



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estudio de caso comparativo de la motivación según género en  
un centro de salud, Lima 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Rojas Rojas, Percy ([orcid.org/0009-0009-4888-577X](https://orcid.org/0009-0009-4888-577X))

**ASESORES:**

Dr. Perez Perez, Miguel Angel ([orcid.org/0000-0002-7333-9879](https://orcid.org/0000-0002-7333-9879))

Mgtr. Quiñones Castillo, Karlo Gino ([orcid.org/0000-0002-2760-6294](https://orcid.org/0000-0002-2760-6294))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

### **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres Lucy y Uriel, por creer en mí, apoyarme y darme fuerzas en todo momento, a mi esposa Mónica e hijos Keysi y Farid por ser el motor que me impulsa a hacer todo esfuerzo para superarme.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mis padres por todo el esfuerzo y dedicación que pusieron para que yo pueda lograr mis objetivos a pesar de las dificultades, gracias por creer siempre en mí, son los mejores padres que me pudo dar la vida.

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estudio de caso comparativo de la motivación según género en un centro de salud, Lima 2023", cuyo autor es ROJAS ROJAS PERCY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL DNI: 07638535 ORCID: 0000-0002-7333-9879	Firmado electrónicamente por: MIPEREZPER el 04- 01-2024 09:03:49

Código documento Trilce: TRI - 0697530

## Declaratoria de Originalidad del Autor/Autores



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS ROJAS PERCY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estudio de caso comparativo de la motivación según género en un centro de salud, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PERCY ROJAS ROJAS DNI: 09935421 ORCID: 0009-0009-4888-577X	Firmado electrónicamente por: RROJASRO9 el 15-12- 2023 10:42:36

Código documento Trilce: TRI - 0697528

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/Autores.....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	13
3.3 Escenario de estudio .....	14
3.4 Participantes .....	15
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6 Procedimientos .....	16
3.7 Rigor científico.....	16
3.8 Método de análisis de datos.....	16
3.9 Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	18
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	42

## Índice de tablas

		Pág.
<b>Tabla 1.</b>	<i>Tabla de categorización</i>	15
<b>Tabla 2.</b>	<i>Tabla de participantes</i>	16
<b>Tabla 3.</b>	<i>Tabla de enraizamiento de códigos en trabajadores mujeres</i>	19
<b>Tabla 4.</b>	<i>Tabla de enraizamiento de códigos en trabajadores varones</i>	21
<b>Tabla 5.</b>	<i>Tabla de coeficientes de co-ocurrencia comparativo</i>	23

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<b>Figura 1.</b> Niveles de enraizamiento del total de códigos para mujeres.....	20
<b>Figura 2.</b> Niveles de enraizamiento del total de códigos para mujeres .....	22
<b>Figura 3.</b> <i>Mapa de redes de los códigos recibe incentivos de forma general no individual con recibe incentivos de la institución rectora en varones.....</i>	<i>24</i>
<b>Figura 5.</b> <i>Mapa de redes de los códigos aplico mis conocimientos con se atiende con calidad en mujeres.....</i>	<i>27</i>
<b>Figura 6.</b> <i>Mapa de redes de los códigos no hay compañerismo con falta trabajo en equipo en mujeres.....</i>	<i>28</i>
<b>Figura 7.</b> <i>Red semántica de asociación de la categoría motivación en mujeres..</i>	<i>28</i>
<b>Figura 8.</b> <i>Mapa de redes de los códigos recibe incentivos de forma general no individual con recibe incentivos de la institución rectora en varones.....</i>	<i>29</i>
<b>Figura 9.</b> <i>Mapa de redes de los códigos no hay compañerismo con falta trabajo en equipo en varones.....</i>	<i>30</i>
<b>Figura 10.</b> <i>Mapa de redes de los códigos aplico mis conocimientos con asumo responsabilidad en varones.....</i>	<i>31</i>
<b>Figura 11.</b> <i>Red semántica de asociación de la categoría motivación en varones.</i>	<i>32</i>



## Resumen

El impacto que ha provocado la pandemia ha generado efectos negativos en el personal de salud como disminución en la motivación teniendo como consecuencia un bajo rendimiento para cumplir sus actividades y funciones encomendadas, debido a esta gran problemática la presente tesis tiene como objetivo principal revelar como está la motivación según género después de la pandemia en el personal de salud de un Centro de Salud, la motivación, se clasifica en positivo y negativo, a través de los castigos la persona es obligada a realizar acciones de obediencia desde el aspecto negativo. A diferencia del espíritu positivo que se divide en extrínseco e intrínseco, se basa en el interés de la persona la motivación intrínseca, mostrando un papel más activo para obtener las metas e ideales, la motivación extrínseca tiene en cuenta motivadores externos, como los beneficios que ofrece la actividad realizada, es decir que representa un medio para lograr una meta y no la meta.

La metodología usada es de corte cualitativo, es un estudio de caso que permite profundizar la investigación, se contó con una muestra de 18 colaboradores mujeres y 13 colaboradores varones. Los resultados señalaron que la motivación se cumplió en mujeres (0.86, 0.63, 0.58, 0.50) y en varones (0.88, 0.63, 0.47). Ambos géneros no reciben acciones que estimulen y/o refuercen la motivación, se encuentran desmotivados han perdido el entusiasmo, la disposición y la energía para llevar a cabo un trabajo con calidad.

**Palabras clave:** motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación negativa

## **Abstract**

The impact that the pandemic has caused has generated negative effects on health personnel such as a decrease in motivation, resulting in poor performance to fulfill their assigned activities and functions. Due to this great problem, the main objective of this thesis is to reveal how it is Motivation according to gender after the pandemic in the health personnel of a Health Center, motivation is classified as positive and negative, through punishments the person is forced to perform obedience actions from the negative aspect. Unlike the positive spirit, which is divided into extrinsic and intrinsic, intrinsic motivation is based on the person's interest, showing a more active role to obtain goals and ideals, extrinsic motivation takes into account external motivators, such as the benefits that It offers the activity carried out, that is, it represents a means to achieve a goal and not the goal.

The methodology used is qualitative, it is a case study that allows for further investigation, there was a sample of 18 female collaborators and 13 male collaborators. The results indicated that the motivation was fulfilled in women (0.86, 0.63, 0.58, 0.50) and in men (0.88, 0.63, 0.47). Both genders do not receive actions that stimulate and/or reinforce motivation, they are unmotivated and have lost the enthusiasm, willingness and energy to carry out quality work.

**Keywords:** intrinsic motivation, extrinsic motivation, negative motivation

## I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la pandemia ha generado en estos dos años, en los establecimientos de salud, aspectos negativos referentes al clima laboral, productividad, actitud y motivación más del 31% de los trabajadores realizan sus labores diarias en tiempos de pandemia de manera desmotivada al no recibir un reconocimiento por sus actividades en los centros de salud. La propagación del COVID-19 ha requerido que el personal médico esté plenamente motivado para desempeñar bien sus funciones y poder compensar la dolorosa realidad que ha tenido que afrontar a lo largo del tiempo como consecuencia del creciente número de contagios. Largas horas de hospitalización que tuvieron que pasar para contrarrestar la creciente mortalidad de la población infectada, estudios muestran que más del 15% de los trabajadores sanitarios están insatisfechos con los logros alcanzados en su ámbito laboral porque no sólo han perdido autonomía en su trabajo, si no también se han dedicado únicamente a cumplir estrictas órdenes para combatir la pandemia, también nos muestra que el 34% ha causado daños importantes en su comportamiento en lo personal y laboral (Salazar y Bello, 2021).

En el plano internacional, Se necesita tener una estructura que sea acompañada de estrategias de motivación para mejorar la condición de comodidad, distribuyendo el tiempo en distintas áreas administrativas con el objetivo de compensar la inadecuada calidad del trabajo (Sudiardhita et al., 2018). El 54,80% de los profesionales desmotivados logran un desempeño deficiente y evidencian un burnout importante (Ruiz et al., 2021). Las largas jornadas laborales, la asignación de tareas adicionales y lo más importante, los riesgos que enfrentan los trabajadores de la salud han provocado que experimenten desmotivación respecto al desarrollo de sus actividades (Delgado et al., 2020). En algunas empresas los empleados tienen poca motivación por su trabajo, el personal al experimentar dificultad laboral genera perjuicio en los trabajadores de la institución; provocando que se abuse a pacientes y/o pérdida de trabajo y puede llevar a malas relaciones con sus superiores, con otros compañeros, así como con las personas que reciben sus servicios.

Las entidades del sector público en nuestro país se caracterizan por tener estrictos protocolos de trabajo establecidos, que no son monitoreados continuamente. Sin embargo, el incumplimiento grave podrá dar lugar a una situación procesal administrativa que culminará en suspensión y despido del trabajo asignado. En este caso, se han definido funciones laborales, pero son inadecuadas para las condiciones del contexto laboral. A nivel local en lo que respecta a la Dirección de la Red Integrada de Salud de Lima Sur, como organismo de gestión pública de la jurisdicción al cual pertenece el Centro de Salud donde se desarrollara el estudio, debe diseñar y promover estrategias adecuadas que no sólo permitan las responsabilidades funcionales teniendo la finalidad de promover y diseñar adecuadamente la responsabilidad de funciones, abarcando la condición motivacional del trabajador. Siendo esencial las metas propuestas por la organización, generando el aumento de recursos para mejorar la calidad y el compromiso con el trabajador (Ritz, Brewer y Neumann, 2016; Mushira, 2011). En las instituciones se debe elaborar actividades que permitan motivar a los trabajadores, un trabajador motivado en la realización de sus actividades brindará buenos beneficios para él y para la organización, y esto le ayudará a llevarse bien con sus compañeros.

Ante esta situación, se formula el problema ¿Cómo está la motivación según género luego de la pandemia en los trabajadores de un Centro de Salud de Lima, 2023?, y específicas:

¿Cómo está la motivación intrínseca según género después de la pandemia en los trabajadores de un Centro de Salud, Lima 2023?

¿Cómo está la motivación extrínseca según género después de la pandemia en los trabajadores de un Centro de Salud, Lima 2023?

¿Cómo está la motivación negativa según género después de la pandemia en los trabajadores de un Centro de Salud, Lima 2023?

Este estudio cuenta con el siguiente objetivo general: Revelar cómo está la motivación según género después de la pandemia en los trabajadores de un Centro de Salud, Lima 2023, y los problemas específicos se formularon por cada una de las subcategorías definidas en los problemas específicos: motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación negativa.

La investigación evalúa la variable motivación, diferenciándolas en función del género, debido a la afectación que produjo la pandemia de COVID-19, en el personal de salud por la falta de estrategias de motivación, lo que provocó un desequilibrio en su trabajo y en su ambiente laboral, aunado a que no existen instituciones de apoyo o órganos administrativos que puedan contrarrestar esto y mantener la calidad del servicio.

Según la base teórica, el estudio abarca la motivación, diferenciándola en función del género, para determinar qué acciones y/o estrategias motivacionales de género se deben implementar para incrementar, fortalecer y aumentar los objetivos profesionales y la recomendación, quedando demostrado la efectividad que permite satisfacer la necesidad del paciente o usuario del Centro Médico Villa El Salvador.

Desde una base práctica, esta investigación puede ser una base para futuras investigaciones relacionadas con las variables de investigación, que tiene como objetivo aumentar la motivación laboral de los trabajadores de la salud a través de la estimulación positiva en su entorno laboral. Además, esta investigación se puede utilizar para desarrollar un enfoque investigativo, aplicando estrategias para generar un aumento del desempeño laboral a través de la motivación.

En términos de fundamentos metodológicos, la aplicación de fichas que permitirá demostrar a través de los datos recolectados la calidad de preguntas aplicadas.

## II. MARCO TEÓRICO

### ANTECEDENTES NACIONALES

Paredes R. (2022) en su tesis aplicada en una Red de Salud de Amazonas tuvo por objetivo relacionar las variables de estudio, motivación y desempeño laboral, usando metodología no experimental, debido a que las variables analizadas no han sido alteradas. Además, se utilizó un diseño correlacional para identificar frecuencias entre variables al utilizar herramientas específicas para la obtención de la información y generar un análisis cruzado, sin tomar el tiempo como una variable más de estudio, las conclusiones a las que se arribó, entre otras: existiendo significancia entre la motivación y desempeño laboral. cuyo valor de correlación fue de 0.605, donde se confirmó la existencia de la hipótesis alternativa con una calificación de significancia de 0.000.

Alvarado, L. (2021), en su tesis aplicada en la IEP, Chaclacayo 2021. Tuvo por objetivo analizar cómo es la motivación laboral en la institución aplicando un enfoque cualitativo, metodología no experimental, inductivo cuya muestra está conformada por el director y docentes. Concluyéndose, los educadores se encuentran motivados debido a que tiene interés de vocación hacia los estudiantes.

Anaya, G. (2021), en su tesis aplicada en un hospital de Chiclayo, tuvo por objetivo determinar la relación entre las variables de estudio, motivación laboral y desempeño, Metodología, básico, descriptivo no experimental, transversal. Muestra conformada por 120 trabajadores. Concluyo, la relación entre motivación laboral y desempeño laboral, fue indirecta y significativa, es decir ante una disminución de la motivación laboral, el desempeño disminuirá, llegándose a determinar que el nivel presente de la motivación laboral es el bajo.

Chavez, F. (2020), en su tesis aplicada en el servicio público del Municipio del Callao. Tuvo por objetivo el análisis de factores motivacionales en el trabajo municipal. Metodología, estudio cualitativo, diseño de fenómenos, analítico. Concluyéndose, el personal que labora en la municipalidad se encuentra identificado por recibir apoyo de su municipio y comunidad, gestión institucional

relevante, además, existe una importante diversidad de percepciones por parte de los empleados respecto a la motivación laboral.

Bernales, M. (2020), en su tesis aplicada en el Hospital Rebagliati. Tuvo por objetivo determinar la relación entre las variables de estudio motivación y desempeño laboral. Metodología, hipotético deductivo, descriptivo y cuantitativo. Muestra conformada por 70 trabajadores. Resultados, se obtuvo un nivel de correlación positivo ( $R_s=,73$ ). Concluyéndose que, a mayor motivación laboral, mejora el desempeño de los trabajadores.

#### ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Chacon A. (2022) Costa Rica, en su tesis aplicada en el colegio Teresiano. Tuvo por objetivo analizar la influencia de los métodos de comunicación desarrollados por el CTSEO en la motivación y el desempeño laboral del personal docente de primaria. Metodología, temático y cualitativo. Concluyéndose, entre otras, que la comunicación presencial, autónoma, fluida y libre propicia la motivación en los docentes de primaria, generando confianza en los docentes, reafirmando una motivación extrínseca. Sin embargo, la Dirección también establece que la motivación de parte de los docentes en la institución es intrínseca; es decir, que se crea a partir de su mismo esfuerzo.

Meneses C. (2022) Ecuador, en su tesis aplicada en Guayaquil. Tuvo por objetivo analizar la influencia de la variable clima laboral en la motivación. Metodología, cuantitativo, descriptivo, deductivo. se identificó las características y fenómenos a través del análisis de los factores en la organización. Concluyéndose que, los factores intervinientes son importantes en la motivación de los trabajadores para generar un servicio de calidad ante los clientes.

Medina, R. (2020) Ecuador, en su tesis aplicada en la institución ALITECNO S.A. Tuvo por objetivo relacionar la influencia de la variable motivación con en el desempeño. Metodología, cualitativo. Resultado, género la expectativa en tanto a la habilidad técnica, motivación extrínseca e intrínseca referente su productividad. Concluyéndose, que la motivación personal es importante para incrementar el desempeño laboral en la empresa, utilizando políticas y estrategias innovadoras.

## BASES TEÓRICAS

Jiménez (2009), el comportamiento del individuo se basa en los conceptos motivacionales, fundamentado en el desempeño que tiene la organización.

Villena (2011), una conferencia realizada para estudiantes el 8 de agosto de 2011 sobre “ser un profesional proactivo implica la promoción constante”, menciona la motivación adecuada es considerado el punto fundamental y trascendental de la productividad, trasciende en el actuar del individuo hacia el mundo profesional.

