



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de
salud, Lima 2023

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

AUTORA:

Chati Chahua, Marjorie Kiomara (orcid.org/0000-0002-6007-0233)

ASESORES:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A Dios por su amor infinito, con eterna gratitud a mi padre Carlos Chati y mi madre Maria Chahua, ambos fueron permanente ejemplo de amor, trabajo, dedicación, sacrificio, humildad y servicio a la comunidad. A mi hermana Mayra, a mi sobrino Caleb y a mi pareja Roberto por su paciencia, amor y apoyo constante a través de los consejos para lograr mis metas, este trabajo es para ustedes.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, al director general Dr. García Hamilton y a mi asesor Dr. Chumpitaz Caycho, por su dedicación, enseñanzas compartidas y su ardua labor.

Al Centro Salud por brindarme todas las facilidades y su apoyo para el estudio.

A mis compañeros de aula por cultivar el compañerismo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 10 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 10 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 11 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis | 12 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 12 |
| 3.5. Validación y confiabilidad del instrumento | 12 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 13 |
| 3.7. Aspectos éticos | 14 |
| IV. RESULTADOS | 15 |
| V. DISCUSIÓN | 22 |
| VI. CONCLUSIONES | 26 |
| VII. RECOMENDACIONES | 27 |
| REFERENCIAS | 28 |
| ANEXOS | 34 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Consistencia interna alfa de Cronbach V1 | 13 |
| Tabla 2. Consistencia interna alfa de Cronbach V2 | 13 |
| Tabla 3. Tabla cruzada V1 *V2 | 15 |
| Tabla 4. Tabla cruzada V1 *D1 | 16 |
| Tabla 5. Tabla cruzada V1 *D2 | 17 |
| Tabla 6. Prueba de normalidad | 18 |
| Tabla 7. Hipótesis general | 19 |
| Tabla 8. Hipótesis específica 1 | 20 |
| Tabla 9. Hipótesis específica 2 | 21 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|------------|
| <i>Figura 1.</i> Diseño de la investigación | Pág. 11 |
|---|------------|

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. Se basa en el enfoque cuantitativo, descriptivo, correlación transversal no experimental. La muestra estuvo formada por 90 empleados y se les aplicó cuestionarios con escala Likert; validando con el alfa de Cronbach el 0,518 indicativo de motivación y 0,538 del desempeño laboral. Los resultados del análisis indican que en referencia a motivación tiene un 36.7% de nivel bajo, el 25.6% de nivel medio y el 37.8% de nivel alto; por otro lado, el desempeño laboral tiene un 48.9% de nivel bajo, el 31.1 nivel medio y el 20%. Conclusión: se determina que existe correlación positiva baja entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023, con un coeficiente de correlación de 0,446, es decir $p < 0.05$, lo que demuestra que la motivación y desempeño laboral influye positivamente.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine how motivation is related to work performance in workers at a health center, Lima 2023. It is based on a quantitative, descriptive, non-experimental cross-sectional correlation approach. The sample consisted of 90 employees and questionnaires with a Likert scale were applied to them; validating with Cronbach's alpha the 0.518 indicative of motivation and 0.538 of job performance. The results of the analysis indicate that in reference to motivation it has a 36.7% low level, 25.6% a medium level and 37.8% a high level; On the other hand, job performance has 48.9% low level, 31.1 medium level and 20%. Conclusion: it is determined that there is a low positive correlation between the variables motivation and work performance in the workers of a health center, Lima 2023, with a correlation coefficient of 0.446, that is, $p < 0.05$, which demonstrates that motivation and performance work has a positive influence.

Keywords: Motivation, job performance, workers

I. INTRODUCCIÓN

En Venezuela la atención primaria de salud requiere altos factores positivos, con un valor en la escala de Pearson de 0,519. Dado que los aspectos organizativos están relacionados con la vida de los trabajadores, es importante enfatizar que un buen empleo en el trabajo brinda una gama muy amplia de oportunidades de mejora, lo que permite a los trabajadores experimentar. Los trabajadores que hacen lo mejor que pueden generalmente sienten una sensación de flujo y, por lo tanto, la capacidad de progresar más efectivamente en sus trabajos y desarrollar diferentes habilidades o mejorar habilidades específicas que los trabajadores ya tienen y desarrollan (Ruz et al., 2019). También en Argentina, el 44% de la población encuestada afirmó que carece de motivación para cambiar su comportamiento, alcanzar metas y desarrollar hábitos, lo que se puede argumentar que confirma que es un factor esencial. condición. Saludable en la población estudiada. Por tanto, la motivación extrínseca tiene amplia relevancia y puede desarrollarse positivamente cuando el contexto social y el clima motivacional del entorno lo favorecen. Además, como ya se mostró el reconocimiento, la autonomía y la libertad para elegir las propias acciones influyen en el estado de motivación, lo que lleva a la expresión de una motivación intrínseca o autodeterminada (Pereyra, 2020). Así mismo en México, las personas buscan que sus necesidades sean cubiertas dentro de la organización a la que pertenecen. Alcanzar metas le permite estar motivado, asumir responsabilidad y controlar su comportamiento laboral, y alcanzar metas personales y organizacionales con alta efectividad. Por lo tanto, el valor 0.837 proporciona información valiosa para que las organizaciones orienten sus acciones basadas en la mejora continua a través del análisis cuantitativo de la satisfacción y desempeño en el ámbito laboral (Romero y Rosado, 2019). En el contexto nacional, en Cajamarca creemos que una selección adecuada basada en las habilidades y destrezas específicas del puesto garantiza un excelente desempeño en el trabajo. Sin embargo, esto también depende de otros factores relevantes, se mostró una correlación entre la variación de la integración de las personas y la variación del desempeño en la empresa con 0,058%. Existe una relación muy débil que es directamente proporcional. Se sugiere realizar más investigaciones al respecto en la ciudad de Cajamarca para probar las teorías existentes (Carrera et al., 2021). En Ica, un estudio realizado en nuestra institución muestra que cada dimensión refleja

