



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores de la motivación y desempeño laboral en
trabajadores del Centro de Salud de
San Antonio de Moquegua, año 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Br. Zanabria Chayña Sonia

ASESOR:

Dr. Berrospi Zambrano Edgardo Román

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión del talento humano

PERÚ – 2018.

Dedicatoria

A Dios Todopoderoso, fuente de inagotable luz y esperanza en cada uno de nuestros senderos de nuestra vida.

Y a mí querida familia, por su apoyo incondicional, quienes con su amor y tiempo hacen posible mi superación personal.

Agradecimiento

A Dios padre quien con su infinita misericordia me dio la fuerza y la voluntad en momentos más difíciles encontrados en el camino para así poder continuar y lograr esta nueva meta en mi vida.

A todas las personas que me brindaron su apoyo y colaboración para la ejecución de este estudio de investigación.

DECLARACIÓN JURADA

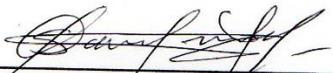
El suscrito Sonia Zanabria Chayña con D.N.I. 01345229; Estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada; “Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018”.

Declaro bajo juramento lo siguiente:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018


Br. Sonia Zanabria Chayña
DNI N° 01345229

Presentación

Señores Miembros del Jurado Calificador, de conformidad con el reglamento de Grados y Títulos de la universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis; “Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018”, elaborada con el propósito de obtener del Grado Académico de Maestra en Gerencia de los Servicios de Salud.

Esperando cumplir con todos los requisitos para su aprobación.

La Autora

ÍNDICE

Caratula.....	I
Página el jurado.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Declaratoria de autenticidad.....	V
Presentación.....	VI
Índice.....	VII
Índice de Tablas.....	IX
Índice de Figuras.....	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
I. INTRODUCCION	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema.....	26
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis.....	28
1.7 Objetivos.....	28
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización.....	31
2.3 Población y muestra.....	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33

2.5	Métodos de análisis de datos.....	34
2.6	Aspectos éticos.....	35
	III. RESULTADOS.....	36
	IV. DISCUSIÓN.....	53
	V. CONCLUSIONES.....	56
	VI. RECOMENDACIONES.....	57
	VII. REFERENCIAS.....	58
	ANEXOS.....	61
	ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación.....	62
	ANEXO 2: Matriz de validación de Instrumentos.....	64
	ANEXO 3: Instrumentos.....	82
	ANEXO 4: Base de Datos.....	87
	ANEXO 5: Constancia de Autorización de aplicación de instrumentos	92
	ANEXO 6: Evidencias Fotográficas.....	93.

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	Prueba de normalidad de kolmogorov smirnov y Shapiro Wilk.	36
Tabla N° 2	Relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral.	37
Tabla N° 3	Distribución del nivel de motivación en trabajadores.	39
Tabla N° 4	Distribución del nivel de desempeño laboral en trabajadores.	41
Tabla N° 5	Relación entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral	43
Tabla N° 6	Relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral	45
Tabla N° 7	Correlación entre os factores de la motivación y el desempeño laboral	47
Tabla N° 8	Correlación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral	49
Tabla N° 9	Correlación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral.	51

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1	Gráfico de distribución de frecuencias del nivel de motivación	39
Figura N° 2	Gráfico de distribución del nivel de desempeño laboral	41
Figura N° 3	Gráfico de distribución y relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral	43
Figura N° 4	Gráfico de distribución y relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral	45
Figura N° 5	Gráfico de dispersión y correlación entre la motivación y el desempeño laboral.	48
Figura N° 6	Gráfico de dispersión de puntos de correlación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral	50
Figura N° 7	Gráfico de dispersión de puntos de Correlación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral	52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación: “Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018”, tiene como objetivo principal determinar Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del mencionado establecimiento de Salud.

La muestra elegida fue de 46 trabajadores y el muestreo fue de tipo no probabilístico aleatorio por conveniencia; el tipo de investigación es no experimental, correlacional, de corte transversal, para el tratamiento de los datos se empleó estadística inferencial Correlación R de Pearson, con una confiabilidad de 95.0%. Se utilizó dos cuestionarios para la medición de las variables de estudio.