Asimismo, el artículo sobre motivación personal en Prensa Libre (2011) plantea que la motivación personal debe ser un juicio consistente que haga que las personas tengan confianza en sí mismas. Por ello, asegura eficacia y positividad en tu entorno diario. Es decir, el individuo necesita estar motivado para continuar con su vida. Perturba todos los aspectos de la vida y es esencial para llevarse bien con todos, permite generar el crecimiento social para lograr todos los objetivos.

Según Suárez, manifiesta en su artículo (2012); para obtener mejores resultados en la productividad es esencial que las empresas de servicios inviertan en estrategias para motivar, basándose en generar ambientes agradables. Obteniendo ambientes animados para generar productividad y eficacia. Aquellas empresas que tienen limitación en los recursos demandan de técnicas de motivación en el trabajo que favorezca el desarrollo profesional y personal. En empresas con numerosos empleados y recursos más generosos, la cuestión se ve desde una perspectiva diferente, la motivación se enmarcaba en la palabra “bienestar”, pero estaba dirigida no sólo a los empleados, sino también al grupo familiar.

Pérez (2012), en el artículo “Motivación” disponible en el periódico, realizó un seminario para motivar a los miembros del gobierno, brindándoles, al gabinete, un seminario para mejorar la motivación. Recibiendo consejos ejemplares en donde surge la necesidad motivacional para realizar un mejor desempeño en sus actividades y enfocarse más en sus obligaciones laborales, también se refirió a los resultados inmediatos de cada servicio realizado individualmente.



Gómez (2013), realizó un congreso motivacional en la gestión del talento humano, en donde se enfoca que las personas no tienen que ser motivadas, ellos mismos deben encontrar la adherencia a la motivación, diversos autores suscitan esta acción, como esencia del individuo que hace lo que desea porque recibe una motivación intrínseca siendo diferente si lo realiza por conveniencia.

## MARCO CONCEPTUAL

### Teorías y conceptos de la motivación

La motivación está relacionada con aspectos individuales y socioculturales y está presente en todos los ámbitos de la existencia humana es por ello que para el presente trabajo de investigación se toma en cuenta, principalmente los conceptos vertidos líneas abajo.

La motivación abarca disciplinas científicas, características y aspectos intervinientes que direccionan el comportamiento humano, entre las cuales podemos mencionar el afectivo, inconsciente, filosófico, psicológico, que genera el comportamiento del ser humano para brindarle dirección y fuerza.

Estos se clasifican en positivos y negativos.

A través de los castigos la persona es obligada a realizar acciones de obediencia desde el aspecto negativo. A diferencia del espíritu positivo que utiliza el desarrollo espiritual, es así que los autores lo dividen en extrínseco e intrínseco (Leonor, 1997).

Se basa en el interés de la persona la motivación intrínseca, mostrando un papel más activo para obtener las metas, objetivos e ideales.

La motivación extrínseca tiene en cuenta motivadores externos, como los beneficios que ofrece la actividad realizada, es decir que representa un medio para lograr una meta y no la meta.

Existe una discusión del efecto que genera obtener una recompensa de exterior o interior, las recompensas externas tienen una influencia negativa sobre la motivación intrínseca.

La primera recomendación apunta a no ofrecer recompensas basadas en el desarrollo de trabajos por la implicancia de tomar decisiones complejas, generando la reducción de recompensas externas que sean influenciadas dentro del ambiente laboral debido a la motivación generada internamente.

Para obtener un mejor desempeño, las empresas deben plasmar estrategias que permitan mejorar la motivación intrínseca desde el salario igualitario.

En las empresas existe la disminución de la motivación intrínseca debido a que son controlados a través de los incentivos, siendo diferente el aumento de motivación por brindar información relevante de la situación de las empresas externas.

En Cuba, Gonzáles (1982) Indicó “proceso psíquico que se encuentra en una constante integración y transformación, basado por aquellas conductas intensas a consecuencia de satisfacer la necesidad” y otros, por ejemplo, Gonzáles y Mitjans (1989): “el ánimo del individuo no es aquella que se encuentra reducida por la motivación del ser humano, esto se da por el aspecto individual y sociocultural que genera los ámbitos existenciales del ser humano.

Teoría de la jerarquía de las necesidades.

Abraham Maslow (1908-1970) Arana, (2005) se basa en el diseño piramidal, en donde el ego está por encima de la necesidad básica de las personas por generar la supervivencia laboral o realización personal que cubra sus necesidades. La necesidad se encuentra jerarquizada y estipulado por reglas según Maslow:

- Cuando se satisface la insuficiencia de un nivel particular de la jerarquía, el objetivo se dirige a satisfacer las necesidades del nivel seguidamente superior, lo que se torna motivador.
- No todos llegan a alcanzar la cima de la jerarquía de la necesidad.
- La necesidad genera satisfacciones o insatisfacciones por no ser resueltas.

El beneficio práctico del enfoque de Maslow para la acción de liderazgo reside en el hecho de que una de las labores más exigentes del gerente es influir en el comportamiento de las personas que dirige, puede tomar el portante del conocimiento de necesidades relativamente insatisfechas y traducirlas en realidad, utilizando el "apalancamiento de la motivación"

## Modelo de tres necesidades

Hacia 1950, David McClelland (Hirschfeldt, 2003) indicó que las personas son encaminadas en la vida en base a la motivación, logro y poder para alcanzar los éxitos en diversos países en donde predomina la motivación por el desempeño del directivo.

- El éxito laboral está por encima de los incentivos.
- El desempeño se vuelve más exigente por la misma necesidad.
- Necesitan información periódica sobre su desempeño.
- Se fijan objetivos moderadamente difíciles y evitando roles sencillos.

La motivación afiliativa es el deseo de disfrutar del aprecio y reconocimiento de los demás.

- Batalla su amistad.
- Busca la colaboración en áreas competitivas.
- Búsqueda de afecto a través del esfuerzo.

La probabilidad de obtener el éxito genera mayor esfuerzo en las personas:

- Son competitivos para obtener un mejor estatus.
- El prestigio está por encima del desempeño.
- Para obtener sus fines manipular y controlar a los demás.
- Integran los grupos para alcanzar las metas y objetivos

El tipo de motivación predominante predispone a la persona a fijarse determinadas metas. Un individuo dominado por la motivación de logro instauro constantemente nuevos objetivos y se esfuerza por perfeccionar su desempeño para poder alcanzarlas.

## Teoría de la satisfacción de necesidades de Clayton Alderfer

Entre 1969 y 1970 Alderfer indicó la teoría ERG, que establece el crecimiento, existencia y relación, siendo semejante que Maslow, estableciendo las necesidades por jerarquía, sin llegar a tener la misma reflexión que el autor.

- La necesidad es agrupado por categorías, por su crecimiento personal, necesidad existencial y de relación.
- La frustración por lograr la necesidad superior es real; es así que Alderfer indica los momentos y circunstancias que tiene el individuo al cubrir una necesidad ascienden o descienden por su jerarquía al no tener una estabilidad permanente.

La teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (Arana, 2005)

La teoría de los dos factores dispuesto al final de los años 50 afirma que los bajos niveles de necesidades, incluidos los salarios, no necesariamente conducen a una mayor productividad. Según su propuesta teórica, existen dos factores que intervienen son el factor higiénico y motivacional.

El primero evita la insatisfacción, proporcionan un ambiente neutral para los trabajadores” (Hirschfeldt, 2003:2). López (2005:5) se refiere a que Herzberg “no estuvo conforme con la equivalencia del salario y seguridad para cubrir una necesidad fisiológica y tener una vida digna”.

Según la propia opinión de Maslow, estas cosas son necesidades importantes para obtener un mayor nivel de jerarquía”.

Tradicionalmente, los factores de higiene son factores asociados a la motivación laboral; sin embargo, actualmente hay datos suficientes para apoyar diversos factores positivos, evitando insatisfacciones y no siendo mantenidas en el largo plazo.

El factor higiénico cuando se da en distintos lugares genera insatisfacción y es perjudicial.

La filosofía del enriquecimiento laboral tiene como objetivo aumentar el nivel de control, planificación, ejecución y evaluación del empleado sobre su trabajo.

- Crear grupos de trabajo naturales encaminados a conseguir que se realicen tareas en donde el personal se sienta identificado de una manera responsable.
- Combina tareas. Las tareas parcialmente realizadas deben combinarse en un módulo de trabajo nuevo y más completo, genera el aumento e identidad de habilidades por las tareas ejercidas.
- El cliente se siente satisfecho porque encuentra un ambiente responsable, manteniendo una relación directa con el trabajador, valorando el desempeño sistemático.
- Genera el cierre de la brecha, control y promoción de la autonomía del empleado.
- El objetivo es empleado en una constante supervisión de manera sistemática. Se recurre a los distintos medios para obtener los objetivos.

Para poder alcanzar los objetivos en las empresas, el empleado tiene que estar motivado y poder lograr su desarrollo (Arana, 2005:1). La organización observa el compromiso de los trabajadores, sabiendo que no pueden controlarse ellos mismos, estableciendo herramientas que contribuyan al esfuerzo a través de logros enfatizados.

Se ha confirmado lo citado por los autores, la importancia de la vida del trabajador en su centro de operaciones y cobran relevancia universal.

Los trabajadores se encuentran motivados, debido a que disfruta y se sienten felices por la labor que desempeña. Surgiendo las siguientes interrogantes:

¿Qué necesidad tiene los empleados para encontrarse motivados y trabajar en equipo?, Una persona motivada dentro del ambiente laboral u organización, seguida por una amplia gama de aspiración, siendo la más importante la realización personal y la adquisición monetaria, siendo referido por Maslow.

En 1700 desde Europa surge la motivación laboral, siendo obligatoria por los directivos en gestionar la motivación, sin que otras variables sean ignoradas en el aspecto funcional o productivo de la empresa.

Los recursos humanos presentan grandes retos en las próximas décadas: aumentar la productividad de los empleados, reducir costes y procesos innecesarios, mejorar los conocimientos y técnicas del personal, aumentar la moral y aumentar la motivación.

Estos nuevos desafíos no pueden mantenerse alejados de un empleado que tiene valores diferentes, aquel empleado que asume la lealtad con su jefe, procede y cumplen las reglas que se le dispone, deseando alcanzar los objetivos. Queda demostrado que la participación en las decisiones, genera intereses y en donde la autoridad con estructura corporativa se vuelve menos rígida.

El liderazgo por autoridad deja paso al liderazgo por motivación, metas y equipo de trabajo.

Los empleados tienen que estar motivado, es tarea de los gerentes planificar diversos aspectos (Hirschfeldt, 2003):

- Confiar y elogiar si es necesario.
- Para lograr un beneficio laboral tiene que haber espíritu de equipo.
- Identificar las pretensiones de la empresa.

- Las tareas asignadas son atendidas por la integración mental y emocional del grupo activo en la toma de decisiones.

Las estrategias propuestas para incrementar la motivación laboral son variadas, por lo que también podemos mencionar la mejora de las condiciones de trabajo (factores higiénicos), adaptación persona-laboral, reconocimiento del trabajo realizado, evaluación del desempeño laboral, establecimiento de fijación de objetivos en forma de evaluaciones periódicas.

Para alcanzar las metas los superiores y subordinados hacen una revisión sistemática en un período de tiempo, aclarando y analizando el cumplimiento en base a los requisitos (donde la gente sabe qué esperar) de estas cosas y las consecuencias de no hacerlo.

Hacerlos correctamente), desarrollar compromisos que posibilite la integración de los empleados y la organización, cubriendo necesidades y que se sienta respaldado en base a la prosperidad y el avance motivacional con los aportes a través de la obra misma.

El dinero también se utiliza como recompensa e incentivo porque se considera “siendo obvia la motivación extrínseca” (Gutiérrez, 1997).

Se ha demostrado que existe diversas necesidades en el ambiente laboral, se encuentra por encima del aspecto económico, es así que la necesidad económica en algunos casos se encuentra satisfecho y lo hacen por trabajo. Un especialista busca la integración de su gente con la realización para entablar el empoderamiento, aumentando el compromiso y la confianza laboral, siendo: participativo, validado.

- Validación: respeto al trabajador, crecimiento, satisfacción ante diversas habilidades.
- Información: tener conocimiento del porqué se realizan las cosas, brindando información certera a la empresa.
- Participación: los trabajos que realizan los empleados son monitoreados.

La clave es explorar estas motivaciones para establecer un entorno en el que los individuos quieran trabajar y sentirse tratadas como personas cuyas organizaciones tengan en cuenta sus necesidades.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación.**

La investigación es cualitativa debido a que se establece hechos y fenómenos del estudio, mediante el uso de herramientas para revelar, triangular y explicar acciones específicas o únicas para dar a conocer la explicación de aquellos fenómenos, y tener conocimiento a donde nos desplazamos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 358). Establece el estudio subjetivo a través de la información recabada que determina el tipo de observación; estableciendo el abordaje de textos, entrevistas y casos de experiencias personales (Hernández et al., 2014).

Este estudio según su finalidad es aplicada, debido a que brinda respuestas amplias para fortalecer el conocimiento del entorno (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). El objetivo es profundizar y ampliar el conocimiento científico sobre la motivación laboral de los trabajadores del sector salud.

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Es no experimental, basado en lo inductivo, permitiendo utilizar el razonamiento desde lo particular para llegar a la conclusión general (Cegarra, 2012).

Es un estudio de caso que permite profundizar la búsqueda de detalles y características del comportamiento de una persona, resaltando las interacciones dentro del entorno reforzando las preguntas como, por que, de qué manera o explique (Jiménez y Comet, 2016)

#### **3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

Considerando todos los conceptos vertidos en el presente estudio de investigación, se incluyó una categoría a priori denominada motivación, esta a su vez se desprende en tres subcategorías las cuales son: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación negativa, cada uno de los cuales cuenta con sus respectivos códigos, haciendo un total de 15 códigos que generaran 15 preguntas, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 1.**

*Tabla de categorización*

Categoría	Subcategorías	Código			
Motivación laboral	Motivación intrínseca	Compromiso			
		Interés			
		Autorrealización			
		Satisfacción			
	Motivación extrínseca	Motivación extrínseca	Clima laboral		
			Respeto		
			Afiliación		
			Infraestructura		
			Seguridad		
			Reconocimiento		
			Incentivos		
			Salario		
			Motivación negativa	Motivación negativa	Sanciones
					Agresividad
		Amenaza			

*Nota.* Elaboración propia

En el anexo 1 se expone la tabla de categorización que contiene la categoría, las subcategorías, y los códigos del cual se desprende las entrevistas a profundidad de pauta semiestructurada.

### **3.3 Escenario de estudio**

El escenario para el presente trabajo de investigación es un centro de salud de la jurisdicción de la Red Integrada de Salud (RIS) de Villa el Salvador quien además es una de las 6 RIS que pertenecen a la Dirección de Redes Integradas de Salud (DIRIS) de Lima Sur, el Centro de Salud en mención es una entidad pública que se ubica en el distrito en mención, pertenece al primer nivel de atención y es uno de los establecimientos de salud más concurridos por la población, alberga un gran grupo de trabajadores de la salud entre administrativos y personal profesional asistencial que se dedican a la prestación de servicios de salud.



### 3.4 Participantes

La muestra de estudio se obtuvo de manera intencional no probabilística, se incluyó criterios de inclusión y exclusión, siendo considerados todos los profesionales de la salud del Centro de Salud, que tienen un vínculo formal y estable con la institución, de preferencia nombrados, con mayor número de años de antigüedad, se eligió a 13 trabajadores masculinos y a 18 trabajadores femeninos por lo menos 1 o 2 de cada profesión de la salud y a los que tienen más de 5 años de experiencia.

Tabla 2.

Tabla de participantes.

Genero	Cantidad	Área involucrada	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Femeninos (mujeres)	18	Consultorios	Experiencia mayor a 5 años	Experiencia menor a 5 años
		emergencia	Nombrada ley 276, o contratada CAS	Contrato por servicios no personales
Masculinos (varones)	13	Consultorios	Experiencia mayor a 5 años	Experiencia menor a 5 años
		emergencia	Nombrado ley 276, o contratado CAS	Contrato por servicios no personales

*Nota.* Elaboración propia

### 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para el presente estudio es la entrevista, por su importancia para recabar la información a través de la conversación, en la investigación cualitativa, es definido por qué recaba información en base a la interacción de los individuos, abarcando preguntas y obteniendo respuestas que asume el entrevistado (Taylor y Bogdán, 2012).