respuestas que indican nivel bajo en el clima organizacional del hospital, es decir desfavorable, y por lo tanto se le da buen espacio a la gestión. Del 2017 al 2018 el 75,9% de los encuestados aceptaron las variables de estudio se relacionan (De la Vega, 2020). En Huánuco existe relación entre las variables. En resumen, en realidad existe una relación estadísticamente positiva el 83,2% de las veces (Ramírez et al., 2020). En el entorno local se definió, 64% desempeño laboral representa un sistema desarrollo la efectividad y el éxito organizacional a través de sus dimensiones. El desempeño de tareas es la realización de tareas de acuerdo con el conocimiento que contribuye directa o indirectamente a la organización. Los comportamientos contraproducentes son acciones intencionales y espontáneas que son beneficiosas para el empleado, así como el desempeño situacional y acciones personales espontáneas que van más allá de lo que se espera del empleado (Cuello et al., 2020). En Lima, el 70% de los estudios sobre desempeño laboral requieren lineamientos, condiciones y consecuencias de afección pública, afectando así la sostenibilidad de la vida en condiciones de crisis económica. Para que un gobierno local funcione correctamente debe tener sentido de responsabilidad, establecer un sistema de desempeño laboral para la evaluación, comportarse ética y legalmente y sobre todo estar integrado en todas las regiones del estado, es importante contar con personal competente y dedicado (Cárdenas y Bardales, 2020). En Lima, se encontró una correlación moderada, los resultados presentados para las variables estudiadas muestran que la mayoría, representada por el 66,2%, buscó generar una calificación en la que "siempre" se considere una relación importante y moderada. Sin embargo, los docentes dicen que la mayoría de los docentes perciben que su liderazgo es transformacional y que hay una tendencia hacia la mejora. Esto es positivo para las organizaciones educativas cuyos sistemas educativos enfrentan desafíos difíciles y significa que se deben considerar líderes transformacionales, puedes superar situaciones difíciles (Vasquez, 2023). Para esta investigación se consideró importante abordar el siguiente problema: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023? Específicos: ¿De qué manera la motivación se relaciona con las competencias del individuo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023? ¿De qué manera la motivación se relaciona con las competencias para el puesto en los trabajadores de un centro de

salud, Lima 2023? En el campo teórico, se identificó la correlación entre las variables de estudio. El campo práctico, aquellos resultados obtenidos y compartidos se dieron a conocer de manera veraz y precisa con la finalidad de que la investigación se respondió a las preguntas planteadas con los objetivos propuestos y asimismo las hipótesis. En el área metodológica, los instrumentos recogerán información sobre las variables y podrán ser medidas. En social, los resultados sirvieron de apoyo para los jefes del Centro de Salud para que tomen en cuenta las opiniones de los trabajadores y en base a ello puedan estructurar normas de conductas, implementar y/o mejorar las actividades didácticas en trabajo de equipo y conocer a sus trabajadores desde una perspectiva emocional. Por ello el objetivo es, determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. Asimismo, los específicos son: Determinar de qué manera la motivación se relaciona con las competencias del individuo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. Determinar de qué manera la motivación se relaciona con las competencias para el puesto en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. La hipótesis es la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. Específicas: La motivación se relaciona significativamente con las competencias del individuo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. La motivación se relaciona significativamente con las competencias para el puesto en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para el contexto nacional, a Pinto (2022), elaboro una investigación sobre motivación y desempeño laboral en colaboradores. Esta investigación es descriptiva y correlacional, cuantitativa. El coeficiente rho Spearman de 0,591 indica correlación positiva moderada entre las variables. Guerra (2021), compartió un estudio de motivación y desempeño laboral. Fue aplicada y los métodos son hipotético-deductivos, no experimentales, transversales, descriptivos y correlacionales. El resultado fue que el 25% tenía un nivel bajo de motivación y el 8,3% tenía un desempeño laboral muy pobre. Se determinó que el desempeño laboral de la empresa está influenciado por la motivación, ya que los empleados cambiarán su comportamiento y mentalidad para lograr sus objetivos con determinación. Corea et al. (2021), elaboró un estudio para establecer motivación y desempeño laboral en trabajadores. El enfoque utilizado es un enfoque lógico-deductivo y correlacional no experimental. Los empleados tuvieron un rendimiento inferior al 50 % debido a la falta de conocimiento y el uso excesivo de recursos con respecto a todas las actividades de su departamento o área de trabajo. Susanibar (2020), realizó un estudio para la motivación y desempeño laborales en los trabajadores. Fue correlación transversal cuantitativo, no experimental. La correlación entre las variables es $r = 0,538$. $p = 0.000$, lo que sugiere que se confirma la hipótesis alternativa de las variables de estudio. Bernaola y Vargas (2020), un estudio que midió motivación y desempeño laboral de los trabajadores. Fue cuantitativo correlacional. La motivación, el 80,0% de las personas tuvo un alto grado de logro y el 47,5% un alto grado de logro. Los resultados no revelaron una relación estadísticamente significativa y se discuten varias explicaciones posibles para esta situación. Se ha considerado en antecedentes internacionales a Dolores et al. (2023), realizó un estudio sobre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de salud. Adopto un enfoque cuantitativo considerando correlaciones transversales. El análisis Anova demostró un valor crítico calculado de 0,889 y un valor p de 0354 para las variables predictoras de motivación laboral relacionadas con las variables de desempeño laboral. La primera variable tiene un impacto positivo en la segunda variable, como lo indican las correlaciones entre las variables investigadas. Herrera (2022), realizó un estudio para evaluar motivación y desempeño laboral en servidores públicos. Fue cuantitativo transversal. Se

confirmó que el 80% de los empleados estuvo de acuerdo en que la motivación creada por los directivos de las instituciones está directamente relacionada con el clima laboral existente y por lo tanto afecta el desempeño laboral de cada empleado individual y por lo tanto es un factor interesante para desarrollar los servicios que se brinda. Finalmente, se tuvieron en cuenta las prácticas de los usuarios externos que reciben los servicios y según los resultados, los servicios se mostraron medianamente adecuados, por lo que se deben considerar más escalas de medición para definir las relaciones y comparaciones existentes. Verdesoto (2021), elaboro un artículo sobre motivación y desempeño laboral. Se practicó una metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental. Como resultado, el 40% de los empleados informaron que eran eficaces en el trabajo, no recibieron felicitaciones de autoridades y colegas, no recibieron reconocimiento de sus superiores y no tuvieron en cuenta los estándares laborales. Más del 50% de los empleados cree que intenta mejorar cada día el desempeño para anticiparse a las necesidades de la unidad. Claramente, la agencia no cuenta con un programa de incentivos que enfoque adecuada y efectivamente a los empleados para que se sientan motivados y comprometidos a ser productivos y trabajar hacia las metas personales y de la agencia. Tacuri y Orbe (2021), elaboro una investigación para analizar la motivación y el desempeño laboral. Fue de enfoque cuantitativo, campo y nivel descriptivo. La conclusión es que los empleados tienen un cierto nivel de compromiso con la universidad y que la universidad sabe reconocer y recompensar a cada empleado en su rol en función de quiénes son como empleados, pero en términos de organización del trabajo refleja la carga de trabajo, y horas de trabajo, así como cierto escepticismo sobre sus declaraciones sobre las horas extras y el trabajo de fin de semana. Bermúdez (2021), realizó una investigación motivación de los colaboradores y desempeño laboral. De diseño metodológico cualitativo de corte transversal. La motivación laboral de los empleados disminuye cuando aumenta la antigüedad en la institución; estos empleados con un mayor nivel de educación están menos motivados para realizar el trabajo. Los empleados valoran y aprecian el reconocimiento de su jefe. Véalo como un factor de motivación en el trabajo y crea que puede mejorar su motivación y productividad a través de la formación y la motivación. Revisando los antecedentes la motivación laboral, lo definen como la necesidad de demostrar desempeño como persona surge de las

