ML3	ML4	ML5	ML6	ML7	ML8	ML9	ML10	ML11	ML12	ML13	ML14	ML15	ML16	ML17	ML18	ML19	ML20	ML21	ML22	ML23	ML24	
SUJ1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
SUJ2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
SUJ3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
SUJ4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SUJ5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
SUJ6	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	
SUJ7	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	2	2	2	2	
SUJ8	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
SUJ9	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	
SUJ10	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	
SUJ11	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	
SUJ12	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	
SUJ13	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	4	2	2	3	2	4	4	4	2	5	2	2	1	2	
SUJ14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
SUJ15	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SUJ16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
SUJ17	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
SUJ18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
SUJ19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	
SUJ20	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
SUJ21	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	5	3	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	
SUJ22	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	1	
SUJ23	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	2	2	2	1	3	2	1	4	2	2	1	1	
SUJ24	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	5	2	3	4	3	2	3	5	5	5	2	2	2	5	
SUJ25	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	1	1	1	1	
SUJ26	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	5	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	
SUJ27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
SUJ28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	
SUJ29	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
SUJ30	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	1	1	2	2	2	1	



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

"Decenio de la Igualdad de oportunidad para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"



MEMORANDO N° 186 - 2018 -GRC/DIRESA/DRBLP

A : DRA. IRINA V. KABLOVA DE GAMARRA
Medico Jefe
CS. Acapulco

Asunto : Facilidades para aplicación de instrumento de Tesis.

FECHA : Martes 06 de Febrero de 2018.

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez, hacer de su conocimiento que se ha dispuesto brindar las facilidades a Sra. Mayumi Candiotti Escobar identificada con DNI N° 42454816, alumna de Post-Grado Maestría en Gestión de Servicios de Salud, para que pueda realizar la aplicación del Instrumento de recolección de datos del proyecto de investigación denominado ""Motivación y Desempeño laboral del trabajador del Centro de Salud Acapulco 2017.

En tal sentido, su despacho deberá brindarle las facilidades correspondientes, y al término de la aplicación de dicho instrumento deberá solicitar una copia de los resultados, para que obre en sus archivos.

Sin otro particular, me despido de Ud.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
DIRECCION EJECUTIVA DE RED DE SALUD
BONILLA LA PUNTA

DR. FREDY P. VERANGA
DIRECTOR
C. M. P. 2018/02

Yovanna OH
c.c. Arch.Cont.18

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
DIRECCION EJECUTIVA DE RED DE SALUD
BONILLA LA PUNTA

6/2/2018
TAP. SEGUNNO ABANTO ESPINOZA
C. M. P. 2018/02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **JESSICA PAOLA PALACIOS GARAY** docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIO DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TRABAJADOR DEL CENTRO DE SALUD ACAPULCO, EN EL AÑO 2017**", cuyo autor es **CANDIOTTI ESCOBAR MAYUMI**, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 12% establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 02 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JESSICA PAOLA PALACIOS GARAY DNI: 00370757 ORCID: 0000-0002-2315-1683	