El instrumento utilizado fue la matriz de entrevista (guion de preguntas de la entrevista) que contienen 15 preguntas neutras, abiertas, elaboradas para profundizar la investigación y que están vinculadas a tres subcategorías y estas a su vez están ligadas a los códigos validados por 3 expertos.

Este procedimiento ha permitido obtener la percepción profesional de los trabajadores del sector salud, siendo desarrollados profundamente desde el análisis cualitativo, utilizando herramientas que permiten la extracción digital y

física para obtener la información y direccionar el planteamiento de las preguntas de acuerdo a su categoría.

### **3.6 Procedimientos**

Se realizó la creación de la entrevista en base a indicadores y categorías, para su coherencia y relevancia del instrumento ha sido verificado por los responsables metodólogos (juicio de expertos) además se registró toda la información de los profesionales participantes quienes suscribieron, la entrevista, en el formulario de consentimiento informado emitido por la Universidad César Vallejo y con los permisos respectivos fue aplicado en la institución que presta servicios de salud público. La aplicación fue de forma directa en base a la entrevista personal o video llamada, se registró en la plataforma virtual. La información fue ingresada en el software Atlas Ti para procesarla. Finalmente, los datos de las entrevistas fueron codificados y triangulados para obtener números y redes según el objetivo.

### **3.7 Rigor científico**

Para el presente estudio se utilizó la credibilidad de los entrevistados, dado que el instrumento de recolección de datos fue validado por juicio de expertos. Igualmente, se aplicaron los criterios de credibilidad y la transferibilidad, dado que se ha documentado toda la investigación y se han mostrado los resultados de manera clara y coherente (Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo, 2012), a su vez la presente investigación puede dar paso a indagaciones y revisiones por parte de otros investigadores para ser reconocida como creíble, dando paso a la validez y confiabilidad, demostrando pruebas tangibles de los resultados del estudio (Arias y Giraldo, 2011).

### **3.8 Método de análisis de datos**

La información recogida se analizó empleando la triangulación, que consiste en combinar distintos datos, fuentes, métodos y teorías en relación a un argumento de utilidad, de esta manera, se logrará un mejor resultado (Okuda-Gómez-Restrepo 2005). En esta investigación se triangularon los comentarios de todos los profesionales de la salud de la institución elegida, cruzando y

contrastando sus percepciones o ideas o conocimientos mencionados para un óptimo análisis de la motivación; se consideró los siguientes pasos

- se obtuvo la información a través de las entrevistas a profundidad

- se transcribió en Word las entrevistas se ordenó y se ingresó en el programa

Asimismo, para el análisis de la información obtenida se aplicó los métodos:

- Método descriptivo que permitió obtener la Codificación según una lógica deductiva y el enraizamiento de dichos códigos.

- Método inferencial que permitió obtener el coeficiente de co-ocurrencias, luego las redes semánticas que revelan las categorías a priori o posteriori.

Finalmente, para facilitar este análisis, se usará el programa Atlas Ti versión 9, dado que permite codificar y relacionar la información recabada, para obtener redes y figuras.

### **3.9 Aspectos éticos**

La información proporcionada por los participantes que trabajan en el escenario de estudio es veraz, confiable. Se consideraron todos los permisos y accesos a la información, tanto de la Universidad como del establecimiento de salud, así como los consentimientos de los sujetos y la institución, respetándose de esta manera los parámetros establecidos por la asociación respectiva. Referentes a la credibilidad, confidencialidad y discrecionalidad.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

##### Resultados descriptivos

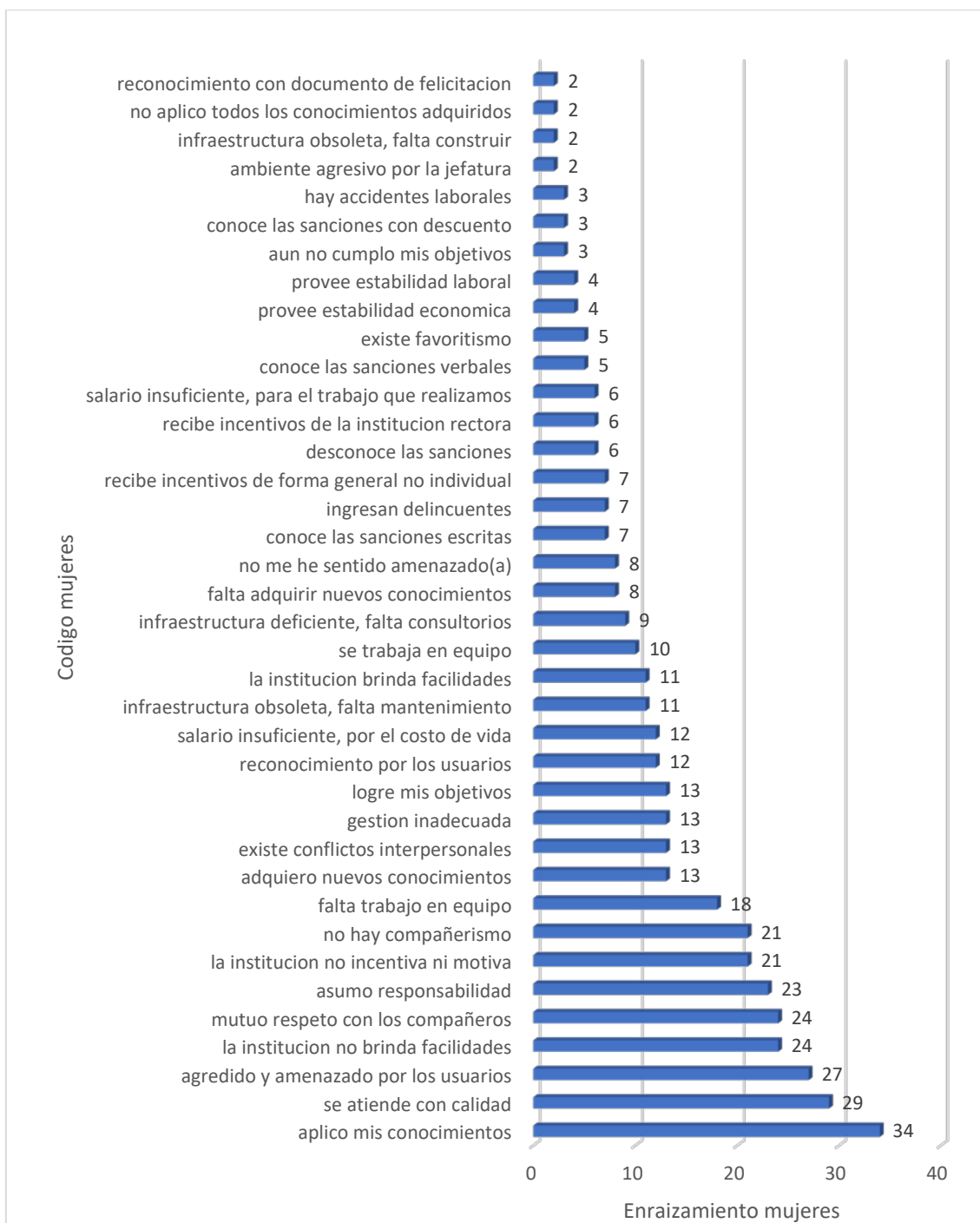
Tabla 3.

*Tabla de enraizamiento de códigos en trabajadoras mujeres*

Código	Enraizamiento
aplico mis conocimientos	34
se atiende con calidad	29
agredido y amenazado por los usuarios	27
la institución no brinda facilidades	24
mutuo respeto con los compañeros	24
asumo responsabilidad	23
la institución no incentiva ni motiva	21
no hay compañerismo	21
falta trabajo en equipo	18
adquiero nuevos conocimientos	13
existe conflictos interpersonales	13
gestión inadecuada	13
logre mis objetivos	13
reconocimiento por los usuarios	12
salario insuficiente, por el costo de vida	12
infraestructura obsoleta, falta mantenimiento	11
la institución brinda facilidades	11
se trabaja en equipo	10
infraestructura deficiente, falta consultorios	9
falta adquirir nuevos conocimientos	8
no me he sentido amenazado(a)	8
conoce las sanciones escritas	7
ingresan delincuentes	7
recibe incentivos de forma general no individual	7
desconoce las sanciones	6
recibe incentivos de la institución rectora	6
salario insuficiente, para el trabajo que realizamos	6
conoce las sanciones verbales	5
existe favoritismo	5
provee estabilidad económica	4
provee estabilidad laboral	4
aun no cumplo mis objetivos	3
conoce las sanciones con descuento	3
hay accidentes laborales	3
ambiente agresivo por la jefatura	2
infraestructura obsoleta, falta construir	2
no aplico todos los conocimientos adquiridos	2
reconocimiento con documento de felicitación	2

Figura 1.

*Niveles de enraizamiento del total de códigos para las mujeres*



*Nota.* Respecto a los resultados descriptivos, la figura muestra un total de 38 códigos para las mujeres, en ella se muestra que los que tienen mayor enraizamiento son: aplico mis conocimientos con 34, se atiende con calidad con 29, agredido y amenazado por los usuarios con 27, la institución no brinda facilidades con 24, mutuo respeto con los compañeros también con 24 así

sucesivamente, estos 5 primeros códigos están relacionados con las 3 subcategorías planteadas en el presente estudio.

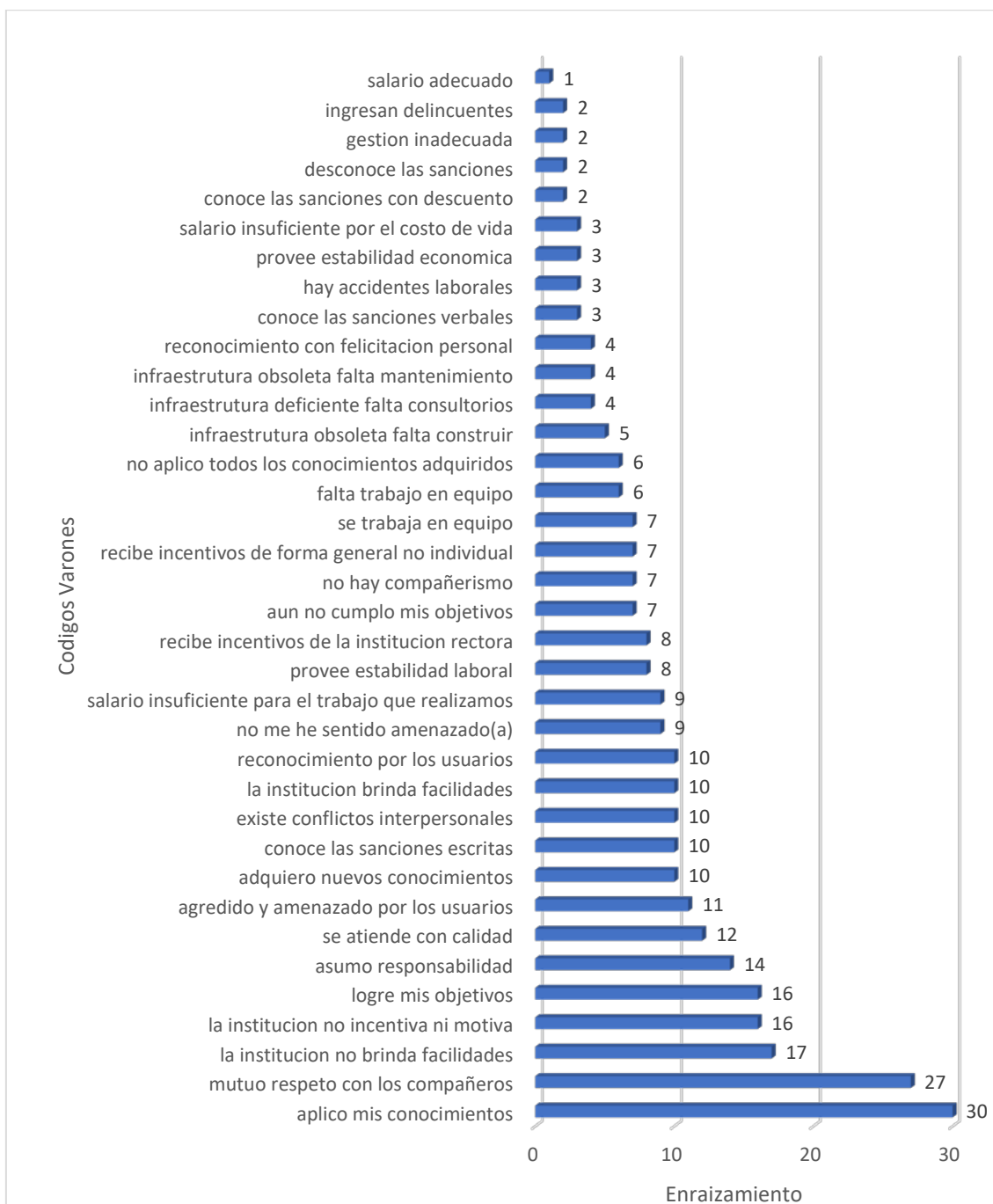
Tabla 4.

*Tabla de resultados de enraizamiento para los trabajadores varones*

Código	Enraizamiento
aplico mis conocimientos	30
mutuo respeto con los compañeros	27
la institución no brinda facilidades	17
la institución no incentiva ni motiva	16
logre mis objetivos	16
asumo responsabilidad	14
se atiende con calidad	12
agredido y amenazado por los usuarios	11
adquiero nuevos conocimientos	10
conoce las sanciones escritas	10
existe conflictos interpersonales	10
la institución brinda facilidades	10
reconocimiento por los usuarios	10
no me he sentido amenazado(a)	9
salario insuficiente para el trabajo que realizamos	9
provee estabilidad laboral	8
recibe incentivos de la institución rectora	8
aun no cumplo mis objetivos	7
no hay compañerismo	7
recibe incentivos de forma general no individual	7
se trabaja en equipo	7
falta trabajo en equipo	6
no aplico todos los conocimientos adquiridos	6
infraestructura obsoleta falta construir	5
infraestructura deficiente falta consultorios	4
infraestructura obsoleta falta mantenimiento	4
reconocimiento con felicitación personal	4
conoce las sanciones verbales	3
hay accidentes laborales	3
provee estabilidad económica	3
salario insuficiente por el costo de vida	3
conoce las sanciones con descuento	2
desconoce las sanciones	2
gestión inadecuada	2
ingresan delincuentes	2
salario adecuado	1

Figura 2

*Niveles de enraizamiento del total de códigos para los varones*



*Nota.* Respecto a los resultados descriptivos, la figura muestra un total de 36 códigos para los varones, en ella se muestra que los que tienen mayor enraizamiento son: aplico mis conocimientos con 30, mutuo respeto por los compañeros con 27, la institución no brinda facilidades con 17, la institución no motiva ni incentiva con 16 y logre mis objetivos con 16, siendo estas los 5

primeros y que a su vez están relacionadas con las 3 subcategorías planteadas en el presente estudio.