interacciones de los empleados en su entorno laboral, cuyo alcance depende de cuándo y cómo los empleados reconocen que los incentivos organizacionales sirven a sus necesidades personales y profesionales (Hanaysha y Majid, 2018). Es un aspecto importante de la organización y simboliza la fuerza interna que estimula a los empleados a realizar actividades laborales, mantener el empleo y anima a los empleados a mejorar la eficiencia laboral a través de diversos métodos de entrenamiento. Es también el sacrificio que sostiene a la empresa y a sus socios comerciales (Hernández et al., 2017). La característica más destacada de la motivación es que las personas están impulsadas por el deseo, es decir, el deseo las estimula a perseguir metas que desean y desean alcanzar con fuerza. La motivación de una persona puede ser interna, influenciada por factores externos, o puede estar influenciada por otras personas que la rodean y tener un carácter unificado. La acción y el desempeño son funciones de la motivación, por lo que es fundamental comprenderlas y anticiparlas para poder planificar cómo trabajamos y nos desarrollamos. Tiene aspectos de diversidad porque es un proceso complejo que contiene diferentes elementos y puede lograr una amplia gama de posibilidades y resultados específicos. Las personas tienen diferentes factores que influyen en ellas y en su estado motivacional. Una persona tiene estados motivacionales diferentes e inestables que cambian con el tiempo y según las circunstancias (Quishpe, 2020). Se puede observar que es un factor sumamente importante en los mecanismos y el comportamiento organizacional, si los empleados están adecuadamente motivados realizarán actividades de manera más decidida y responsable y con alta afiliación institucional (Vallecillo et al., 2020). La teoría de Victor Vroom es un proceso controlado por la persona que considera sus elecciones sobre los resultados que desea lograr, por lo que la teoría de las expectativas es esencialmente la elección del comportamiento que producirá la recompensa deseada. En esta teoría, se nos dice que las personas evalúan diferentes estrategias para su comportamiento y luego eligen qué estrategia conducirá a resultados o recompensas relacionadas con su trabajo, como aumentos salariales, reconocimiento o avance profesional. También se refiere a la expectativa de un individuo de que el esfuerzo conducirá a un resultado deseado, cuya instrumentalidad se basa en el logro de un determinado resultado y el deseo del individuo de ese resultado, que están interrelacionados entre sí. Por otro lado,

afirma que los empleados tomarán decisiones basándose en lo que más les motiva en el trabajo, y cuanto más motivados estén, más duro trabajarán para alcanzar las metas recomendadas (Susanibar, 2020). La teoría bifactorial de Herzberg se denomina teoría de la motivación por la higiene, y su planteamiento es que los factores que provocan la satisfacción y la insatisfacción laborales no son los extremos opuestos de un solo factor, sino dos factores diferentes: la satisfacción y la insatisfacción laboral. Los factores de insatisfacción están influenciados por diversos componentes del ambiente laboral o factores motivacionales como el triunfo, el reconocimiento, el compromiso, el progreso y la responsabilidad misma. La insatisfacción e insatisfacción dependerá de factores externos, higiénicos o ergonómicos que en sí mismos no son motivadores, pero que pueden reducir la insatisfacción. Estos incluyen principios organizativos, instrucciones, supervisión, relaciones sociales, ambiente de trabajo o remuneración. Entonces, los líderes organizacionales que intenten eliminar los factores de insatisfacción laboral podrán brindar más armonía, pero no el estímulo (Escudero, 2022). La motivación laboral se divide en dos dimensiones: Una es la motivación interna, que se refiere a los pensamientos que una persona quiere tener en un momento determinado, que luego se asocian con sentimientos y emociones que finalmente conducen a resultados laborales. Esta razón se llama motivación. También se utilizarán conocimientos, habilidades y capacidades individuales y de ellos dependerá la calidad de la actuación. Los resultados se basan en sus expectativas y las de otras personas. La segunda dimensión es la motivación extrínseca, que surge bajo la influencia de factores externos que actúan sobre los elementos receptivos (pensamientos, sentimientos y acciones). La segunda dimensión son las motivaciones externas que deben cambiar las percepciones de las personas. El mejor ejemplo es el salario de un empleado, porque todos sabemos que el salario no es un factor de motivación en sí mismo, pero cuando el salario aumenta, crea una diferencia externa que afecta el pensamiento y/o los sentimientos del empleado hasta cierto punto. Por lo tanto, se puede decir que los factores de motivación intrínseca se agrupan como un proceso en el que las personas identifican dentro de sí mismas necesidades que necesitan ser atendidas; también pueden ser pensamientos, respeto, sentimientos, desarrollo de la personalidad, necesidades físicas (Lutãns, 2015). Para la segunda variable definen como la sensación de logro

que aportan a las demandas de su trabajo y, por lo tanto, su capacidad demostrada para realizar su trabajo de acuerdo con los objetivos de la organización. A su vez, es un proceso que determina o determina con qué éxito un empleado realiza tareas y logra objetivos laborales (López et al., 2020). El desempeño laboral es un factor que las organizaciones pueden evaluar respecto a su desempeño de las funciones asignadas al puesto, las metas y resultados alcanzados, así como el potencial de mejora. y su contribución a la organización. También sugiere que algunos factores que afectan la productividad laboral están interrelacionados, lo que lleva a una productividad laboral alta o baja. Estos incluyen: compensación monetaria y no monetaria, satisfacción laboral, habilidades, capacidad para realizar las tareas asignadas, capacitación de los empleados y desarrollo continuo (Rodríguez y Lechuga, 2019). El desempeño de tareas implica realizar tareas que contribuyen a la prestación de servicios; la cortesía refleja el comportamiento a la hora de crear un ambiente de trabajo, respetar a los compañeros y hablar de cosas positivas; La falta de productividad es un factor que perjudica a la institución. Los dos primeros tienen que dar buenos resultados para ser buenos (Abusharbeh y Nazzal, 2018). El desempeño está influenciado por múltiples factores regulatorios y varía según las circunstancias del individuo. El nivel de esfuerzo humano está determinado por los intereses personales y el valor de estas inteligencias, siendo la relación coste-beneficio el enfoque óptimo (Chiavenato, 2011). Las organizaciones utilizan una variedad de métodos para evaluar a los empleados, hay varias razones por las que las evaluaciones de desempeño son importantes, incluida ayudar a los gerentes a tomar decisiones sobre recursos humanos relacionadas con promociones, transferencias y despidos. Las observaciones pueden indicar requisitos de capacitación y desarrollo al resaltar la aptitud de los empleados para desarrollar medidas correctivas (Mazariegos, 2015). Las capacidades del individuo se dividen en dos dimensiones, una de las cuales es la que se exhibe a través de la interacción social y caracteriza sus cualidades o habilidades preexistentes que se relacionan con su condición. Como medio para ampliar los propios conocimientos y habilidades, establecer objetivos para lograr un desempeño óptimo y fomentar la innovación, asumir la propiedad de acciones conjuntas y garantizar la responsabilidad por la utilización de los recursos, tratar a los empleados con dignidad y respeto, y construir relaciones laborales positivas con supervisores,