Los resultados muestran que: De cada 10 trabajadores, 5 tienen motivación de nivel alto y 6 de ellos muestran un desempeño laboral de nivel medio. Se concluye que existe correlación moderada y positiva e influencia entre los factores de la motivación y el desempeño laboral ($p= 0.000$). También existe correlación moderada y positiva e influencia entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral ($p= 0.001$). Y por ultimo existe correlación moderada y positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral ($p= 0.003$). En conclusión, se evidencia resultados estadísticos que las variables de la motivación tienen relación en el desempeño laboral, asimismo que sus dimensiones factores extrínsecos e intrínsecos.

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral, factores extrínsecos e intrínsecos.

ABSTRACT

The present investigation work: "Factors of the motivation and labor performance in workers of the Center of Health of San Antonio de Moquegua, year 2018", has like main objective to determine Factors of the motivation and labor performance in workers of the mentioned establishment of Health.

The sample chosen was 46 workers and the sampling was random non-probabilistic type for convenience; the type of research is non-experimental, correlational, cross-sectional, for the treatment of the data, Pearson's R correlation inferential statistics was used, with a reliability of 95.0%. Two questionnaires were used to measure the study variables

The results show that: Of every 10 workers, 5 have high level motivation and 6 of them show a medium level job performance. It is concluded that there is moderate and positive correlation and influence between the factors of motivation and work performance ($p = 0.000$). There is also moderate and positive correlation and influence between extrinsic factors and work performance ($p = 0.001$). and finally there is moderate and positive correlation between intrinsic factors and work performance ($p = 0.003$). In conclusion, statistical results are shown that the variables of motivation influence labor performance, as well as its extrinsic and intrinsic factors.

Keywords: Motivation, work performance, extrinsic and intrinsic factors.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

La existencia en el mundo actual, de competencia sana entre las diferentes organizaciones de salud, las organizaciones por influencia de tecnologías nuevas, se ven comprometidos a sufrir cambios y a evolucionar, innovando sus productos y/o servicios, con la modificación del comportamiento de los trabajadores y sus procesos internos para el logro del éxito, haciéndolo agradable el lugar de trabajo.¹

Las organizaciones de salud deben preocuparse con más ahínco en una adecuada administración del talento humano, permitiendo gozar de un ambiente agradable, acogedor que permita ser productivo, efectivo, eficaz y eficiente y de esta manera lograr una mejor calidad de vida.²

Uno de los elementos de vital importancia para las organizaciones es su capital humano capacitado, primordialmente especializado quienes se ven tentados por ofertas más agradables y puedan migrar a otras organizaciones. Actualmente se introducen términos como motivación de las personas, talento, conocimiento, creatividad, considerándose factores clave de las organizaciones de éxito.³

Los gerentes y líderes deben desarrollar competencias el de aprender y saber motivar a sus trabajadores, el logro de ambientes laborales agradables, identificar problemas e implementar las medidas de corrección para el logro de resultados positivos en bien del éxito de la organización.⁴

El objetivo de la motivación es un compromiso que toda persona tiene, del modo que la activa, la orienta y mantiene dinámica y ese comportamiento la dirija a realizar sus metas esperadas, por lo cual incidirá directamente en el

desempeño, de mediciones básicas hasta mediciones con mayor grado de complejidad así mismo ser una persona proactiva con la capacidad de aprender nuevas destrezas, pensamientos y cumplir los protocolos de la organización en la prestación de los servicios.⁵

La problemática a nivel institucional, es similar a lo descrito ya que el personal se encuentra desmotivado, medianamente identificado y poco comprometido con la organización, desencadenando que el público que asisten a hacer uso de los servicios de salud muestre cierta disconformidad o insatisfacción con la atención que recibió. El planteamiento del problema me permitió decidir en efectuar mi trabajo de investigación titulada: “factores de la motivación que influyen en el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, durante el año 2018, con la finalidad de plantear planes de mejora de motivación laboral.

1.1 Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Arango CV, Arbeláez DP, Londoño Y. en su estudio sobre factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP International de la ciudad de Medellín - Colombia. En su resultado la gran mayoría de varones adultos, todos trabajan en la organización más de 1 año de antigüedad, de la misma manera un 95% tiene el contrato a plazo indeterminado y todos cuentan con estudios superiores. De igual modo se han identificado los factores de motivación en las personas que trabajan en la OSP; se observa que los trabajadores ostentan mayor motivación laboral por el reconocimiento y menos por el logro en relación a los factores de motivación internos. Los trabajadores en cuanto a la motivación interna muestran mayor interés o motivación por sus honorarios y menos por la supervisión.