### Resultados inferenciales

Tabla 5

*Tabla de coeficientes de co-ocurrencia comparativo*

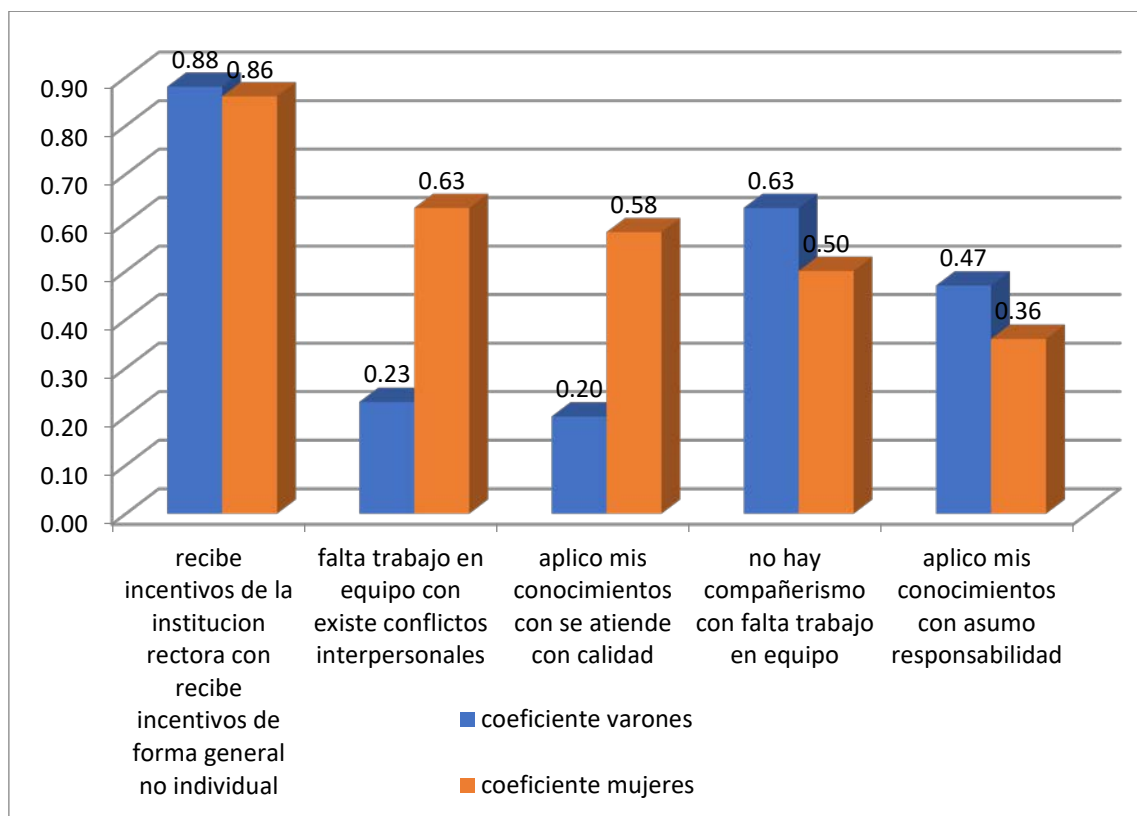
Código de co ocurrencias	coeficiente mujeres	coeficiente varones
recibe incentivos de la institución rectora con recibe incentivos de forma general no individual	0.86	0.88
falta trabajo en equipo con existe conflictos interpersonales	0.63	0.23
aplico mis conocimientos con se atiende con calidad	0.58	0.20
no hay compañerismo con falta trabajo en equipo	0.50	0.63
aplico mis conocimientos con asumo responsabilidad	0.36	0.47

*Nota.* En la tabla, se muestra los códigos co-ocurrentes que tienen mayor grado de asociación (mayor a 0.45) tanto para el género femenino (mujeres) como para el género masculino (varones), y ellas son: recibe incentivos de la institución rectora con recibe incentivos de forma general no individual 0.86 para mujeres y 0.88 para varones, código que está estrechamente relacionado con el código incentivo de la subcategoría motivación extrínseca, esto nos indica que la institución no incentiva directamente a los trabajadores lo hace la institución rectora de manera grupal, seguida de falta trabajo en equipo con existe conflictos interpersonales 0.63 para mujeres pero en varones esta co ocurrencia no es significativa 0.23, las siguientes concurrencias son: aplico mis conocimientos con se atiende con calidad 0.58 para las mujeres y para los varones no es significativa; no hay compañerismo con falta trabajo en equipo 0.50 para las mujeres y 0.63 para los varones, relacionados con la motivación extrínseca e intrínseca que muestra disminución de la motivación o desmotivación en los trabajadores, seguida de, aplico mis conocimientos con asumo responsabilidad 0.47 para los varones y 0.36 para las mujeres, relacionada con la subcategoría motivación intrínseca que muestra aumento de la motivación de los trabajadores por cumplir sus funciones.



Figura 3

Coeficiente de co ocurrencia comparativos varones con mujeres

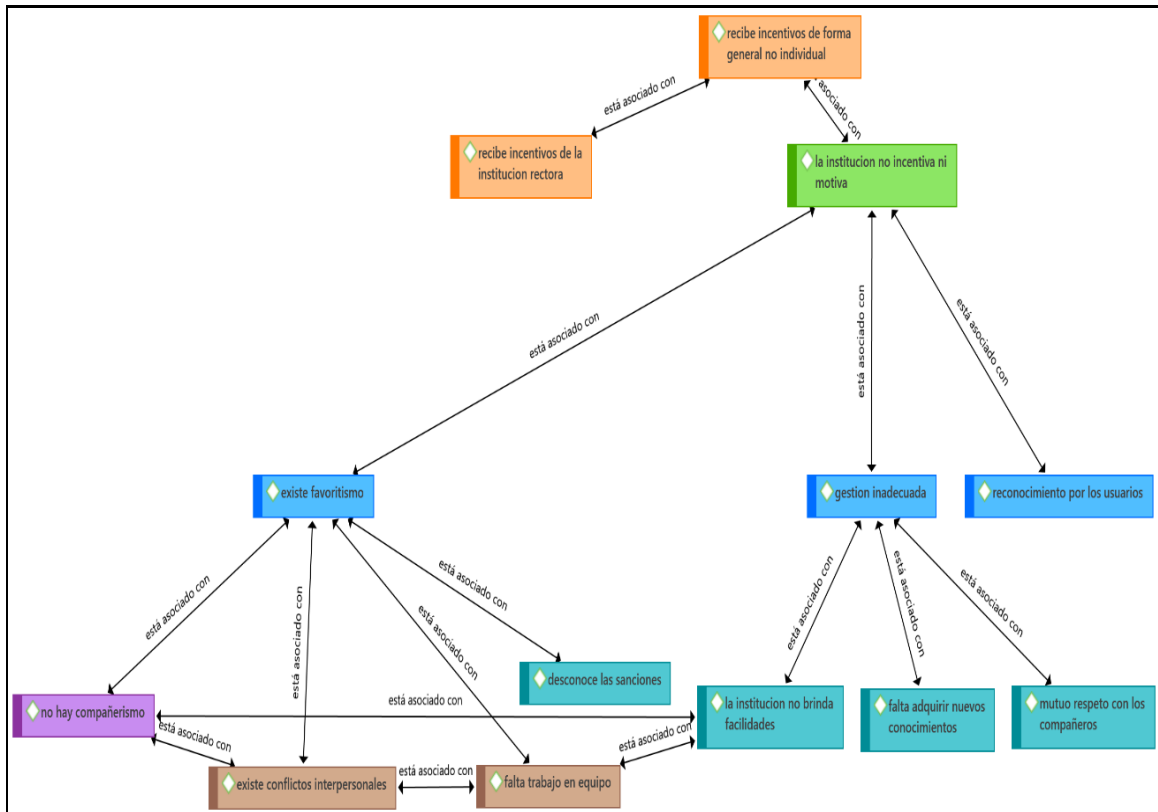


*Nota.* Son 3 los coeficientes que tienen mayor co ocurrencia que superan el 0.45, a saber 0.86, 0.63, 0.47, para los varones y 4 los coeficientes que superan el 0.45 en las mujeres a saber 0.86, 0.63, 0.58 y 0.50, esto muestra que las subcategorías motivación intrínseca y extrínseca están siendo confirmadas, de ellas, las 2 primeras demuestran disminución de la motivación generado por ausencia de la dotación de incentivos de la misma institución, no hay compañerismo y la falta de trabajo en equipo en ambos géneros, y la tercera con la co ocurrencia aplico mis conocimientos con se atiende con calidad en las mujeres demuestra que hay muestra presencia de la motivación intrínseca, mas no en los varones que tiene un índice poco significativo (0.20), la aplicación de los conocimientos en el trabajo por los trabajadores mujeres conlleva a que ellas atiendan con calidad fortaleciendo la motivación intrínseca, en los varones esta motivación intrínseca en la tabla aparece en quinto lugar con la co ocurrencia de aplico mis conocimientos con asumo responsabilidad con 0.47 que vendría a ser el tercer lugar si solo se analiza la coocurrencia en varones.

## Redes semánticas para el género femenino (mujeres)

Figura 3

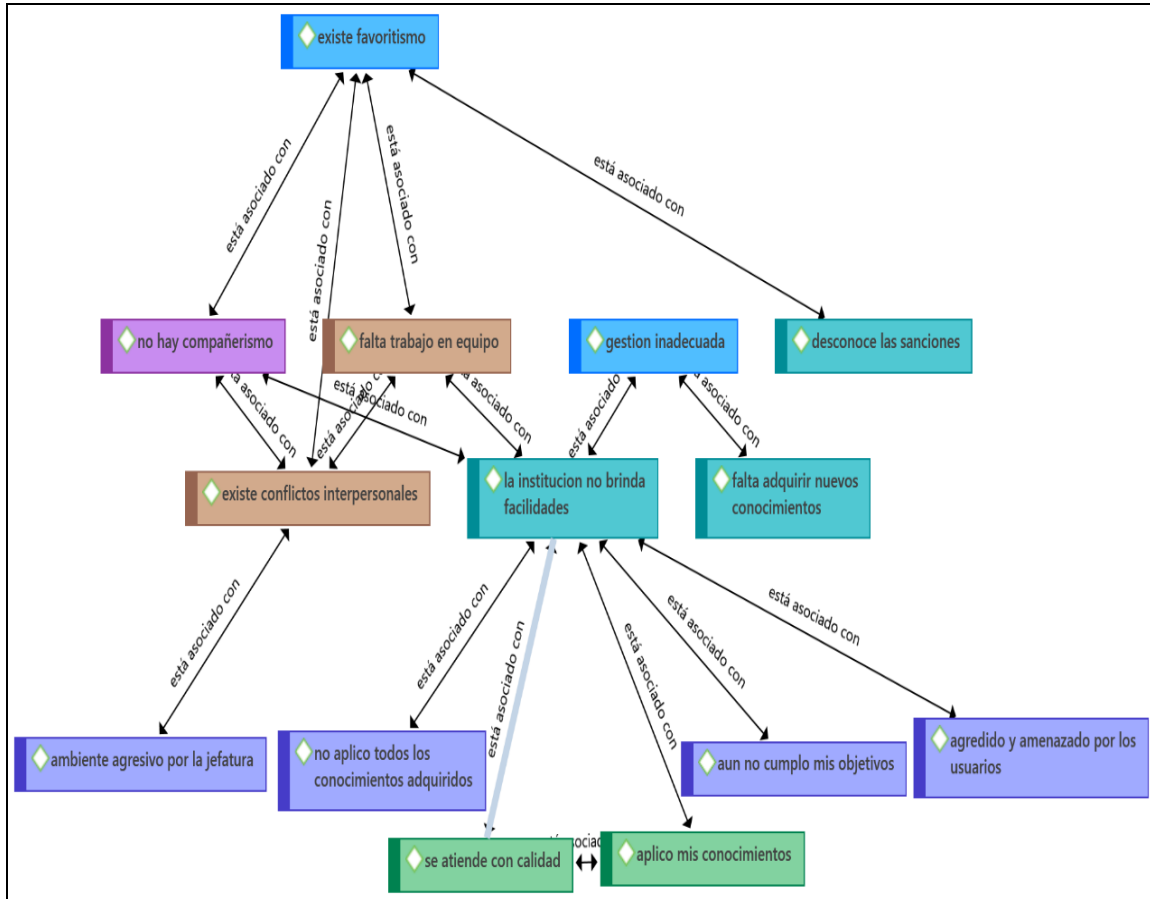
Red semántica de los códigos recibe incentivos de forma general no individual con recibe incentivos de la institución rectora en mujeres.



*Nota.* La figura muestra que en la co ocurrencia mayor (0.86) el código recibe incentivos de la institución rectora no está asociado con otros códigos mientras que el código recibe incentivos de forma general no individual muestra asociación con la institución no incentiva ni motiva, mostrándonos que no existe acciones que incrementen la motivación de parte de la institución hacia los trabajadores, lo que se refuerza con la asociación en el siguiente nivel con existe favoritismo, con gestión inadecuada, pero también se demuestra que a pesar de que la institución no realiza acciones para motivar a los trabajadores si existe reconocimiento por los usuarios de los servicios hacia el trabajador, esta falta de motivación esta también relacionado en el siguiente nivel de jerarquía con: no hay compañerismo, existe conflictos interpersonales, falta trabajo en equipo, la institución no brinda facilidades etc.

Figura 4

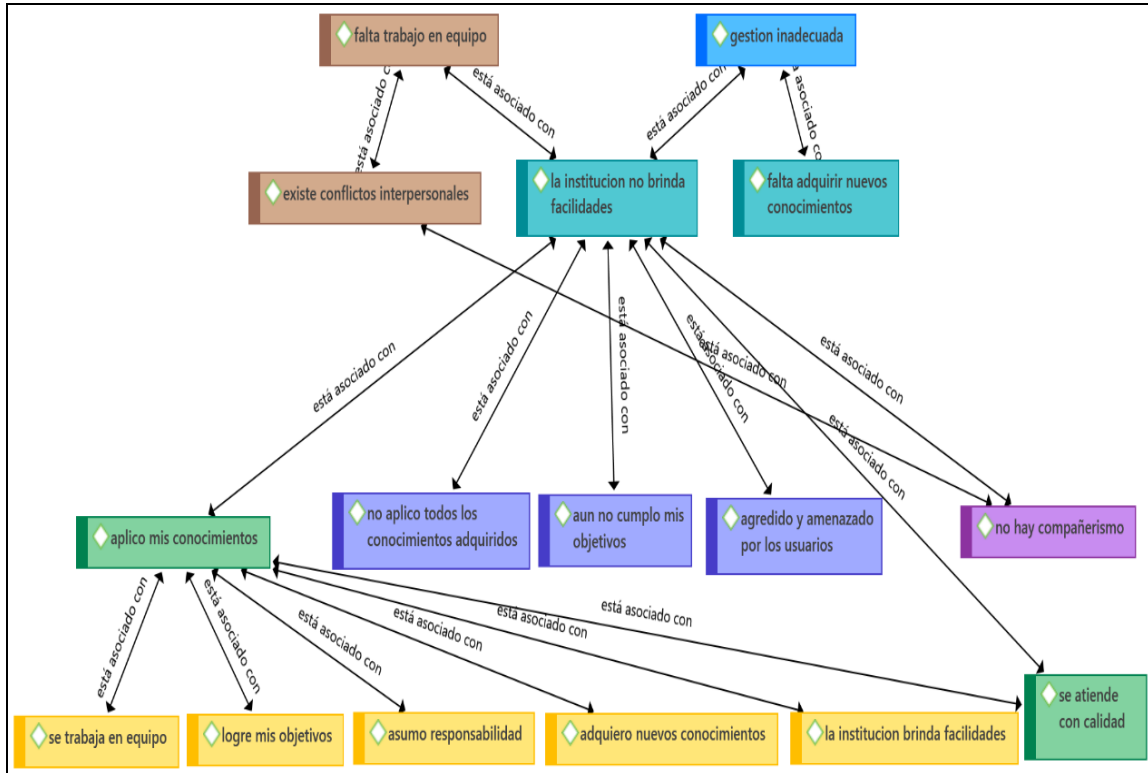
Mapa de redes de los códigos falta trabajo en equipo con existe conflictos interpersonales en mujeres.



Nota. La figura muestra que en la co ocurrencia siguiente (0.63) entre falta trabajo en equipo con existe conflictos interpersonales ambos están asociados en el segundo nivel jerárquico con existe favoritismo que tiene mayor jerarquía, también están asociados en la misma jerarquía con: no hay compañerismo, gestión inadecuada, desconoce las sanciones, existen conflictos interpersonales, la institución no brinda facilidades y finalmente con falta adquirir nuevos conocimientos lo que demuestra que en la subcategoría motivación extrínseca, la institución no realiza acciones para motivar a los trabajadores de la institución, reforzado con las asociaciones del siguiente nivel tal y como se muestra en la figura.