colegas o clientes y promover la equidad en las prácticas laborales (Linares, 2017). La segunda dimensión es la competencia laboral, que mide las habilidades necesarias para un buen desempeño laboral, para desempeñar eficazmente su trabajo y requiere participación en todos los niveles en el desarrollo laboral. posición. Actividad organizativa, aplicar estrategias adecuadas a colegas y subordinados, cooperar, compartir planes, descubrir y promover oportunidades de cooperación, gestionar un ambiente amigable y cooperativo, control constante y cuidadoso del trabajo, buscar siempre la excelencia, identificar problemas y reconocer sus síntomas, desarrollar soluciones, siendo capaces de implementar decisiones en el momento adecuado y de la manera correcta, entregar servicios de alta calidad y cumplir con plazos predeterminados, y su planificación y gestión de servicios cubren todas las áreas de trabajo (García y Gómez, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue aplicada, determina influencia de las variables. También son responsables de resolver problemas prácticos basados en conocimientos, descubrimientos y soluciones propuestas dentro de sus objetivos. investigación (Hadi et al., 2023).

Fue desarrollado con el enfoque cuantitativo, da el control en un valor numérico, y los valores posibles pueden ser mayores, menores o iguales a otros valores. El conjunto de valores representa una escala de intervalo porque la distancia entre dos valores cualesquiera se puede determinar en una escala de medición, permitieron identificar relaciones explicativas y causales entre variables (Padilla y Marroquín, 2021).

Referente al método hipotético deductivo, basadas en principios, leyes, teorías y datos empíricos y verifica la exactitud de la hipótesis de acuerdo con las reglas de deducción lógica, cuya finalidad es comprender los fenómenos y explicar los orígenes y las causas que los provocan (Falcón y Serpa, 2021).

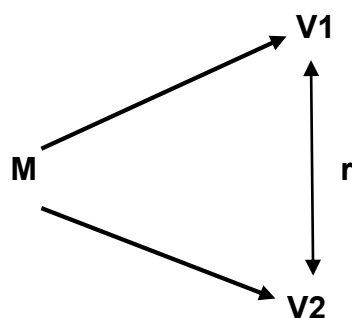
3.1.2. Diseño de investigación

No experimental, no hubo estímulos ni condiciones experimentales a las que se expusieron las variables de estudio y los sujetos de investigación fueron evaluados en su situación natural sin cambiar el ambiente. El estudio no permite manipulación de variables (Arias y Covinos, 2021).

Este estudio fue de corte transversal – descriptivo, porque las evaluaciones se dieron en momentos concretos y determinados en cierto tiempo, con la finalidad de determinar la condición del estudio de prevalencia y también se pueden evaluar la asociación entre dos o más variables, permitiendo recopilar datos para describir las variables de un problema particular y estudiar sus frecuencias y relaciones (Pereyra, 2022).

Además, a nivel de correlación, se busca conocer la relación de dos o más variables dentro de un contexto específico con el objetivo de responder una pregunta de investigación (Hernández y Mendoza, 2020).

Esquema del diseño fue estructurado de la siguiente forma:



M = Muestra

V₁ = Variable 1: Motivación

V₂ = Variable 2: Desempeño Laboral

r = Relación entre las variables

Figura 1. Diseño de la investigación (Polanía et al., 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Necesidad del individuo de su desempeño, surge de las interacciones de los empleados en su ambiente de trabajo en la medida en que los empleados sean conscientes de cuándo y cómo los incentivos organizacionales satisfacen sus necesidades personales y profesionales (Hanaysha y Majid, 2018).

Variable 2: Los empleados demuestran la capacidad para desempeñar su puesto de acuerdo con los objetivos de la organización. A su vez, es un proceso que determina o determina con qué éxito un empleado realiza tareas y logra objetivos laborales (López et al., 2020).

Definición operacional

Variable 1: Es una variable de naturaleza cuantitativa, mide el nivel de la motivación dentro del área laboral a través de 2 dimensiones con la escala de tipo Likert, Deficiente (1); Regular (2); Bueno (3); Muy bueno (4); Excelente (5); los mismos que fueron tratados estadísticamente.

Variable 2: Es una variable de naturaleza cuantitativa, mide el nivel del desempeño laboral a través de 2 dimensiones con la escala de tipo Likert, (Deficiente (1);

Regular (2); Bueno (3); Muy bueno (4); Excelente (5); los mismos que fueron tratados estadísticamente.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Se desea saber algo como parte de una investigación (Barbosa et al., 2020). El número total de empleados del centro de salud es 100, pero esta población se divide en diferentes departamentos del hospital.

3.3.2. Muestra

Censal es el subconjunto de comunidad (Rebollo y Ábalos, 2022). La muestra aplicada es intensional que comprende de 100 trabajadores(as).

3.3.3. **Muestreo:** no probabilístico es un conjunto de procedimientos y criterios que permite seleccionar de una población un conjunto de elementos que representa lo que sucede en la población en su conjunto (Maldonado, 2018).

3.3.4. **Unidad de análisis:** Son todos los trabajadores(as) del Centro de Salud, Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir ambas variables (Bernardo, 2020).

El cuestionario nos permitió obtener opiniones de un grupo de personas que se ofrecieron voluntariamente a participar, permitiéndonos reconocer su correlativo consentimiento al estudio.

3.5. Validación y confiabilidad del instrumento

El instrumento utilizado en este estudio fue aprobado previamente por la autora Jacqueline Linares Marin, en el cual el cuestionario descrito fue adoptado por los afiliados.

La confiabilidad se basa en el alfa (α) de Cronbach por lo que se realizó una prueba piloto con 15 participantes cuyo resultado fue de 0,836 y 0,791 considerando una confiabilidad buena, lo que se puede resaltar la confiabilidad de este instrumento. para que pueda utilizarse eficazmente.

Tabla 1*Consistencia interna alfa de Cronbach V1***Estadísticas de Fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,836 | 23 |

Tabla 2*Consistencia interna alfa de Cronbach V2***Estadísticas de Fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,791 | 13 |

Para recolectar datos, la universidad solicitó una carta de recomendación a la dirección general y la sometió a evaluación por el Comité de Ética en Investigación Biomédica.

Conversaron con el personal del centro de salud y aclararon el objetivo del estudio. Además, se les entregó un formulario de consentimiento informado. La declaración establecía que los datos del estudio se mantendrían confidenciales y de conformidad con las pautas éticas.

Posteriormente, se recopilaron los datos, se les asignaron valores numéricos y se transformaron al formato Excel con el software SPSS V26.