Los trabajadores muestran mayor interés motivacional por la expectación y menor motivación laboral a realizar sus tareas. Realizaron varias recomendaciones y así elevar la motivación de algunos factores que son importantes para que dichos empleados puedan desempeñar de forma más efectiva su labor.⁶

El estudio de Enríquez del C. de Motivación y desempeño laboral en trabajadores del instituto de la visión, Universidad de Morelos de México 2014. Como resultados se han observado que el nivel de motivación ayuda a predecir el nivel de desempeño de los trabajadores. Los empleados tienen su propia percepción en cuanto al grado de motivación que tienen y va desde lo bueno a lo excelente. En cuanto al nivel de desempeño laboral se ubican entre muy bueno y excelente cuando realizo el análisis de retroceso se ve que el 41.4% de trabajadores explican la variable de grado de motivación de la variable que depende del nivel de desempeño.

El mismo resultado tuvo el valor R² corregida un 41.4% y el valor F obtuvo 116.2 % mientras P adquirió 0.0 % aquí nos permite ver que hay influencia lineal positiva y con significancia.⁷

Olvera Y., Ecuador, en su averiguación sobre motivación y su influencia en el desempeño laboral en trabajadores del área comercial de la constructora Furoiani obras y Proyectos. Dando como resultado a sus valuaciones de desempeño, el 50% alcanzo una calificación permisible, cabe mencionar aquí se agrupa a 15 trabajadores del proyecto Napoli y 4 empleados de Santiago, en cambio el 50% de evaluados llegaron a obtener una calificación regular, y ahí están considerados 19 empleados de la Ciudad Santiago. Se llega a la conclusión que los trabajadores que pertenecen al área comercial reciben iguales utilidades en cuanto a lo económico siendo (bonos, premios, comisión %, movilización, entre otros), y sin embargo en lo no monetario hay desconformidad en los trabajadores de Napoli y Santiago porque hay diferencia en el reconocimiento. La empresa Furoiani Obras y Proyectos

emplean utilizan un método de premio económico llamativo, sugerente sin embargo los trabajadores a parte del reconocimiento económico, desean otro reconocimiento donde se vea favorecido a nivel personal y profesional. Tenemos a los factores primordiales quienes influyen en el desempeño laboral y son el trabajo en equipo y la seguridad e higiene que se ubican dentro los factores operativos de la motivación perteneciente al factor extrínseco. Así mismo el factor de motivación con gran influencia es su honorario o sueldo del factor extrínseco y el reconocimiento que es un factor intrínseco y todo personal administrativo tiene una expectativa sobre la retribución incidiendo en su desempeño laboral. Haciendo un análisis en el personal que se encuestó y su relación con su calificación que muestra en la evaluación de desempeño se vio que existe influencia negativa entre el factor de motivación del empleado y su desempeño laboral.⁸

Antecedentes nacionales

Quispe VA., en la tesis sobre factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del Hospital III Es Salud. Relacionando el factor extrínseco con desempeño laboral el 38.6% de profesionales de medicina se encuentran con nivel medio de motivación y refieren que esto por política de la empresa, un 42.2 % por la supervisión, el 31.1 % de relaciones interpersonales entre el empleado con su supervisor y obteniendo el mismo porcentaje en lo que respecta al salario, 38.6 % las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y el 34.9 % mostraron bajo nivel de motivación esto relacionado a condición física de trabajo y son los que tienen un regular desempeño laboral. En cuanto al factor intrínseco, el 31.3 % están motivados en un nivel medio en el logro, el 30.1 % por reconocimiento con nivel medio, un 48.2 % con regular calidad de desempeño laboral en sus factores de trabajo en sí, crecimiento y ascenso, así mismo un 32.5 % presentan motivación baja esto con respecto a responsabilidad. Llegaron a la conclusión que la mayoría de los trabajadores médicos están motivados a nivel medio y por tanto

presentan su desempeño de labor entre regular a bueno, y los que llegaron a tener un bajo nivel de motivación tienen un rendimiento regular y a veces bueno en su centro de trabajo. Obteniendo el valor del coeficiente de Pearson que es diferente de 0 ($r = 0,613$), precisa una correlación positiva moderada; por cuanto, esos valores nos permite ver que existe una relación con significancia ($p=0.000$) entre la motivación y el desempeño laboral.⁹