Figura 5

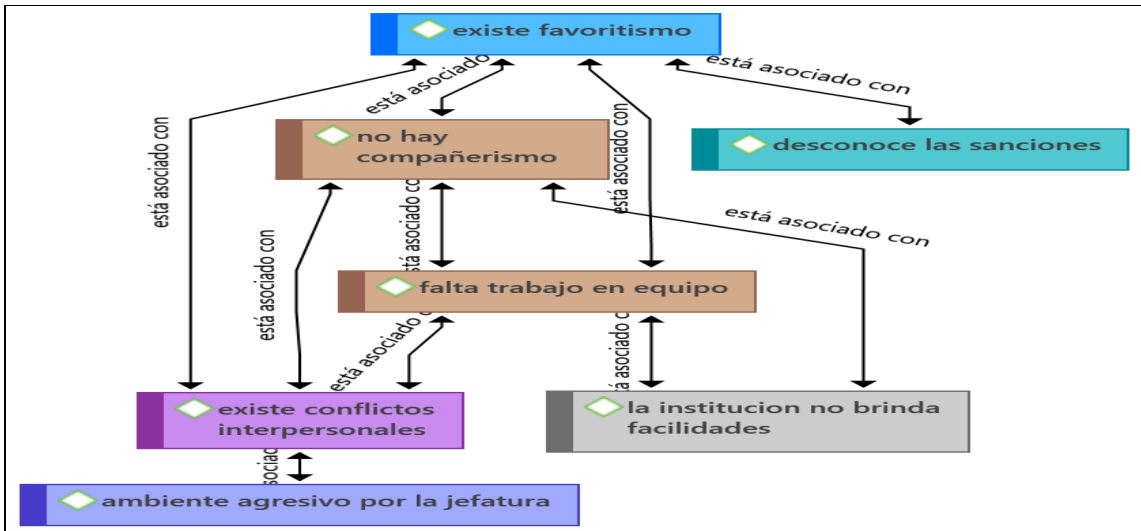
Mapa de redes de los códigos aplico mis conocimientos con se atiende con calidad en mujeres.



Nota. La figura muestra que en la co ocurrencia siguiente (0.63) entre aplico mis conocimientos con se atiende con calidad ambos están asociados en el tercer nivel con la institución no brinda facilidades que está en el segundo nivel de jerarquía, esto se explica porque a pesar de que los profesionales atienden aplicando sus conocimientos para dar atención de calidad la institución no les brinda facilidades, demuestra además que las subcategoría intrínseca relacionada con las acciones propias del trabajador están reforzando la motivación que influye directamente en el siguiente nivel de jerarquía con se trabaja en equipo, logre mis objetivos, asumo responsabilidad y adquiero nuevos conocimientos.

Figura 6

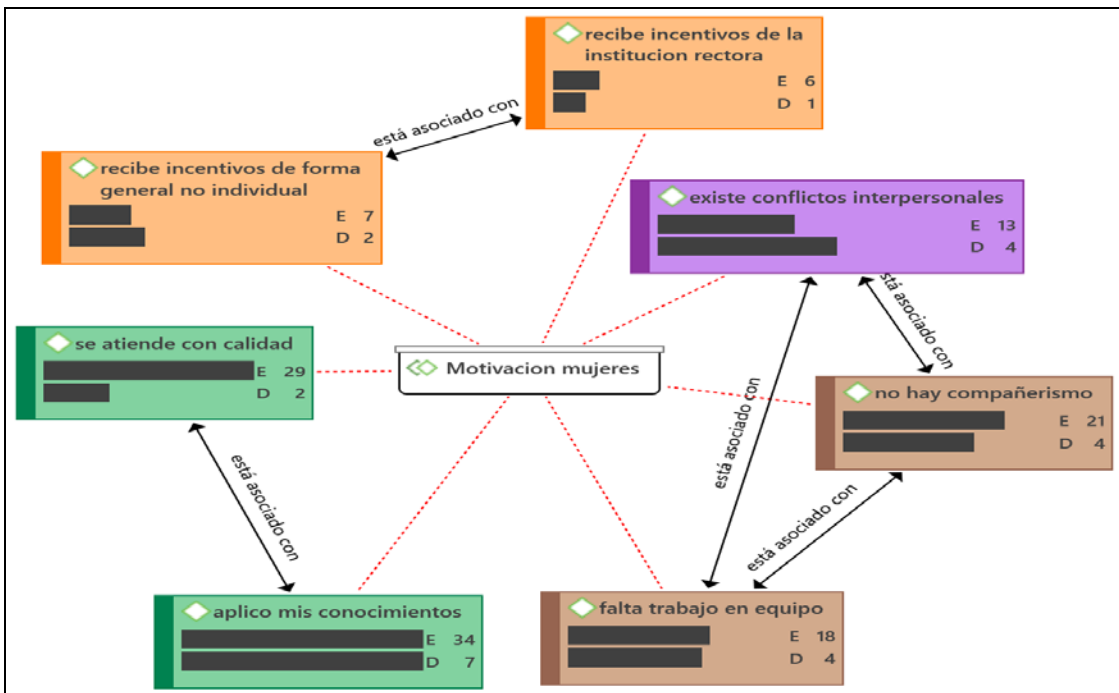
Mapa de redes de los códigos no hay compañerismo con falta trabajo en equipo en mujeres



Nota. La figura muestra que en la co ocurrencia siguiente (0.50) entre no hay compañerismo con falta trabajo en equipo, la motivación intrínseca, así como la motivación extrínseca demuestran disminución de la categoría motivación quienes a su vez están asociadas con existe favoritismo en el primer nivel jerárquico a su vez con existen conflictos interpersonales y la institución no brinda facilidades en el cuarto nivel jerárquico fortaleciendo las acciones de disminución de la motivación.

Figura 7

Red semántica de asociación de la categoría motivación en mujeres

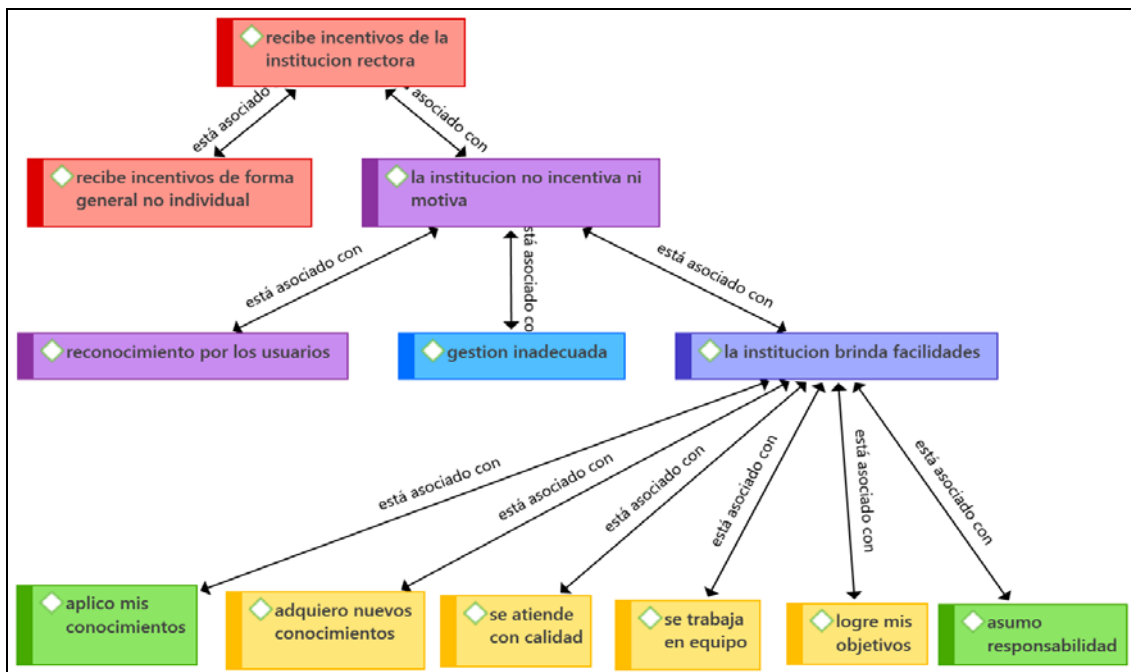


*Nota.* En la figura se muestra que en la categoría motivación, el código con mayor enraizamiento (34) es aplico mis conocimientos que está asociada al código se atiende con calidad (29) que también tiene alto enraizamiento, este par de códigos que son de la subcategoría Motivación intrínseca refuerzan la categoría motivación, además muestra los otros códigos con alto enraizamiento como son: no hay compañerismo (21) que está asociado con el siguiente código que también tiene alto enraizamiento que es falta trabajo en equipo (18), así como los otros códigos existe conflictos interpersonales (13), recibe incentivos de forma general no individual (7) y recibe incentivos de la institución rectora (6) códigos que pertenecen a las subcategorías motivación intrínseca y motivación extrínseca y que debilitan la categoría motivación.

### Redes semánticas para el género masculino (varones)

Figura 8

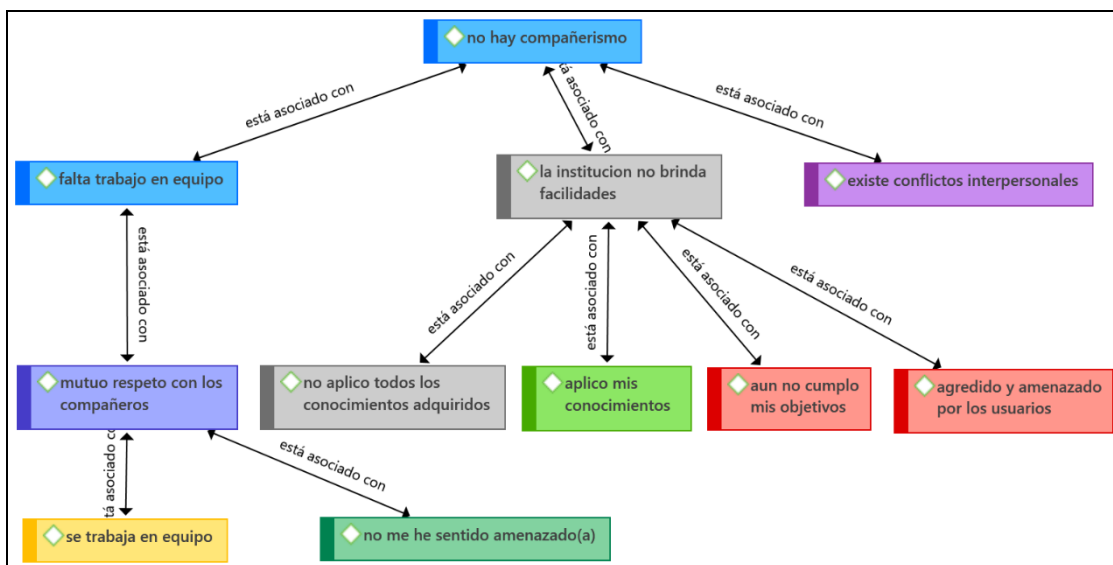
*Mapa de redes de los códigos recibe incentivos de forma general no individual con recibe incentivos de la institución rectora en varones.*



*Nota.* La figura muestra que en la co ocurrencia mayor (0.86) el código recibe incentivos de forma general no individual no está asociado con otros códigos mientras que recibe incentivos de la institución rectora está asociada con la institución no incentiva ni motiva, esta a su vez, está asociada en el siguiente nivel jerárquico con gestión inadecuada y con reconocimiento por los usuarios demostrándonos que existen acciones que disminuyen la motivación por parte de la institución pero existe reconocimiento por los usuarios de los servicios de salud, pero también debemos hacer énfasis que en caso de las mujeres que a pesar de que la institución no incentiva ni motiva, la institución brinda facilidades y esta última a su vez estimula la motivación con acciones que aparecen asociadas en el último nivel jerárquico.

Figura 9

*Mapa de redes de los códigos no hay compañerismo con falta trabajo en equipo en varones.*

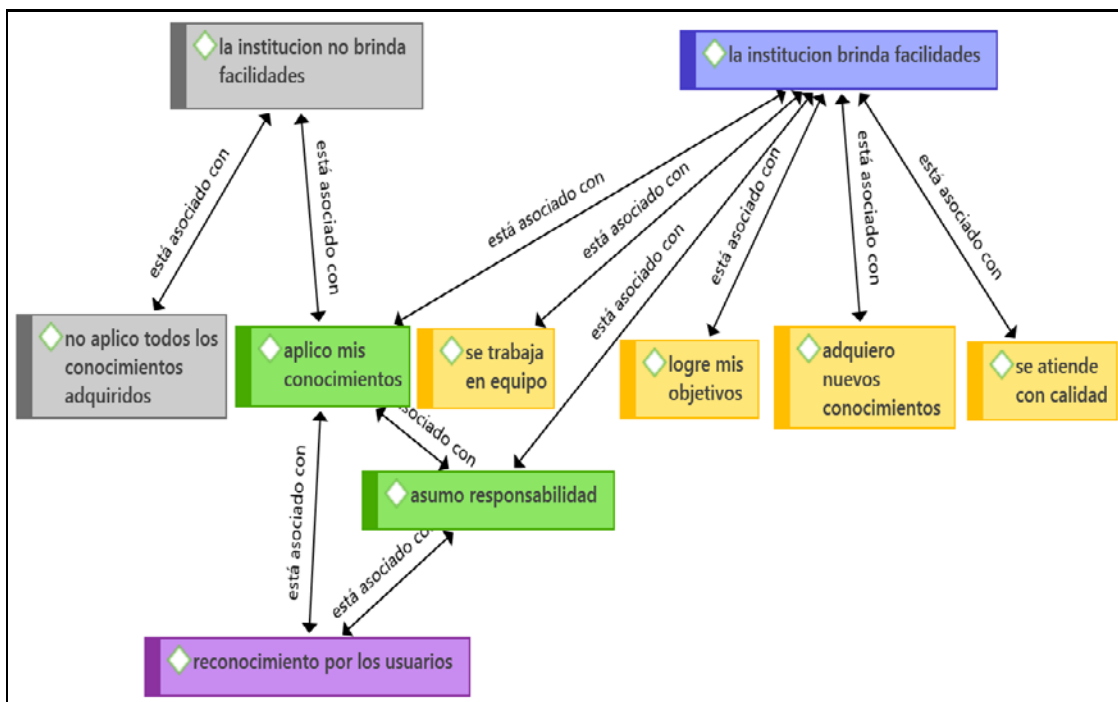


*Nota.* La figura muestra que en la co ocurrencia siguiente (0.63) entre falta trabajo en equipo con no hay compañerismo, estos están asociados con mutuo respeto con los compañeros y la institución no brinda facilidades respectivamente en el siguiente nivel jerárquico, demostrando que no existe acciones que incrementen la motivación, llama la atención la asociación entre las falta de trabajo en equipo con mutuo respeto con los compañeros esto se explica en que a pesar de que no hay trabajo en equipo los varones tienen mutuo respeto entre sí y con los demás

trabajadores y no está directamente relacionado a conflictos interpersonales, a diferencia de las asociación de la institución no brinda facilidades en el siguiente nivel esta más asociado con acciones que reducen la motivación tanto intrínseca como extrínseca.

Figura 10

Mapa de redes de los códigos aplico mis conocimientos con asumo responsabilidad en varones.