3.6. Método de análisis de datos

Verificamos la precisión del cuestionario, verificamos los datos del cuestionario, procesamos los resultados del cuestionario en Excel y los enviamos al programa estadístico tablas basadas en los porcentajes en cada etapa. Cada variable y sus dimensiones. A continuación, cree una intersección. Se aplican pruebas de normalidad a las conclusiones y se generan hipótesis utilizando estadísticas apropiadas.

3.7. Aspectos éticos

Los investigadores completaron amablemente los cuestionarios y proporcionaron información valiosa, y sus identidades fueron razonablemente protegidas y respetadas. La ética de la información científica se basa en la equidad y la honestidad, que es un requisito previo obligatorio para todo investigador. Los factores éticos que los investigadores deben considerar. El más importante de ellos es el consentimiento informado. Los datos están bien protegidos, es consistente con el hecho de que en toda la información y contribuciones del autor se cita adecuadamente la séptima edición de las Normas APA.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 3

*Tabla cruzada V1 *V2*

| | | | V2 | | | Total |
|-------|-------------|-------------|-------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| V1 | Bajo | Recuento | 21 | 8 | 6 | 35 |
| | | % del total | 21.0% | 8.0% | 6.0% | 35.0% |
| | Medio | Recuento | 9 | 10 | 6 | 25 |
| | | % del total | 9.0% | 10.0% | 6.0% | 25.0% |
| | Alto | Recuento | 18 | 12 | 10 | 40 |
| | | % del total | 18.0% | 12.0% | 10.0% | 40.0% |
| Total | Recuento | 48 | 30 | 22 | 100 | |
| | % del total | 48.0% | 30.0% | 22.0% | 100.0% | |

En la Tabla 3, 35,0% se denota que la motivación laboral es bajo, en tanto el 25,0% corresponde a medio y el 40,0% es considerado alto. Por otro lado, el 45,0% de los colaboradores consideran que la segunda variable es bajo, mientras que el 30,0% se percibe como medio y el 22,0% como alto.

Tabla 4*Tabla cruzada V1 * D1*

| | | | D1 | | | Total |
|-------|-------------|-------------|-------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| V1 | Bajo | Recuento | 30 | 8 | 0 | 38 |
| | | % del total | 30.0% | 8.0% | 0.0% | 38.0% |
| | Medio | Recuento | 19 | 8 | 0 | 27 |
| | | % del total | 19.0% | 8.0% | 0.0% | 27.0% |
| | Alto | Recuento | 28 | 7 | 0 | 35 |
| | | % del total | 28.0% | 7.0% | 0.0% | 35.0% |
| Total | Recuento | 77 | 21 | 0 | 100 | |
| | % del total | 77.0% | 21.0% | 0.0% | 100.0% | |

En la tabla 4, el 38,0% se denota que la motivación laboral es bajo, en tanto el 27,0% corresponde a medio y el 35,0% es considerado alto. Por otro lado, el 77,0% de los colaboradores consideran que las competencias del individuo son bajo y que el 21,0% corresponde a medio.

Tabla 5*Tabla cruzada V1 *D2*

| | | D2 | | | Total | |
|-------|-------------|-------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| V1 | Bajo | Recuento | 16 | 13 | 8 | 37 |
| | | % del total | 16.0% | 13.0% | 8.0% | 37.0% |
| | Medio | Recuento | 3 | 14 | 8 | 25 |
| | | % del total | 3.0% | 14.0% | 8.0% | 25.0% |
| | Alto | Recuento | 11 | 20 | 7 | 38 |
| | | % del total | 11.0% | 20.0% | 7.0% | 38.0% |
| Total | Recuento | 30 | 47 | 23 | 100 | |
| | % del total | 30.0% | 47.0% | 23.0% | 100.0% | |

En la tabla 5, el 37,0% se denota que la motivación laboral es bajo, en tanto el 25,0% corresponde a medio y el 38,0% es considerado alto. Por otro lado, el 30,0% de los colaboradores consideran que las competencias para el puesto son bajo, mientras que el 47,0% percibe se percibe como medio y que el 23,0% corresponde a alto.

Análisis estadístico inferencial

Tabla 6

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov Smirnov | | |
|----------------------------|--------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Variable Motivación | ,859 | 100 | ,000 |
| Variable Desempeño Laboral | ,916 | 100 | ,000 |

Como $p < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa, es decir, los datos no tienen una distribución normal. Se aplicamos el estadístico no paramétrico Rho-Spearman.

Contrastación de las hipótesis

Tabla 7

Hipótesis general

| | | V1 | V2 |
|----|--------------------------------|--------|--------|
| V1 | Correlación de Rho de Spearman | 1,000 | ,446** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 100 | 100 |
| V2 | Correlación Rho de Spearman | ,446** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 100 | 100 |

Se dio a conocer una correlación de Rho de Spearman de 0,446, el cual muestra correlación positiva baja con la valoración de Hernández y Fernández (2018); entonces se valida la hipótesis general.

Tabla 8*Hipótesis específica 1*

| | | V1 | D1 |
|----|--------------------------------|--------|--------|
| V1 | Correlación de Rho de Spearman | 1,000 | ,423** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 100 | 100 |
| D1 | Correlación Rho de Spearman | ,423** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 100 | 100 |

Se dio a conocer una correlación positiva baja de Rho de Spearman de 0,423, Hernández y Fernández (2018); entonces se valida la hipótesis específica.

Tabla 9*Hipótesis específica 2*

| | | V1 | D2 |
|----|--------------------------------|--------|--------|
| V1 | Correlación de Rho de Spearman | 1,000 | ,395** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 100 | 100 |
| D2 | Correlación Rho de Spearman | ,395** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 100 | 100 |

Se dio a conocer una correlación positiva baja de Rho de Spearman de 0,395 de Hernández y Fernández (2018); entonces se valida la hipótesis específica.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023, los siguientes resultados, 35,0% denota que la motivación laboral es bajo, en tanto el 24,0% corresponde a medio y el 40,0% es considerado alto. El 48,0% es bajo, mientras que 32,0% se percibe como medio y el 20,0% como alto. Se dio a conocer una correlación positiva baja de Rho de Spearman de 0,446. Por tanto, es consistente con el estudio de Pinto (2022) la correlación positiva moderada de 0,621. Un estudio de Guerra (2021) también muestra que el 25% tiene baja motivación. El 16,7% de las personas tuvo un desempeño laboral insatisfactorio. Además, el 58,3% tiene un nivel medio de motivación extrínseca, de los cuales el 16,7% y el 41,7% tienen un nivel normal de motivación extrínseca. Y según Corea et al. (2021) afirmaron que esta relación es positiva moderada ya que el valor del coeficiente de correlación obtenido es 0,584. Sin embargo, se basó en la teoría de Susanibar (2020) es un proceso controlado por la persona que considera sus elecciones sobre los resultados que desea lograr, por lo que la teoría de las expectativas es esencialmente la elección del comportamiento que producirá la recompensa deseada. En esta teoría, se nos dice que las personas evalúan diferentes estrategias para su comportamiento y luego eligen qué estrategia conducirá a resultados o recompensas relacionadas con su trabajo, como aumentos salariales, reconocimiento o avance profesional. También se refiere a la expectativa de un individuo de que el esfuerzo conducirá a un resultado deseado, cuya instrumentalidad se basa en el logro de un determinado resultado y el deseo del individuo de ese resultado, que están interrelacionados entre sí. Por otro lado, afirma que los empleados tomarán decisiones basándose en lo que más les motiva en el trabajo, y cuanto más motivados estén, más duro trabajarán para alcanzar las metas recomendadas. Otra teoría que se tuvo en cuenta es la teoría bifactorial de Herzberg (2022) se denomina teoría de la motivación por la higiene, y su planteamiento es que los factores que provocan la satisfacción y la insatisfacción laborales no son los extremos opuestos de un solo factor, sino dos factores diferentes: la satisfacción. y la insatisfacción laboral. Los factores de insatisfacción están influenciados por diversos componentes del ambiente laboral o factores