Reátegui L. en su estudio sobre, Influencia de la motivación en desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 0176 Ricardo Palma, en el centro poblado de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista. Universidad Cesar vallejo. San Martin. Perú – 2016. En los resultados se obtuvo que un 52 % de empleados presentan motivación baja o “malo”, el 37 % con un nivel de motivación Regular y solo el 11% de trabajadores están con una motivación de nivel “Bueno”. Asimismo el 47% de trabajadores muestran Bajo desempeño laboral, el 32% de trabajadores con desempeño laboral Regular y solo un 21% con un desempeño optimo o “Alto”. Por consiguiente la presente investigación llega a la conclusión que la motivación tiene influencia el rendimiento laboral en trabajadores del centro de educación Ricardo Palma N° 0176 de Huingoyacu y en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338).¹⁰

Palomino C, Huallanca SS., estudiaron los factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la COOPAC Santa María Magdalena, en sus resultados se observa que 40% de los analistas tienen la edad entre 20 - 29 años, son varones un 72%, el 37% son bachilleres, el 30% son titulados, 52.5% de los analistas de crédito manifiestan que la cooperativa les permite asumir nuevas responsabilidades, de esa manera les da oportunidad de crecer a nivel personal y profesional, un 47.5% considera que es regular el sueldo que percibe por su trabajo desempeñado, el 47.5% participa de manera regular para prevenir y corregir los errores, el 82.5 % sabe que su institución COOPAC cumple y hace cumplir sus políticas

y normas laborales , solo el 37,5% se esfuerza por solucionar los problemas del área, el 50% piensan que algunas veces tienen estabilidad laboral en el trabajo, el 52,5% sienten que de manera eventual con su marea de actuar del jefe inmediato ayuda y/o facilita el trabajo, un 52,5% ocasionalmente comunica la información urgente e importante de su trabajo a su jefe inmediato, el 57,5% revela que el lugar de su trabajo es idóneo y grato, un 80% cuenta con los recursos necesarios y suficiente; el 55% refieren que existe una relación armoniosa entre compañeros de trabajo y se promueve el respeto, integración y practica de los valores, el 60% de los analistas refieren que habitualmente hacen horas extras para cumplir con sus metas asignadas, el 52,5% de los trabajadores le suman la importancia de tener espacios recreativos, realizar paseos al campo y participar en eventos sociales y culturales, el 45% de los analistas sienten su desempeño laboral no está bien retribuido (comisiones), el 50% de los analistas indicaron que solo algunas veces son valorados y reciben premios por su buen desempeño laboral. De esa manera que el factor de motivación efectivamente influye en el desempeño de labor del analista en créditos y pudiendo confirmar las hipótesis específicas como son: primero el factor higiene influye considerablemente para conseguir constantes mejoras en el analista de créditos y el factor de motivación influye significativamente en su desempeño laboral del analista.¹¹

Alba IE, Trujillo JL., estudiaron factores de motivación según Herzberg y desempeño laboral, llegaron a concluir que los factores de motivación como la responsabilidad, el trabajo en sí mismo, el crecimiento en la organización, el reconocimiento y el logro de los trabajadores tienen relación con el desempeño laboral, pero el tema de las oportunidades de progreso laboral junto con la promoción en los niveles laborales no inciden en el desempeño laboral. Los factores higiénicos como seguridad, supervisión, condiciones de trabajo y el suelo, a saber, tienen una relación alta con el desempeño laboral. Sin embargo no inciden el tema de la relación con el jefe, aspecto. En conclusión existe

relación entre la motivación con enfoque Herzberg y el nivel de desempeño laboral.¹²

Antecedentes regionales

No se evidencio antecedentes de investigación, se hizo la búsqueda exhaustiva en las bibliotecas de la universidad.