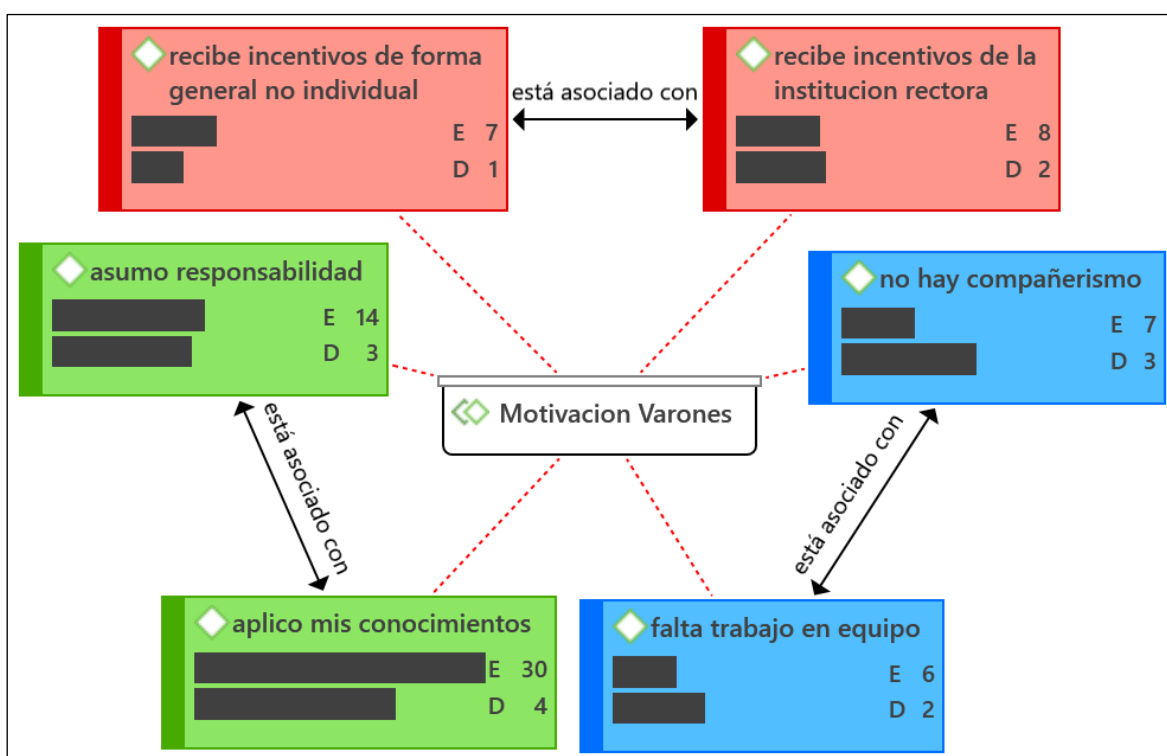


Nota. La figura muestra que en la co ocurrencia siguiente (0.47) entre aplico mis conocimientos con asumo responsabilidad, ambos están asociados con la institución brinda facilidades en el primer nivel jerárquico con reconocimiento de los usuarios en el último nivel jerárquico de la figura los cuales representan a la subcategoría motivación intrínseca que incrementa la motivación en el trabajador



Figura 11

Red semántica de asociación de la categoría motivación en varones



*Nota.* En la figura se muestra que en la categoría motivación, el código con mayor enraizamiento (30) es aplico mis conocimientos que está asociada al asumo responsabilidad (14) que también tiene alto enraizamiento, este par de códigos que son de la subcategoría Motivación intrínseca refuerzan la categoría motivación, además muestra los otros códigos con alto enraizamiento como son: recibe incentivos de la institución rectora (8) y recibe incentivos de forma general no individual (7), no hay compañerismo (7) que está asociado con el siguiente código que también tiene alto enraizamiento que es falta trabajo en equipo (6), códigos que pertenecen a las subcategorías motivación intrínseca y motivación extrínseca y que debilitan la categoría motivación.

## Discusión

En relación al estudio realizado por Paredes R. (2022) que concluyo que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral esta conclusión no difiere con los resultados inferenciales obtenidos en la presente investigación, dado que, en el análisis de los códigos de la subcategoría motivación intrínseca que obtuvo el tercer lugar tanto en el género masculino (varones) como en el género femenino (mujeres) las co ocurrencia entre aplico mis conocimientos y asumo responsabilidad se relacionan con se atiende con calidad, siendo esta última es un indicador de desempeño laboral.

En relación al estudio de Alvarado L. (2021) con la utilización del enfoque cualitativo entre otras conclusiones presento que la motivación laboral de los docentes proviene principalmente de factores intrínsecos, ligados a la vocación de servicio y al interés de que los niños aprendan y a la satisfacción laboral. La motivación negativa tiene ninguna o poca intervención sobre los docentes y la motivación extrínseca es débil, a excepción del componente del clima organizacional, resultados que semejan a los obtenidos por este estudio, en vista de que los códigos con mayor co ocurrencia muestran que las subcategorías motivación intrínseca y extrínseca no fortalecen la motivación y la subcategoría motivación negativa no presenta códigos altos que muestren implicancia en la motivación.

En relación a Anaya G. (2021) cuyos resultados muestran que el nivel presente de la motivación laboral es bajo, resultados que semejan a los obtenidos en el presente estudio dado que el segundo y cuarto resultados de co ocurrencia en mujeres, así como el segundo resultado en varones muestran debilitamiento de la categoría motivación, así como de la subcategoría motivación extrínseca.

En relación a Chavez F. (2020) que sustenta la tesis motivación en el servicio público del callao para obtener el grado de doctor utilizando el enfoque cualitativo concluye que existe una importante diversidad de percepciones por parte de los empleados respecto a la motivación laboral: seguridad laboral, condiciones sociodemográficas y ambientales de trabajo, vocación de servicio a nivel público, etc. Gestión institucional relevante; Esto ha permitido que la mayoría de los

colaboradores se sientan identificados y apoyados en sus respectivos roles laborales dentro de la comunidad del Callao, estudio que difiere con los obtenidos en el presente estudio cuyo resultado final es que no se realizan acciones para fortalecer la motivación tanto en las subcategorías intrínseca y extrínseca en varones y en mujeres.

En relación a Bernales M. (2020) que concluye que existe una relación significativa entre las variables “motivación” y “desempeño laboral” esta conclusión no difiere con los resultados obtenidos en la presente investigación, dado que, en el análisis de los códigos de la subcategoría motivación intrínseca que obtuvo el tercer lugar tanto en varones como en mujeres las co ocurrencia entre aplico mis conocimientos y asumo responsabilidad se relacionan con se atiende con calidad, siendo esta última es un indicador de desempeño laboral.

En relación a Chacon A. (2022) que concluyo que la comunicación que se mantiene en el CTSEO propicia la motivación en los docentes de primaria cuando se realiza una comunicación presencial, autónoma, fluida y libre. Esto genera confianza en los docentes, reafirmando una motivación extrínseca. Sin embargo, la Dirección también establece que la motivación de parte de los docentes en el CTSEO es intrínseca; es decir, que se crea a partir de su mismo esfuerzo, resultados que difieren de los obtenidos en el presente estudio ya que la institución no realiza acciones para fortalecer la motivación extrínseca ni la motivación intrínseca, concordando que el esfuerzo de cada trabajador permite impulsar o fortalecer la motivación intrínseca tanto en varones como en mujeres.

En relación a Medina R. (2020) que sustenta la tesis incidencia de la motivación en el desempeño laboral en la organización ALITECNO utilizando la metodología cualitativa concluyó que la motivación es un pilar fundamental en el desarrollo laboral para motivar al personal, existe una estrecha correlación entre la motivación y el desempeño laboral; y que se deben buscar procesos para incrementar la motivación dentro de la empresa, a través de nuevas estrategias y políticas, resultados que semejan en sentido negativo a los obtenidos en el presente estudio dado que las co ocurrencias con mayor índice muestran que la institución no realiza acciones para fortalecer la motivación lo que se traduce en conflictos interpersonales, falta de trabajo en equipo y falta de compañerismo.

## V. CONCLUSIONES

**Primera conclusión:** con relación al objetivo general esta se cumplió, los trabajadores del género femenino (mujeres) (0.86, 0.63, 0.58, 0.50) así como el género masculino (varones) (0.88, 0.63, 0.47) si bien es cierto que el mayor índice corresponde a aspectos positivos que mejoran la motivación extrínseca, pero esos aspectos no son realizados por la propia institución, si no que son realizados por la entidad rectora(MINSA) por lo tanto no tienen o no reciben acciones que estimulen y/o refuercen la motivación directamente, se encuentran desmotivados han perdido el entusiasmo, la disposición y la energía para llevar a cabo un trabajo con calidad.

**Segunda conclusión:** con relación al primer objetivo específico la motivación intrínseca, esta se cumplió, aún prevalece en ambos géneros, más en el género femenino (0.58) que en el género masculino (0.47) lo que hace que los trabajadores aun realicen acciones que permitan una atención adecuada.

**Tercera conclusión:** con relación al segundo objetivo específico la motivación extrínseca, esta se cumplió, la institución no realiza acciones, tanto para el género femenino (0.86, 0.63), así como para el género masculino (0.88, 0.63) que permitan reforzar la motivación extrínseca, prevaleciendo la falta de provisión de incentivos de forma individual de la propia institución.

**Cuarta conclusión:** con relación al tercer objetivo específico la motivación negativa está ausente sobre los trabajadores del género masculino, así como del género femenino en el centro de salud, la institución no realiza acciones que obliguen a los trabajadores del centro de salud a realizar acciones de obediencia desde el aspecto negativo a través de los castigos, pero si existe queja reiterativa de los trabajadores de dicha institución, por agresión y amenaza de parte de los pacientes quienes usan los servicios de salud, conocidos como usuarios.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** en referencia a la primera conclusión deberá realizarse más estudios sobre motivación en el personal de salud para determinar el grado de motivación, ya que de ello depende la atención con calidad a los usuarios de los servicios de salud, trabajadores de la salud debidamente motivados desempeñarán mejor su trabajo y ofrecerán un mejor servicio, resolviendo adecuada y oportunamente los problemas de salud de sus pacientes. además de realizarse más estudios sobre motivación en trabajadores de salud deberá profundizarse estos estudios desde un enfoque mixto cualitativo cuantitativo, que permita ahondar más en las relaciones que existe entre los motivadores internos y externos hacia el logro de las metas personales e institucionales y con ello a su vez brinde una atención con calidad.

**Segunda:** en referencia a la segunda conclusión, a pesar de que la motivación intrínseca aún permanece en la mayoría de los trabajadores de la salud, se hace necesario que las instituciones prestadoras de servicios de salud pongan énfasis en generar, facilitar y/o predisponer a los trabajadores de salud, para que tengan un papel más activo para obtener las metas, objetivos e ideales institucionales.

**Tercera:** en referencia a la tercera conclusión, las instituciones prestadoras de salud deberán velar por reforzar la Motivación extrínseca para lograr que el personal de salud recupere el entusiasmo, la energía y la predisposición para hacer un trabajo de calidad, reforzar los motivadores externos para que estos a su vez sean un medio para lograr una meta y no la meta.

**Cuarta:** en referencia a la cuarta conclusión, se recomienda a continuar evitando acciones que obliguen a los trabajadores del centro de salud a realizar acciones de obediencia desde el aspecto negativo a través de los castigos, pero si se hace necesario que se vigile más los servicios o se realicen acciones que eviten la agresión y/o amenaza hacia los trabajadores de salud de parte d ellos usuarios.

## REFERENCIAS

- Alvarado, L. (2021), *“Análisis de la Motivación Laboral en los Docentes de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo – Lima 2021”*, tesis para obtener el grado de Maestra en administración de la educación, universidad Cesar vallejo.
- Anaya, G. (2021). *Motivación y Desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre los trabajadores asistenciales del Hospital Regional Policial de Chiclayo*. Universidad César Vallejo: Chiclayo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77460/Anaya\\_AG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77460/Anaya_AG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arana W. (2005), *“Motivación en la gestión empresarial”* en [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com) extraído en febrero del 2005.
- Arias Valencia, María Mercedes; Giraldo Mora, Clara Victoria El rigor científico en la investigación cualitativa Investigación y Educación en Enfermería, vol. 29, núm. 3, octubre-diciembre, 2011, pp. 500-514 Universidad de Antioquia Medellín, Colombia.
- Bauer M. (2022) Ecuador, *“Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de salud del Centro Médico Avantmed”*, Tesis para obtener el grado de Magister en Gerencia en Servicios de la Salud
- Bernales, M. (2020), *“Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020”*, tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud. Universidad Cesar Vallejo
- Cegarra, J. (2012). El investigador y sus características. Díaz de Santos.  
[https://elibronet.itm.elogim.com:2443/es/ereader/bibliotecaitm/62636?fs\\_q=%C2%BFqu%C3%A9\\_\\_es\\_\\_investigar&prev=fs](https://elibronet.itm.elogim.com:2443/es/ereader/bibliotecaitm/62636?fs_q=%C2%BFqu%C3%A9__es__investigar&prev=fs).
- Chacon A. (2022) Costa Rica, *“análisis de la influencia de los procesos de comunicación desarrollados por la dirección en la motivación y el desempeño laboral del personal docente de primaria del colegio teresiano san enrique de ossó”*, Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración educativa.

- Chavez, F. (2020), "*Motivación en el servicio público de la Municipalidad del Callao*", tesis para obtener el grado de Doctor en Administración.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*, 5ta. Ed. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004) *Introducción a la teoría general de la administración*. 4ta edición. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). RR.HH: Formación de personal. Escuela de Organización Industrial. Sao Paulo: EOI. Recuperado el 2018 de 08 de 29, de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/rr-hh-formacion-de-personal/>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones / Idalberto Chiavenato (9a ed.--.)*. México D.F., México: McGraw - Hill.
- Alderfer (1972), Teoría ERG Existence Relatedness and Growth Clayton Alderfer- la teoría ERC (existencia, relación y crecimiento)
- Delgado, S., Calvanapón, F, & Cárdenas, K. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Universidad Nacional de Chimborazo, 14(2), 11-18
- Herzberg, F. (1959). *Motivation at Work*. Colombia.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York: Wiley.
- Gómez, E. (2013). Que es la motivación y que podemos hacer para aumentarla todos los días. Teorías motivacionales. El confidencial: Diario de los lectores influyentes. Recuperado de: [http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-yque-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias\\_42710/](http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-yque-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/)
- González D. (1982), "La Motivación una orientación para su estudio", *Editorial científico Técnica La Habana*.
- Gonzales, D (2002). *Motivación Laboral*. Universidad Autónoma de Nueva León. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/1061/1/1020149014.PDF>
- González F y Mitjans A. (1989) "La Personalidad su Educación y Desarrollo", *Editorial Pueblo Educación La Habana*.
- González Torres, M.C. (1997). *La motivación académica. Sus determinantes y pautas de intervención*. Navarra: EUNSA.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) Metodología de investigación. Sexta Edición. Recuperado el 10 de mayo de 2018 de [https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada\\_de\\_la\\_investigac3a3c2b3n\\_-sampieri-\\_6ta\\_edicion1.pdf](https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigac3a3c2b3n_-sampieri-_6ta_edicion1.pdf)
- Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación (5º ed.). México: McGrawHill.
- Hernández, S. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Ed. McGraw-Hill: México
- Jiménez, V., & Comet, C. (2016). Los estudios de casos como enfoque metodológico. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 89-95.
- Jiménez, E. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa (Primera ed.). Universidad Internacional de la Rioja.
- Leonor A. (1997), "Tipos de motivación" en *www.monografias.com* extraído en febrero del 2005.
- López, J. (2005). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio* .8, 25-36.
- López y Fachelli (2015) Metodología de la investigación Social Cuantitativa - técnicasne instrumentos pág. (5) Barcelona: *Universidad Autónoma de Barcelona*.[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/131468/metinvsocuan\\_cap3-5a\\_2015.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/131468/metinvsocuan_cap3-5a_2015.pdf)
- Maslow, A. (1943). Theory of Human Motivation. Edition Abika Nueva York.
- Maslow, A. (1991) Motivación y personalidad. Madrid: Diaz de Santos.
- McGregor, D. (1960). El lado humano de las empresas. Recuperado de: <https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/direccic3b3nxy.pdf>
- McClelland, D. (1961). La sociedad realizadora. Recuperado de: <https://psicuagtab.files.Wordpress.Com/2012/06/mcclelland-davidestudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Medina, R. (2020) Ecuador, "en la tesis *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A.* Tesis para obtener el grado de Magister en Administración de empresas
- Mejía, E. (2005). Metodología De La Investigación Científica (1º ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos.