motivacionales como el triunfo, el reconocimiento, el compromiso, el progreso y la responsabilidad misma. La insatisfacción e insatisfacción dependerá de factores externos, higiénicos o ergonómicos que en sí mismos no son motivadores, pero que pueden reducir la insatisfacción. Estos incluyen principios organizativos, instrucciones, supervisión, relaciones sociales, ambiente de trabajo o remuneración. Entonces, los líderes organizacionales que intenten eliminar los factores de insatisfacción laboral podrán brindar más armonía, pero no el estímulo. También la teoría de Abusharbeh y Nazzal (2018) menciona al desempeño implica realizar tareas que contribuyen a la prestación de servicios; la cortesía refleja el comportamiento a la hora de crear un ambiente de trabajo, respetar a los compañeros y hablar de cosas positivas; la falta de productividad es un factor que perjudica a la institución. Los dos primeros tienen que dar buenos resultados para ser buenos. Según la teoría de Chiavenato (2011) el desempeño está influenciado por múltiples factores regulatorios y varía según las circunstancias del individuo. El nivel de esfuerzo humano está determinado por los intereses personales y el valor de estas inteligencias, siendo la relación coste-beneficio el enfoque óptimo. La evaluación del desempeño es un método sistemático para medir el desempeño humano y el potencial de desarrollo laboral. Un proceso que implica evaluar el valor, el conocimiento y la calidad de un individuo se conoce como cualquier evaluación. Con relación al objetivo específico 1, se observa que el 38,0% en los trabajadores de un centro de salud, se denota que la motivación laboral es bajo, en tanto el 27,0% corresponde a medio y el 35,0% es considerado alto. Por otro lado, el 77,0% de los colaboradores consideran que las competencias del individuo son bajo y que el 21,0% corresponde a medio. Se dio a conocer una correlación de Rho de Spearman de 0,423, el cual muestra correlación positiva baja. Existen similitudes con el artículo de Pinto (2022). Descubrimos que el desempeño laboral cambia dependiendo de la capacidad de un individuo. En cuanto a la capacidad personal, el 16,4% mostró un nivel bajo, el 63,00% mostró un nivel estándar y el 20,5% mostró un buen nivel de desempeño laboral. Asimismo, se basó a la teoría de Linares (2017) sobre las capacidades del individuo que se exhibe a través de la interacción social y caracteriza sus cualidades o habilidades preexistentes que se relacionan con su condición. Como medio para ampliar los propios conocimientos y habilidades, establecer objetivos para lograr un desempeño óptimo y fomentar la

innovación, asumir la propiedad de acciones conjuntas y garantizar la responsabilidad por la utilización de los recursos, tratar a los empleados con dignidad y respeto, y construir relaciones laborales positivas con supervisores, colegas o clientes y promover la equidad en las prácticas laborales. En relación con el objetivo específico 2, se observa que el 37,0% en los trabajadores de un centro de salud, se denota que la motivación laboral es bajo, en tanto el 25,0% corresponde a medio y el 38,0% es considerado alto. Por otro lado, el 30,0% de los colaboradores consideran que las competencias para el puesto son bajo, mientras que el 47,0% percibe se percibe como medio y que el 23,0% corresponde a alto. Se dio a conocer una correlación de Rho de Spearman de 0,395, el cual muestra correlación positiva baja. Existen similitudes con el artículo de Pinto (2022). Descubrimos que el desempeño laboral cambia dependiendo de la capacidad de un individuo. En cuanto a la capacidad personal, el 16,4% mostró un nivel bajo, el 63,00% mostró un nivel estándar y el 20,5% mostró un buen nivel de desempeño laboral. Asimismo, se basó a la teoría de García y Gómez (2019) que es la competencia laboral, que mide las habilidades necesarias para un buen desempeño laboral, para desempeñar eficazmente su trabajo y requiere participación en todos los niveles en el desarrollo laboral. posición. Actividad organizativa, aplicar estrategias adecuadas a colegas y subordinados, cooperar, compartir planes, descubrir y promover oportunidades de cooperación, gestionar un ambiente amigable y cooperativo, control constante y cuidadoso del trabajo, buscar siempre la excelencia, identificar problemas y reconocer sus síntomas, desarrollar soluciones, siendo capaces de implementar decisiones en el momento adecuado y de la manera correcta, entregar servicios de alta calidad y cumplir con plazos predeterminados, y su planificación y gestión de servicios cubren todas las áreas de trabajo. El presente estudio, con diseño no experimental, permitió determinar la correlación de motivación y desempeño laboral de un centro de salud, por lo cual deben ser tomados en cuenta para futuras investigaciones en relación a las variables desarrolladas.

VI. CONCLUSIONES

Después de realizada la investigación y en base a los datos recolectados se concluye:

Primera:

Respecto al objetivo general planteado, los resultados permiten concluir que la variable motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023, (Rho de Spearman $r_s = 0.446$).

Segunda:

Con referencia al objetivo específico número uno los resultados permiten concluir que la variable motivación se relaciona significativamente con las competencias del individuo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023, (Rho de Spearman $r_s = 0.423$).

Tercera:

Con referencia al objetivo específico número dos los resultados permiten concluir que la variable motivación se relaciona significativamente con las competencias para el puesto en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023, (Rho de Spearman $r_s = 0.395$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere que el personal de atención merezca un reconocimiento en virtud a sus logros y desempeño obtenidos en función a su labor, de tal manera que generaría motivación a los demás colaboradores que influiría en su rendimiento en el centro de salud.

Segunda:

Se recomienda que los coordinadores o jefes de áreas, puedan buscar dentro del grupo de equipo colaboradores que tengan una visión más amplia que busque objetivos que la misma empresa busca lograr a mediano o largo plazo para enseñar más funciones buscando que el personal logre alcanzar un aprendizaje más elevado aumentando su conocimiento y lograr tener un puesto nuevo en el área según el área lo requiere.