1.2 Teorías relacionadas al tema

La motivación

El autor González, nos dice que la motivación es propia e interna de cada persona, reflejando la interacción del individuo con el mundo, para regular la conducta del individuo hacia el objetivo y/o meta deseable. También nos indica que la motivación es un punto intermedio de la personalidad con la realización de actividades del individuo, siendo necesario esclarecer su eficiencia para el logro de sus actividades y tener éxito en su desempeño¹³

El autor Robbins, S., y Judge, señalan; a la motivación laboral como un método donde analizan al individuo en intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo para el logro de su meta. .¹⁴

Perspectivas de la motivación

Según Ramírez (2008), la motivación es entendida de tres puntos de vista: La perspectiva cognitiva, conductual y fisiológica. (1) En la perspectiva fisiológica enfatiza la parte biológica sugiriendo “explorar como el sistema nervioso y endocrino inciden en los motivos y emociones”. (2) En la perspectiva conductual, en la conducta se manifiesta la motivación y (3) La perspectiva

cognitiva se enfatiza en los procesos de la mente y su pensamiento lo que origina la acción del individuo.

Dimensiones de la motivación

Este modelo de J. Richard Hackman y Greg Odham mencionado por Robbins y Judge (2009) recomiendan considerar en los trabajos las cinco dimensiones como:

- (1) Variedad de Aptitudes: Cantidad de aptitudes y talentos que tiene la persona para desarrollar en el trabajo.
- (2) Identidad de la Tarea: Cuando el puesto necesita complementar un integrante al trabajo total e identificable.
- (3) Significancia de la tarea: Nivel de efecto sustancial que tiene el trabajo en la vida y el trabajo de otras personas.
- (4) Autonomía: Grado de libertad sustancial, independencia y discrecionalidad que proporciona el trabajo al individuo para programar sus labores y determinar sus procedimientos.
- (5) Retroalimentación: Es aquella información que ayuda al trabajador a conocer cuan bien que es su desempeño y si cumple con las expectativas de su empresa, también los ayuda a saber que necesitan mejorar específicamente y cómo hacerlo, generalmente ocasiona hostilidad entre subordinado y superior. Sin embargo la finalidad no es criticar al trabajador si no mejorar su desempeño.¹⁴

Teorías de la motivación

Algunas teorías importantes para la investigación tenemos:

La Teoría Maslow: Abraham Maslow (1954) Nos dice que cada persona tiene diferentes niveles de necesidades y de la misma forma serán satisfechas en distinto orden. Nos muestra una pirámide o jerarquía de necesidades de la persona que van desde los más básico hasta lo complejo, teniendo en cuenta

que los primeros cuatro son necesidades de déficit y el que está en la parte superior o quinta es de autorrealización y sus niveles es como sigue: (1) Básicas o fisiológicas: considerada básica que guardan relación con la supervivencia. En este grupo hallamos, a la homeóstasis (capacidad del organismo para tener un equilibrio ante cualquier alteración), alimentarse, respiración, sed, eliminar desechos, dormir y la temperatura adecuada del cuerpo, por otro lado existe otras encuentran necesidades como el sexo, la maternidad. (2) Seguridad y protección: Son necesidades significativas y necesarias para vivir dentro de ello está el empleo – ingresos y recursos, moral y salud. (3) Sociales o de pertenencia: Necesidades que están relacionado con el aspecto afectivo y la participación social de la persona y sentirse acompañado. (4) Estima o reconocimiento: Luego de cubrir las anteriores necesidades cubrimos las necesidades del ego o de la autoestima (alta-baja). Toda persona tiene la necesidad de sentirse competitivo, tener independencia, libertad y respeto a uno mismo, de igual forma el aprecio, reconocimiento y reputación relativo al respeto del resto de las personas.(5) Autorrealización: Es el punto ideal de toda persona cuando se siente superada y realizada en lo personal y profesional. En este grado la persona se propaga, deja huellas, se realiza y desarrolla su potencial hacia la cumbre.

Se llega a este nivel cuando las anteriores fueron satisfechas.

Teoría de los dos factores de Herzberg: Esta es la teoría descrita por el psicólogo Frederick Herzberg a término del año cincuenta, donde nos explica que de dos factores diferentes deriva la satisfacción y la insatisfacción laboral. Siendo uno de los factores de higiene o de insatisfacción, y el siguiente son los factores motivante o de satisfacción.

Se dice que los factores de Higiene o de Mantenimiento son extrínsecos o externos y son condiciones que rodean al empleado cuando trabaja de la misma forma evita disgusto o insatisfacción en el trabajador, ejemplo:

Condiciones de trabajo, Salario, normas y procedimientos – política de la empresa, comunicación efectiva interpersonal (empleado con compañeros y supervisor) y ser estable en el trabajo y otros.