- Meneses C. (2022) Ecuador, “*La influencia del clima laboral en la motivación del personal administrativo de una empresa de Guayaquil*”, Tesis para obtener el grado de Magister en Gestión del talento humano
- Mushira, J. (2011). Influences of work behavior, work environment, and motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International*, 1, 3, 246-259.
- Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo, 2012, Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Ana Lucía Noreña, Noemí Alcaraz-Moreno, Juan Guillermo Rojas, Dinora Rebolledo-Malpica, Aquichan, vol. 12, núm. 3, diciembre, 2012, pp. 263-274 *Universidad de La Sabana, Cundinamarca, Colombia*
- Okuda, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *rev.colomb.psiqiatr.*, 34(1), 118-124. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008)
- Organización Mundial de Salud. (2020). Consideraciones relativas a los ajustes de las medidas de salud pública y sociales en el contexto de la COVID 19. Recuperado el 16 de diciembre de 2021, de [https://www.who.int/whr/2008/08\\_report\\_es.pdf](https://www.who.int/whr/2008/08_report_es.pdf)
- Organización Internacional de la Salud (2020) Cinco formas de proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19.
- Organización Mundial de Salud. (2020). Consideraciones relativas a los ajustes de las medidas de salud pública y sociales en el contexto de la COVID 19. *Recuperado el 16 de diciembre de 2021, de [https://www.who.int/whr/2008/08\\_report\\_es.pdf](https://www.who.int/whr/2008/08_report_es.pdf).*
- Paredes R. (2022) “*Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de una red de salud de Amazonas en tiempos COVID-19*” Tesis para obtener el grado de Maestro en gestión de servicios de salud, Universidad Cesar Vallejo.
- Pérez, V. (09 de setiembre de 2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. *Conexiónesan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>

- Pérez, J.; Verastegui, Á. (2013). *Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur – caso Avícola Vera E.I.R.L. - 2012*. (Tesis de Pregrado). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/125/1/PEREZ%20GARAY%20%20%20VERASTEGUI%20VALERIANO.pdf>
- Perret, R., & Vinasco, Z. (2016). *El secreto de la motivación* (Segunda ed.). México: E-books.
- Libre, P. (2008). Aumentar el rendimiento Laboral. *Revista Amiga*.
- Libre, P. (18 de junio de 2011). *Motivación Personal*. Prensa Libre.
- Revista Cubana. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, pp. 163-165.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Décima Edición*. México: Prentice Hall.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Primera ed.). *Servicios Académicos Intercontinentales S.L.*
- Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414–426. <https://doi.org/10.1111/puar.12505>.
- Ruiz, N. (2021) *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. (Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico)
- Ruiz, S.; Aguilar, C.; Olivas, H.; Ruiz, J.; Flores, P. y Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Revista de ciencia latina*, 5 (3), 1 – 19. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/734>
- Salazar, A. y Bello, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Revista de polo del conocimiento*, 6 (10), 216 – 233. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>
- Sánchez Carlessi Hugo, Reyes Romero Carlos, Mejía Sáenz Katia (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Edición.

- Sánchez, J. (2006). Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo. McGraw-Hill Interamericana.
- Suarez, S. (2012). Cultura E. Recuperado el 20 de febrero de 2014, de [http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/MiEmpresa/Noticias/Paginas/motivacionlaboral\\_100702.aspx](http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/MiEmpresa/Noticias/Paginas/motivacionlaboral_100702.aspx)
- Sudiardhita, K., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., y Nikensari, S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. *Bank Xyz (Persero) Tbk. Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14. <http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/5334>
- Taylor, S., & Bogdan, R. (2012). Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. Buenos Aires: Paidós.
- Van der Kolk, B., Van Veen, P, y ter Bogt, H.(2019). The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901-928. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638180.2018.1553728>
- Valdés,C.(2005). Motivación. *México, D.F.: Editorial Porta. Recuperado de* <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>.
- Villena, o. (8 de agosto de 2011). Motivación y fomento desempeño ético y proactivo en la vida profesional. *conferencia. Guatemala*.

## ANEXOS

- Anexo. Tabla de categorización.

Categoría	Subcategoría	Códigos	Guion de preguntas de la entrevista semiestructurada de entrevistas			
MOTIVACION	Motivación intrínseca	Compromiso	¿Se siente comprometido con su trabajo? Explique por que			
		Interés	¿su trabajo Despierta, interés en Ud.? Explique como			
		Autorrealización	¿Se siente autorrealizado dentro de la institución? cuénteme			
		Satisfacción laboral	¿Se siente laboralmente satisfecho? ¿de qué manera?			
	Motivación extrínseca		Clima Laboral	¿Qué opina del clima laboral en su institución? Explique		
			Respeto	¿Siente que existe respeto hacia Ud. en su trabajo? Explique		
			Afiliación	¿Se siente afiliado a su centro de trabajo? Explique		
			Infraestructura	¿Qué opinión tiene de la infraestructura de su institución? explique		
			Seguridad	¿Siente que su trabajo le genera seguridad? Explique		
			Reconocimiento	¿Siente reconocimiento en su trabajo? De qué manera		
			Incentivos	¿Recibe incentivos por el trabajo que realiza? De qué manera		
			Salario	¿Qué opina del salario que recibe de la institución? explique		
			Motivación negativa		Sanciones	¿Cuáles son las sanciones laborales en la institución? Sustente su respuesta
					Agresividad	¿Considera que existe ambiente agresivo en su institución? Explique por quienes
Amenaza	¿Se ha sentido amenazado en su trabajo? explique					

- Anexo. Instrumento de recolección de datos.

#### Guión de Preguntas de la entrevista semi estructurada

1. ¿Se siente comprometido con su trabajo? Explique por que
2. ¿su trabajo Despierta, interés en Ud.? Explique como
3. ¿Se siente autorrealizado dentro de la institución? cuénteme
4. ¿Se siente laboralmente satisfecho? ¿de qué manera?
5. ¿Qué opina del clima laboral en su institución? Explique
6. ¿Siente que existe respeto hacia Ud. en su trabajo? Explique
7. ¿Se siente afiliado a su centro de trabajo? Explique
8. ¿Qué opinión tiene de la infraestructura de su institución? explique
9. ¿Siente que su trabajo le genera seguridad? Explique
10. ¿Siente reconocimiento en su trabajo? De qué manera
11. ¿Recibe incentivos por el trabajo que realiza? De qué manera
12. ¿Qué opina del salario que recibe de la institución? explique
13. ¿Cuáles son las sanciones laborales en la institución? Sustente su respuesta
14. ¿Considera que existe ambiente agresivo en su institución? Explique por quienes
15. ¿Se ha sentido amenazado en su trabajo? explique

- Anexo: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.



### **Anexo 3**

#### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: **Estudio de caso sobre la contratación de régimen especial en un organismo regulador de Lima, 2023**. Investigador (a) (es): **Salinas Escobar Enrique**.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estudio de caso sobre la contratación de régimen especial en un organismo regulador de Lima, 2023”, cuyo objetivo es: Analizar cómo es el proceso de contratación de régimen especial en un organismo regulador de Lima, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho – Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Según la OECD la contratación pública representa significativas cantidades de dinero de los contribuyentes que son aproximadamente el 12% del Producto Bruto Interno (PBI) y el 29% del gasto público en las naciones miembros de la OCDE. Por necesidades sociales, económicas o tecnológicas u otra índole se cuentan con regímenes especiales de contratación pública, las cuales tienen sus propias reglas, procedimientos y formalidades otorgadas por una norma con el mismo rango constitucional, lo que significa que se encuentran fuera del ámbito de la aplicación de la contratación pública regular o general.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estudio de caso sobre la contratación de régimen especial en un organismo regulador de Lima, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la Sede Central de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Salinas Escobar Enrique, email: [esalinasesco@ucvvirtual.edu.pe](mailto:esalinasesco@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Dr. Miguel Angel Pérez Pérez, email: [miperezper@ucvvirtual.edu.pe](mailto:miperezper@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

Firma: .....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

- Anexo: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.



## Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Estudio de caso comparativo de la Motivación según género en un Centro de Salud, Lima 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SONIA SHISHIDO SANCHEZ	
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Salud Pública, Gestión Pública, Gestión de la Calidad,	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	MATRIZ DE ENTREVISTA
Autor:	Percy
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro Materno Infantil Juan Pablo II
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

### 4. Soporte teórico





(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
MOTIVACION LABORAL	Motivación intrínseca	Se caracteriza por el interés de una persona por el trabajo, mostrando su papel activo en el logro de sus metas, ideales y objetivos
	Motivación extrínseca	Tiene en cuenta motivadores externos, como los beneficios que ofrece la actividad realizada, es decir que representa un medio para lograr una meta y no la meta en sí.
	Motivación negativa	Es una obligación que hace que la persona obedezca mediante el uso de castigos, amenazas,

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario **Matriz de entrevista** elaborado por Percy Rojas Rojas en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
-----------------------------

2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones(subcategoría) del instrumento: Matriz de entrevista**

- Primera dimensión: **Motivación intrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: Revelar el interés de una persona por el trabajo, mostrando su papel activo en el logro de sus metas, ideales y objetivos

Indicadores (código)	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromisos	¿Se siente comprometido con su trabajo? Explique por que	3	3	4	Se recomienda que las preguntas se perfilen de manera mas especifica ya que la motivación intrínseca puede responder a los factores diferentes que se alejan de lo laboral, y mas en personal de salud.
Interés	¿su trabajo Despierta, interés en Ud.? Explique como	3	3	4	
Autorrealización	¿Se siente autorrealizado dentro de la institución? cuénteme	3	3	4	
Satisfacción laboral	¿Se siente laboralmente satisfecho? ¿de qué manera?	3	3	4	



- Segunda dimensión: **Motivación Extrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: Revelar los motivadores externos, como los beneficios que ofrece la actividad realizada, representan un medio para lograr una meta y no la meta en sí.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Laboral	¿Qué opina del clima laboral en su institución? Explique	3	3	4	Se recomienda que las preguntas se perfilen de manera más específica ya que como conceptos generales propuestas en la pregunta, puede diversificar las respuestas hacia aspectos no relevantes o fuera del objetivo.
Respeto	¿Siente que existe respeto hacia Ud. en su trabajo? Explique	3	3	4	
Afiliación	¿Se siente afiliado a su centro de trabajo? Explique	3	3	4	
Infraestructura	¿Qué opinión tiene de la infraestructura de su institución? explique	3	3	4	
Seguridad	¿Siente que su trabajo le genera seguridad? Explique	3	3	4	


Reconocimiento	¿Siente reconocimiento en su trabajo? De qué manera	4	3	4	
Incentivos	¿Recibe incentivos por el trabajo que realiza? De qué manera	4	3	4	
Salario	¿Qué opina del salario que recibe de la institución? explique	4	3	4	

- Tercera dimensión: **Motivación negativa**
- Objetivos de la Dimensión: Revelar como una obligación hace que la persona obedezca mediante el uso de castigos, amenazas, etc.



INDICADORES	Ítem	Variedad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sanciones Laborales	¿Cuáles son las sanciones laborales en la institución? Sustente su respuesta	3	3	4	Se sugiere que las preguntas sean más específicas en determinar la experiencia en sí, es decir si la tuvo y sobre ello abordar.
entorno Agresivo	¿Considera que existe ambiente agresivo en su institución? Explique por quienes	3	3	4	
Amenaza	¿Se ha sentido amenazado en su trabajo? explique	3	3	4	

Firma del evaluador



-----  
Mg. Sonia Shishido Sánchez

DNI 08142451

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Estudio de caso comparativo de la Motivación según género en un Centro de Salud, Lima 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ivonne Paolo Vargas Sánchez		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	<input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa - Asistencial		
Institución donde labora:	DIRIS LIMA SUR.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	MATRIZ DE ENTREVISTA
Autor:	Percy Rojas Rojas
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro Materno Infantil Juan Pablo II
Significación:	Revelar como es la motivación laboral según genero luego de la pandemia en el personal de salud de un Centro de Salud, Lima 2023

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
MOTIVACION LABORAL	Motivación intrínseca	Se caracteriza por el interés de una persona por el trabajo, mostrando su papel activo en el logro de sus metas, ideales y objetivos
	Motivación extrínseca	Tiene en cuenta motivadores externos, como los beneficios que ofrece la actividad realizada, es decir que representa un medio para lograr una meta y no la meta en sí.
	Motivación negativa	Es una obligación que hace que la persona obedezca mediante el uso de castigos, amenazas,

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Matriz de entrevista** elaborado por Percy Rojas Rojas en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones(subcategoría) del instrumento: Matriz de entrevista**

- Primera dimensión: **Motivación intrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: Revelar el interés de una persona por el trabajo, mostrando su papel activo en el logro de sus metas, ideales y objetivos

Indicadores (código)	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromisos	¿Se siente comprometido con su trabajo? Explique por que	4	4	3	ninguna.
Interés	¿su trabajo Despierta, interés en Ud.? Explique como	4	4	4	ninguna
Autorrealización	¿Se siente autorrealizado dentro de la institución? cuénteme	3	3	4	ninguna.
Satisfacción laboral	¿Se siente laboralmente satisfecho? ¿de qué manera?	4	3	4	ninguna



- Segunda dimensión: **Motivación Extrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: Revelar los motivadores externos, como los beneficios que ofrece la actividad realizada, representan un medio para lograr una meta y no la meta en sí.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Laboral	¿Qué opina del clima laboral en su institución? Explique	3	3	4	ninguna
Respeto	¿Siente que existe respeto hacia Ud. en su trabajo? Explique	4	3	4	ninguna
Afiliación	¿Se siente afiliado a su centro de trabajo? Explique	3	3	3	ninguna
Infraestructura	¿Qué opinión tiene de la infraestructura de su institución? explique	4	4	3	ninguna.
Seguridad	¿Siente que su trabajo le genera seguridad? Explique	3	3	3	ninguna.

Reconocimiento	¿Siente reconocimiento en su trabajo? De qué manera	3	3	3	ninguna.
Incentivos	¿Recibe incentivos por el trabajo que realiza? De qué manera	4	4	3	ninguna
Salario	¿Qué opina del salario que recibe de la institución? explique	3	4	3	ninguna.

- Tercera dimensión: **Motivación negativa**
- Objetivos de la Dimensión: Revelar como una obligación hace que la persona obedezca mediante el uso de castigos, amenazas, etc.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sanciones Laborales	¿Cuáles son las sanciones laborales en la institución? Sustente su respuesta	3	4	3	ninguna
entorno Agresivo	¿Considera que existe ambiente agresivo en su institución? Explique por quienes	3	3	4	ninguna
Amenaza	¿Se ha sentido amenazado en su trabajo? explique	3	3	4	ninguna

Firma del evaluador  
DNI

*(Handwritten signature)*  
 40051835  
 CTP44559  
 Maestra Gestora de los Servicios de Salud.

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).  
 Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**Anexo 2**  
**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estudio de caso comparativo de la Motivación según género en un Centro de Salud, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	OGADIS ETHEL CASAS CARRILLO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRATIVA ASISTENCIAL	
Institución donde labora:	DIRIS LIMA SUR	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

Nombre de la Prueba:	MATRIZ DE ENTREVISTA
Autor:	Percy Rojas Rojas
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro Materno Infantil Juan Pablo II
Significación:	Revelar como es la motivación laboral según género luego de la pandemia en el personal de salud de un Centro de Salud, Lima 2023



#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
MOTIVACION LABORAL	Motivación intrínseca	Se caracteriza por el interés de una persona por el trabajo, mostrando su papel activo en el logro de sus metas, ideales y objetivos
	Motivación extrínseca	Tiene en cuenta motivadores externos, como los beneficios que ofrece la actividad realizada, es decir que representa un medio para lograr una meta y no la meta en sí.
	Motivación negativa	Es una obligación que hace que la persona obedezca mediante el uso de castigos, amenazas,

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Matriz de entrevista** elaborado por Percy Rojas Rojas en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones(subcategoría) del instrumento: Matriz de entrevista**

- Primera dimensión: **Motivación intrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: Revelar el interés de una persona por el trabajo, mostrando su papel activo en el logro de sus metas, ideales y objetivos

Indicadores (código)	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromisos	¿Se siente comprometido con su trabajo? Explique por que	4	4	4	
Interés	¿su trabajo Despierta, interés en Ud.? Explique como	3	4	4	
Autorrealización	¿Se siente autorrealizado dentro de la institución? cuénteme	3	4	3	
Satisfacción laboral	¿Se siente laboralmente satisfecho? ¿de qué manera?	3	3	3	



- Segunda dimensión: **Motivación Extrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: Revelar los motivadores externos, como los beneficios que ofrece la actividad realizada, representan un medio para lograr una meta y no la meta en sí.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Laboral	¿Qué opina del clima laboral en su institución? Explique	4	3	4	
Respeto	¿Siente que existe respeto hacia Ud. en su trabajo? Explique	4	4	4	
Afiliación	¿Se siente afiliado a su centro de trabajo? Explique	3	3	3	
Infraestructura	¿Qué opinión tiene de la infraestructura de su institución? explique	4	3	4	
Seguridad	¿Siente que su trabajo le genera seguridad? Explique	4	3	4	