Tercera:

Se recomienda que se busque personal capacitado según el área lo requiera, sin embargo en una primera instancia buscando desde el mismo centro de salud, debido a que hay personal que quizás no haya tenido una experiencia laboral en el cargo como tal pero que si haya podido estar desempeñando las funciones desde un cargo menor, de tal manera que se puede capacitar a ese personal que ha estado entrenando para alcanzar un puesto por el cual ha estado preparando de tal manera que se promueva los ascensos corporativos de manera interna en primera instancia.

REFERENCIAS

- Abusharbeh, M. T., & Nazzal, H. H. (2018). The Impact of Motivations on Employees Performance: Case Study from Palestinian Commercial Banks. *International Business Research*, 11(4), 142-153. DOI:10.5539/ibr.v11n4p142
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Recuperado de: https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Barbosa, Mar y Molar (2020). Metodología de la investigación. Métodos y técnicas. México: Patria Educación.
- Bermúdez Tacunga, R. S. (2021). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la provincia de Manabí–Ecuador.
- Bernaola Cabello, G. A., & Vargas Tovar, K. (2020). Asociación entre motivación y desempeño laboral en una entidad de telefonía de la ciudad de Arequipa.
- Bernardo Reyes (2020). Metodología de la Investigación edición. Gamma 2020: 1er semestre Bachillerato General.
- Cárdenas, J. L. M., & Bardales, J. M. D. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159.
- Carrera, J. A. T., Briceño, E. S. R., & Rojas, M. A. V. (2021). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Balance´s*, 8(11), 56-63.
- Chiavenato. (2011). Administración de recursos humanos. Mexico: McGrawHill.
- Corea, S. R., Saldaña, C. M. A., Salazar, H. O., Correa, J. R., Arévalo, P. F., & Orbe, R. E. C. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823.

- Corea, S. R., Saldaña, C. M. A., Salazar, H. O., Correa, J. R., Arévalo, P. F., & Orbe, R. E. C. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823.
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.
- De la Vega, Z. G. L. (2020). Clima organizacional relacionado con la motivación del profesional de enfermería del Hospital Regional de ICA 2017-2018. *Revista Enfermería la Vanguardia*, 8(1), 12-19.
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. D. J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26).
- Escudero Nuñez, L. B. (2022). La motivación y satisfacción laboral en trabajadores en la producción académica desde el año 2010 a 2021.
- Falcón, A. L., & Serpa, G. R. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista Conrado*, 17(S3), 22-31. Recuperado de: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/download/2133/2079>
- García Tinoco, Y. T., y Gómez Hernández, C. (2019). Actores motivacionales de herzburg influyentes en el desempeño laboral del area de ventas de promart jaen-2019. Tesis de grado Universidad Señor Sipan. Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6270>
- Guerra Pizarro, P. M. (2021). Influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa multiservicios de terminación de edificios.
- Hadi, M. (2023). Metodología de la Investigación: Guía Para El Proyecto de Tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/profile/Jose-Arias->

[Gonzales/publication/367606613 Metodologia de la Investigacion - Guia para el Proyecto de Tesis/links/64f9e97a4c72a2514e5ba166/Metodologia-de-la-Investigacion-Guia-para-el-Proyecto-de-Tesis.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0ljp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uLiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.repositorio.cebs.br/bitstream/handle/123456789/1367606613_Metodologia_de_la_Investigacion_-_Guia_para_el_Proyecto_de_Tesis/links/64f9e97a4c72a2514e5ba166/Metodologia-de-la-Investigacion-Guia-para-el-Proyecto-de-Tesis.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0ljp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uLiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19)

Hernández, J. et al., (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. Daena: International Journal of Good Conscience. 12(2)107-147. ISSN 1870-557X. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mcgraw-hill. Recuperado de: <https://www.academia.edu/download/64591365/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.%20Rutas%20cuantitativa,%20cualitativa%20y%20mixta.pdf>

Herrera Cueva, C. E. (2022). *La Motivación Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020* (Master's thesis).

Linares Marín, J. S. (2017). Motivación y desempeño laborales en el centro de salud la Huayrona 2017.

López Arce Coria, A. M. (2006). EL CURRÍCULO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: UN ENFOQUE POSTMODERNO BASADO EN COMPETENCIAS (Investigación para la Docencia No 8). España: Publicaciones

López Giraldo, J. A., Beltrán Ríos, J., Meriño Córdoba, V., Martínez de Meriño, C., Guzmán Rico, L., Otálvaro Lezcano, D., y Pareja Osorno, D. (2020). Modelo de evaluación de desempeño y plan de formación para una empresa distribuidora y comercializadora de calzado. Revista Espacios, 41(07).

Luthans, F. (2015). Organizational Behavior. México D.F: Ed. Mc Graw Hill.

- Maldonado Pinto, J. E. (2018). Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario. Colombia: Ediciones de la U.
- Manrique, G. D. O., Saldaña, C. M. A., Correa, S. R., Salazar, H. O., Manrique, J. I. T., Calderón, R. A. E., & Rivera, A. E. R. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790-6808.
- Martinez De La Cruz, L. (2023). Motivación y desempeño del personal en un establecimiento de salud en Lima 2023.
- Mazariegos, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.
- Medina Espinoza de Rondón, E. S. (2023). Motivación y desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro 2018-2019.
- Padilla-Avalos, C. A., & Marroquín-Soto, C. (2021). Enfoques de investigación en odontología: cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista estomatologica herediana*, 31(4), 338-340.
- Pereyra, E. (2020). Influencia de la motivación en la actividad física, el deporte y la salud. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 5
- Pereyra, L. E. (Ed.). (2022). Metodología de la investigación. Klik.
- Pinto Pacheco, K. (2022). La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román– Juliaca 2021.
- Polanía Reyes, C. L., Cardona Olaya, F. A., Castañeda Gamboa, G. I., Vargas, I. A., Calvache Salazar, O. A., & Abanto Vélez, W. I. (2020). Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa.
- Quishpe, María (2021) su Tesis “Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020

- Ramírez Montaldo, R., Soto Hilario, J. D., & Campos Cornejo, L. L. (2020). Motivación educativa y hábitos de estudio en ingresantes de ciencias de la salud. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 273-279.
- Reátegui, M. W. T., Silva, M. C. T., Díaz, M. J. G. S., Amasifen, M. R. R. R., & Alfaro, M. K. P. M. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600.
- Rebollo, P. A. y Ábalos, E. M. (2022). Metodología de la Investigación / Recopilación. Argentina: Editorial Autores de Argentina.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., y Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 87, 79-101. Colombia.
- Ruz, J. P., Collarte, D. F., Peña, C. I., & Urbina, E. T. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859.
- Susanibar La Torre, F. L. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de tres empresas contratistas para campamentos mineros en Moquegua 2020.
- Tacuri Palaguachi, M. J., & Orbe Guaraca, M. P. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 593-614.
- Tacuri-Palaguachi, M. J., & Orbe-Guaraca, M. P. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 593-614.
- Tacuri-Palaguachi, M. J., & Orbe-Guaraca, M. P. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 593-614.