Cuando una de las necesidades representada por estos factores no es satisfecha se produce desmotivación.

(Herzberg, 1959). Factores Motivantes o satisfactorios son intrínsecos se relacionan con las condiciones y tareas a desarrollar en el lugar de trabajo, ocasionan un impacto positivo de estar satisfecho que dura y un incremento en la producción, promoviendo sus aptitudes y habilidades con niveles elevados, su ausencia pocas veces causa insatisfacción. Estos factores de motivación tienen tendencia con: asumir responsabilidades libertad para la toma de decisión en su puesto de trabajo, oportunidad de ascender (progreso o avance), desarrollo de habilidad de la persona, el logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo y posibilidad de crecimiento (Davis y Newstrom, 1993).

Teoría de McClelland: Aquí enfatizan básicamente tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación.

El autor trata de explicar que la necesidad de logro impulsa a los individuos a tener éxito, sobresalir, estas personas tienen deseo a la excelencia en el trabajo y habría cierta conexión con el desempeño laboral y su nivel de motivación de la persona.

En la necesidad de Afiliación se refiere a las relaciones interpersonales dentro de una organización, les gusta trabajar en grupo también ayudar a otras personas y son muy populares.

Necesidad de Poder se refiere a la capacidad de influir y controlar a los demás personas, también les gusta recibir reconocimiento por sus esfuerzos, hacen prevalecer sus ideas y tienen mentalidad de políticos.

Teoría ERC de Alderfer: Sustentada por Clayton Alderfer, quien menciona que todas las personas presentan tres clases de necesidades primordiales: (1) Existenciales: necesidades fisiológicas y de seguridad (las mencionadas por Maslow). (2) De relación son necesidades sociales de estima (relaciones interpersonales) dar y recibir afecto. (3) De crecimiento, necesidades de autoestima y de autorrealización (creativo y dinámico).

Segundo punto refiere que si las necesidades superiores se ve frustrada, vuelve la necesidad inferior aunque estuvieron ya satisfechas. Al respecto no coincidía con Maslow, quien dice que las necesidades son satisfechas de lo inferiores hacia lo superior.

Teorías del proceso: En conjunto teorías de necesidades que fueron criticadas ya que indican que aspecto se debe motivar, mas no explica el cómo se produce la motivación, siendo necesario completar a estas con otras teorías que detallan el cambio de motivación que siempre enfatizan el aspecto cognitivo y motivacional que es resultado de una apreciación anticipadamente de la variable del entorno laboral.

Teoría de la Expectativa de Vroom: Explica a los factores de valencia, instrumentalidad y expectativa como un resultado de su multiplicación entre ellos.

(1) Valencia: Cuando la persona tiene el deseo de alcanzar su meta y ser recompensada.

(2) Instrumentalidad: cuando una persona sabe o espera que su empleador le dará las recompensas prometidas, considerando los resultados (primera instancia), le sirva para obtener respuesta a la siguiente categoría o nivel.

(3) Expectativa: Relación entre el esfuerzo y el desempeño, es decir posibilidad de que el esfuerzo conduce a cierto resultado y produzca un desempeño exitoso. La persona muestra confianza en el trabajo que realiza y sus resultados esperados.

Todo trabajador se siente motivado y aumenta su desempeño laboral a la vez sentirá satisfacción personal por cumplir sus metas y también recibirá retribución económica y una evaluación positiva por parte de su organización. De esa forma se muestra las tres clases de relación: (1) Relación esfuerzo y desempeño: oportunidad para la persona que ejerciendo cierta cantidad de esfuerzo lo conlleva al buen desempeño. (2) Relación, desempeño y recompensa: Cuando una persona percibe que desenvolverse a cierto nivel le ayudara a obtener la respuesta que espera. (3) Relación de recompensa y metas personales: se convierten atractivas y muchas veces cubre las necesidades personales del empleado cuando cumple sus metas y su empleador lo recompensa.

Teoría de la Equidad: Según Stacy Adams equidad parte desde el principio que motivación depende del equilibrio entre la persona que ofrece a la organización a través del sistema productivo (su desempeño) y con lo que recibe a través del sistema retributivo (su compensación). También detalla que todo trabajador se siente motivado satisfecho y con buen desempeño cuando su evaluación es subjetiva y es considerado su razón de esfuerzo-recompensa y la relación de los esfuerzos – recompensas de los otros en situaciones.