Reconocimiento	¿Siente reconocimiento en su trabajo? De qué manera	4	3	4	
Incentivos	¿Recibe incentivos por el trabajo que realiza? De qué manera	4	3	3	
Salario	¿Qué opina del salario que recibe de la institución? explique	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Motivación negativa**
- Objetivos de la Dimensión: Revelar como una obligación hace que la persona obedezca mediante el uso de castigos, amenazas, etc.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sanciones Laborales	¿Cuáles son las sanciones laborales en la institución? Sustente su respuesta	3	3	3	
entorno Agresivo	¿Considera que existe ambiente agresivo en su institución? Explique por quienes	4	4	4	
Amenaza	¿Se ha sentido amenazado en su trabajo? explique	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI

MINISTERIO DE SALUD  
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA SUR  
Mg. OGADIS ETHEL CASAS CARRILLO  
JCFE DE LA OFICINA DE SEGUROS  
Mg. 187 CAMP 95037

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Estudio de caso comparativo de la motivación según género en un centro de salud, Lima 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( x )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( x )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública e investigación	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( x )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guion de preguntas de la entrevista semi estructurada <b>MATRIZ DE ENTREVISTA</b>
Autor:	Percy Rojas Rojas
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro Materno Infantil Juan Pablo II
Significación:	Revelar cuál es el nivel de la motivación según genero después de la pandemia los trabajadores de un Centro de Salud, Lima 2023

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
MOTIVACION LABORAL	Motivación intrínseca	Se caracteriza por el interés de una persona por el trabajo, mostrando su papel activo en el logro de sus metas, ideales y objetivos
	Motivación extrínseca	Tiene en cuenta motivadores externos, como los beneficios que ofrece la actividad realizada, es decir que representa un medio para lograr una meta y no la meta en sí.
	Motivación negativa	Es una obligación que hace que la persona obedezca mediante el uso de castigos, amenazas,

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Matriz de entrevista** (guion de preguntas de la entrevista) elaborado por Percy Rojas Rojas en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones(subcategoría) del instrumento: Matriz de entrevista**

- Primera dimensión: **Motivación intrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: Revelar el interés de una persona por el trabajo, mostrando su papel activo en el logro de sus metas, ideales y objetivos

Indicadores (código)	Preguntas	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromisos	¿Se siente comprometido con su trabajo? Explique por que	4	4	4	
Interés	¿su trabajo Despierta, interés en Ud.? Explique como	4	4	4	
Autorrealización	¿Se siente autorrealizado dentro de la institución? cuénteme	4	4	4	
Satisfacción laboral	¿Se siente laboralmente satisfecho? ¿de qué manera?	4	4	4	



- Segunda dimensión: **Motivación Extrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: Revelar los motivadores externos, como los beneficios que ofrece la actividad realizada, representan un medio para lograr una meta y no la meta en sí.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Laboral	¿Qué opina del clima laboral en su institución? Explique	4	4	4	
Respeto	¿Siente que existe respeto hacia Ud. en su trabajo? Explique	4	4	4	
Afiliación	¿Se siente afiliado a su centro de trabajo? Explique	4	4	4	
Infraestructura	¿Qué opinión tiene de la infraestructura de su institución? explique	4	4	4	
Seguridad	¿Siente que su trabajo le genera seguridad? Explique	4	4	4	

Reconocimiento	¿Siente reconocimiento en su trabajo? De qué manera	4	4	4	
Incentivos	¿Recibe incentivos por el trabajo que realiza? De qué manera	4	4	4	
Salario	¿Qué opina del salario que recibe de la institución? explique	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Motivación negativa**
- Objetivos de la Dimensión: Revelar como una obligación hace que la persona obedezca mediante el uso de castigos, amenazas, etc.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sanciones Laborales	¿Cuáles son las sanciones laborales en la institución? Sustente su respuesta	4	4	4	
entorno Agresivo	¿Considera que existe ambiente agresivo en su institución? Explique por quienes	4	4	4	
Amenaza	¿Se ha sentido amenazado en su trabajo? explique	4	4	4	

Firma del evaluador  
DNI 07636535

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

- Anexo: carta de presentación



*Escuela de Posgrado*

Lima SJL, 12 de octubre del 2023

N°Carta P. 0215 – 2023-2 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**Mc Luis Aguirre Chapilliquen**  
Jefe.  
CMI Juan Pablo II.



**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante Percy Rojas Rojas

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Percy Rojas Rojas, identificado(a) con DNI N.° 09935421 y código de matrícula N° 7002931162; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Estudio de caso comparativo de la Motivación, según género, luego de la pandemia en un Centro de Salud, Lima 2023**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

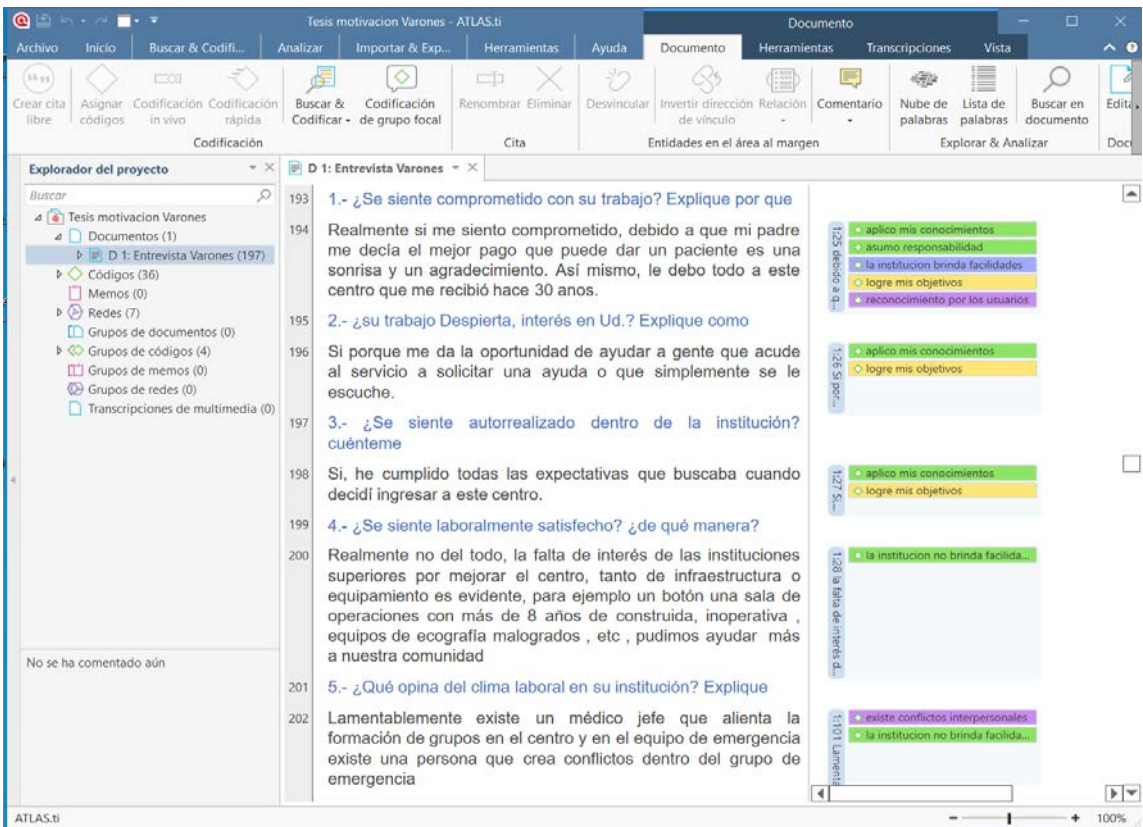
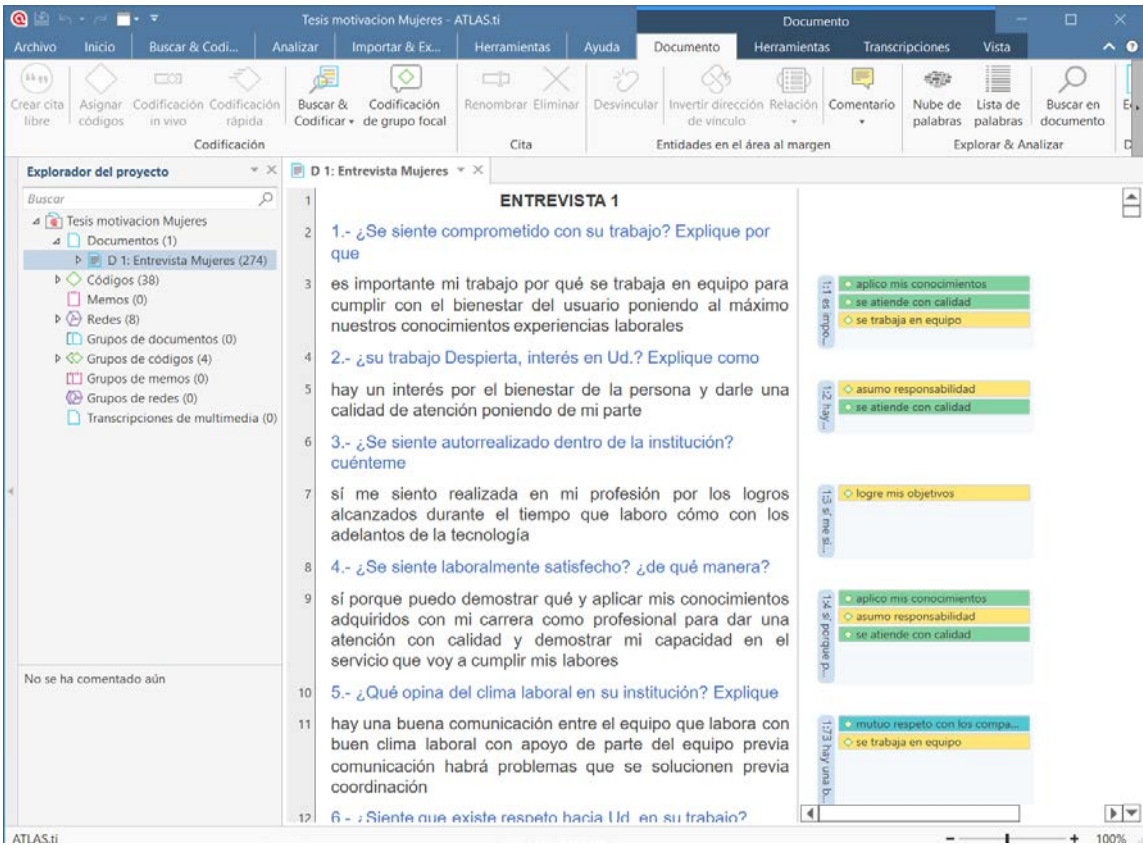


LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Escaneado con CamScanner



- Anexo: Codificación de transcripción de entrevista en Atlas.ti.9





● Anexo: cuadro de coeficientes de co-ocurrencia

	aplica mis conocimientos Gr=14		asumo responsabilidad Gr=23		conoce las sanciones escritas Gr=7		conoce las sanciones verbales Gr=5		existe coeficiente interpersonal Gr=13		falta trabajo en equipo Gr=16		la institución no incentiva ni premia Gr=21		no hay compañeros mo Gr=21		provee estabilidad económica Gr=4		provee estabilidad laboral Gr=4		recibe incentivos de forma general no individual Gr=7		recibe incentivos de la institución rectora Gr=7		reconoce mo por los usuarios Gr=12		se atiende con calidad Gr=29			
	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient		
aplica mis conocimientos Gr=14	0	0.00	15	0.36	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	23	0.58
asumo responsabilidad Gr=23	15	0.36	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	14	0.37
conoce las sanciones escritas Gr=7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.20	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
conoce las sanciones verbales Gr=5	0	0.00	0	0.00	2	0.20	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
existe coeficiente interpersonal Gr=13	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	12	0.63	0	0.00	10	0.48	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
falta trabajo en equipo Gr=16	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	12	0.63	0	0.00	0	0.00	13	0.50	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
la institución no incentiva ni premia Gr=21	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.04	1	0.04	9	0.38	0	0.00	0	0.00
no hay compañeros mo Gr=21	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	10	0.48	13	0.50	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
provee estabilidad económica Gr=4	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
provee estabilidad laboral Gr=4	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
recibe incentivos de forma general no individual Gr=7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
recibe incentivos de la institución rectora Gr=7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
reconoce mo por los usuarios Gr=12	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
se atiende con calidad Gr=29	23	0.58	14	0.37	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00

	aplica mis conocimientos Gr=30		asumo responsabilidad Gr=14		conoce las sanciones escritas Gr=10		conoce las sanciones verbales Gr=3		existe coeficiente interpersonal Gr=10		falta trabajo en equipo Gr=6		la institución no brinda facilidades Gr=17		la institución no incentiva ni premia Gr=16		logra mis objetivos Gr=16		no aplico todos los conocimientos adquiridos Gr=6		no hay compañeros mo Gr=7		recibe incentivos de forma general no individual Gr=7		recibe incentivos de la institución rectora Gr=7		reconoce mo por los usuarios Gr=10			
	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient
aplica mis conocimientos Gr=30	0	0.00	14	0.47	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.04	0	0.00	13	0.39	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03
asumo responsabilidad Gr=14	14	0.47	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	0.15	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.04
conoce las sanciones escritas Gr=10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.30	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
conoce las sanciones verbales Gr=3	0	0.00	0	0.00	3	0.30	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
existe coeficiente interpersonal Gr=10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.23	1	0.04	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	0.31	0	0.00	0	0.00	0	0.00
falta trabajo en equipo Gr=6	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.23	0	0.00	2	0.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
la institución no brinda facilidades Gr=17	2	0.04	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.04	2	0.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
la institución no incentiva ni premia Gr=16	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.10	3	0.14
logra mis objetivos Gr=16	13	0.39	4	0.15	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
no aplico todos los conocimientos adquiridos Gr=6	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
no hay compañeros mo Gr=7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	0.31	3	0.10	2	0.09	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
recibe incentivos de forma general no individual Gr=7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	7	0.22
recibe incentivos de la institución rectora Gr=7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.14	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	7	0.22
reconoce mo por los usuarios Gr=10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
se atiende con calidad Gr=12	7	0.22	6	0.20	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.12	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00

- Anexo: Tabla de coherencia de categoría, subcategoría, objetivos y conclusiones

categoría y subcategoría	objetivo general y específicos	genero	Coefficiente	Conclusiones
Motivación	Revelar cuál es el nivel de la motivación según genero después de la pandemia en los trabajadores de un Centro de Salud, Lima 2023	mujeres	0.86, 0.63, 0.58, 0.50	se cumplió
		varones	0.88, 0.63, 0.47	se cumplió
Motivación Intrínseca	Revelar el nivel de motivación laboral intrínseca según genero después de la pandemia en los trabajadores de un Centro de Salud, Lima 2023.	mujeres	0.58	se cumplió
		varones	0.47	se cumplió
Motivación Extrínseca	Revelar el nivel de motivación laboral extrínseca según genero después de la pandemia en los trabajadores de un Centro de Salud, Lima 2023.	mujeres	0.86, 0.63	se cumplió
		varones	0.88, 0.63	se cumplió
Motivación Negativa	Revelar el nivel de motivación laboral negativa según genero después de la pandemia en los trabajadores de un Centro de Salud, Lima 2023.	mujeres		no se cumplió
		varones		no se cumplió

- Anexo: Resultado de similitud del programa Turnitin.

The screenshot shows a Turnitin feedback studio interface. At the top, it displays 'feedback studio' and the user 'PERCY ROJAS ROJAS' with the document title 'Estudio de caso comparativo de la motivación según género en un centro de salud, Lima 2023'. The main content of the report is centered and reads: 'Estudio de caso comparativo de la motivación según género en un centro de salud, Lima 2023', 'TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestro en Gestión Pública', 'AUTOR: Rojas Rojas, Percy (orcid.org/0009-0009-4888-577X)', and 'ASESORES: Dr. Perez Perez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879) and Mgtr. Quiñones Castillo, Karlo Gino (orcid.org/0000-0002-2760-6294)'. The interface includes a sidebar with icons for navigation and a bottom status bar with page information (Página: 1 de 37, Número de palabras: 8500) and system icons.

Según corresponda, también se incluirá:

Cálculo del tamaño de la muestra (obligatorio si no se trabaja con toda la población), validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad, consentimiento informado, cuadros, figuras, fotos, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación, etc.