- Vallecillo Artola, A. G., Pavón López, E., & Castro Membreño, D. (2020). Dirección: Liderazgo como elemento de la dirección administrativa. <http://repositorio.unan.edu.ni/12824/1/23047.pdf>
- Vasquez, R. M. C. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima: Managerial transformational leadership and work motivation in teachers of a Private Educational Institution of Lima. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 3713-3727.
- Vélaz Rivas, J. I. (2008). *Motivos y motivación en la empresa*. España: Ediciones Díaz de Santos. Pag 23
- Verdesoto Plaza, M. J. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019* (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE–Maestría Gestión del Talento Humano).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles y rangos | Instrumento |
|-------------------|--|---|---|---|--------|--|-----------------------|--------------|
| Motivación | La necesidad de un individuo de demostrar desempeño surge de las interacciones de los empleados en su ambiente de trabajo en la medida en que los empleados sean conscientes de cuándo y cómo los incentivos organizacionales satisfacen sus necesidades personales y profesionales. (Hanaysha y Majid, 2018). | Es una variable de naturaleza cuantitativa, mide el nivel de la motivación dentro del área laboral a través de 2 dimensiones con la escala de tipo Likert, Deficiente (1); Regular (2); Bueno (3); Muy bueno (4); Excelente (5); los mismos que fueron tratados estadísticamente. | <ul style="list-style-type: none"> • Extrínsecas • Intrínsecas | <ul style="list-style-type: none"> • Tensión relacionada con el trabajo • Presión del trabajo • Relación interpersonal con sus jefes • Relación interpersonal con sus compañeros • Monotonía laboral • Satisfacción por el trabajo • Competencia profesional • Promoción profesional • Estatus | 1 - 23 | Tipo Likert: Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Muy bueno (4) Excelente (5) | Bajo Medio Alto | Cuestionario |
| Desempeño laboral | Los empleados garantizan el cumplimiento de los requisitos establecidos para su puesto, demostrando así también la capacidad para desempeñar su puesto de acuerdo con los objetivos de la organización. A su vez, es un proceso que determina o determina con qué éxito un empleado realiza tareas y logra objetivos laborales (López et al., 2020). | Es una variable de naturaleza cuantitativa, mide el nivel del desempeño laboral a través de 2 dimensiones con la escala de tipo Likert, (Deficiente (1); Regular (2); Bueno (3); Muy bueno (4); Excelente (5); los mismos que fueron tratados estadísticamente. | <ul style="list-style-type: none"> • Competencias del individuo • Competencias para el puesto | <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa y excelencia • Integridad • Comunicación a todo nivel • Supervisión / acompañamiento • Apertura para el cambio • Calidad administrativa • Trabajo en equipo • Trabajo con otras organizaciones • Control interno • Sentido costo beneficio • Toma de decisiones y solución del problema • Compromiso del servicio • Enfoque pragmático | 1 - 13 | Tipo Likert: Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Muy bueno (4) Excelente (5) | | |

Anexo 2. Matriz de consistencia

| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variables | Metodología |
|---|---|---|---|---|
| ¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023? | Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. | La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. | Variable 1: Motivación Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Extrínsecas • Intrínsecas Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Competencias del individuo • Competencias para el puesto | Tipo investigación: Aplicada Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental Corte: Transversal – correlacional Población y muestra: Población 100 trabajadores Muestra Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | | |
| ¿De qué manera la motivación se relaciona con las competencias del individuo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023? ¿De qué manera la motivación se relaciona con las competencias para el puesto en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023? | Determinar de qué manera la motivación se relaciona con las competencias del individuo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. Determinar de qué manera la motivación se relaciona con las competencias para el puesto en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. | <ul style="list-style-type: none"> • La motivación se relaciona significativamente con las competencias del individuo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. • La motivación se relaciona significativamente con las competencias para el puesto en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. | | |

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario: Motivación Laboral

Autora: Jaqueline Linares Marin (2017)

Edad: _____ Profesión: _____

Sexo: M () F () Tiempo de servicio: _____

Instrucción: esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación y le llevara unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder. Escala:

| | |
|------------|---|
| Deficiente | 1 |
| Regular | 2 |
| Bueno | 3 |
| Muy bueno | 4 |
| Excelente | 5 |

| N° | Enunciado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Soy responsable en mi centro de trabajo | | | | | |
| 2 | Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado | | | | | |
| 3 | Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo | | | | | |
| 4 | Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo | | | | | |
| 5 | A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud | | | | | |
| 6 | Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo | | | | | |
| 7 | Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| 8 | La relación con mi superior es muy cordial | | | | | |
| 9 | Las relaciones con mis compañeros son buenas | | | | | |
| 10 | Mi trabajo en el C.S es el mismo de todos los días, no varía nunca | | | | | |
| 11 | Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar | | | | | |
| 12 | En mi trabajo me encuentro muy satisfecho | | | | | |
| 13 | Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo | | | | | |
| 14 | Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena | | | | | |
| 15 | Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación | | | | | |
| 16 | Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo | | | | | |
| 17 | Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable | | | | | |
| 18 | Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión | | | | | |
| 19 | Tengo pocas oportunidades para aprender hacer | | | | | |
| 20 | Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante | | | | | |
| 21 | Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente | | | | | |
| 22 | Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración | | | | | |
| 23 | El sueldo que percibo es muy adecuado | | | | | |

Cuestionario: Desempeño Laboral

Autora: Jaqueline Linares Marin (2017)

Edad: _____ Profesión: _____

Sexo: M () F () Tiempo de servicio: _____

Esta encuesta recoge sus opiniones y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe, de acuerdo con la siguiente escala:

| | |
|------------|---|
| Deficiente | 1 |
| Regular | 2 |
| Bueno | 3 |
| Muy bueno | 4 |
| Excelente | 5 |

| Nº | Enunciado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación | | | | | |
| 2 | Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales. | | | | | |
| 3 | Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes. | | | | | |
| 4 | Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad. | | | | | |
| 5 | Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| | realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos. | | | | | |
| 6 | Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia. | | | | | |
| 7 | Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados. | | | | | |
| 8 | Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación. | | | | | |
| 9 | Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia | | | | | |
| 10 | Uso eficaz y protección de los recursos. | | | | | |
| 11 | Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada. | | | | | |
| 12 | Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel | | | | | |
| 13 | Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo. | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud, Lima 2023", cuyo autor es CHATI CHAHUA MARJORIE KIOMARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Diciembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO DNI: 15434903 ORCID: 0000-0001-6768-381X | Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 30-12-2023 20:52:36 |

Código documento Trilce: TRI - 0709415