Según esta teoría todas las personas se sienten motivados y satisfechos cuando reciben reconocimiento de su empleador por su esfuerzo. Las personas juzgan la equidad de sus recompensas y el producto de su trabajo, comparándolas con las recompensas que otros reciben.¹⁵

El equilibrio debe estar en lo que el individuo entrega a la empresa con lo que recibe de la misma.

Desempeño Laboral

El autor García D., enfatiza que el desempeño laboral de un trabajador está relacionado a la actitud y acción observable y podrán ser medibles en los términos de su participación y colaboración a su institución.¹⁶

Chiavenato explica al desempeño como el comportamiento y medios instrumentales con los que pretende poner en práctica. También dice que cada persona tiene un potencial que le permite desarrollar sus competencias para alcanzar sus metas obteniendo resultados esperados y que su desempeño se valora de acuerdo a sus actitudes y actividades. (p. 245)¹⁷

Robbins, S., & Judge. T. (2013) Describen que las organizaciones evalúan a su trabajador específicamente en su puesto asignado y de manera detallada del como desarrolla su actividad, así mismo las compañías en la actualidad tienen mayor orientación al servicio y suelen demandar mayor información.¹⁸

Factores del desempeño

Según Lawler, Edward y Porter, Lyman; describen como factores que afectan el desempeño del puesto: (1) capacidades del individuo. (2) Percepción del papel. (3) Esfuerzo individual. (4) Valor de las recompensas. (5) Percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo.¹⁹

Para Chiavenato en la evaluación del desempeño en el puesto se incluyen los siguientes factores: (1) Producción, entendida como volumen y cantidad de trabajo o servicios ejecutados normalmente. (2) Calidad, definida como la exactitud, la frecuencia de errores, la presentación y el esmero que caracterizan el servicio del empleado. (3) Cualidad, definida como esmero y orden en el trabajo ejecutado. (4) Conocimiento del trabajo, definida como el grado de conocimiento del trabajo. (5) Cooperación: que es la actitud de voluntad para cooperar ante la empresa, la ayuda que presta a los colegas y la manera de actuar ante las órdenes. (6) Responsabilidad, dedicación al trabajo y al servicio que brinda. (7) Comprensión de las situaciones, persona proactiva capaz de asumir y realizar tarea asignada conociendo el nivel de problema. (8) Creatividad, es la dedicación, constancia, aptitud e innovar

nuevas ideas y proyectos. (9) Capacidad de realización, habilidad de encaminar, desarrollar la nueva idea y proyecto. (10) Presentación personal, definida como la primera imagen que muestra y observan los que lo rodean para tener una percepción, incluye su vestimenta, la forma de arreglarse, color del pelo, peinado, barba, uso del uniforme, etc.²⁰

Evaluación de desempeño laboral

Chiavenato en el 2011, define: que el contexto en general envuelve que la evaluación a la persona se desarrolla con todos los elementos que interactúan con el evaluado, es decir con todo aquello que lo rodea. Participando en evaluar el supervisor, los compañeros de trabajo, sus colegas, subalternos, como también los clientes externos e internos, proveedores y toda persona que se encuentra o gira en torno al evaluado con sus alcances en 360°. Esta evaluación es rica en información ya que es proporcionada de varias personas y lados.²¹

M. Alles sostiene: Que existe gran variedad de métodos que usan para evaluar el desempeño del trabajador siendo los las comunes: evaluación por objetivo, por competencia y por factores. La evaluación por objetivo deben ser medibles y alcanzables, la evaluación por competencia basado en la competencia de un cargo. La evaluación por factores permite seleccionar los factores que participan en el desempeño del cargo en un tiempo establecido.

Encontrándose en este escenario, gerentes y jefes quienes evalúan a sus colaboradores recelan del como otros evalúan a sus subordinados, y no son objetivos ellos mismos.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

PG: ¿Cuál es la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018?

1.3.2 Problemas Específicos

PE1: ¿Cuál es el nivel de motivación en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018?

PE2: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018?

PE3: ¿Cuál es la relación entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018?

PE4: ¿Cuál es la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018?

1.4 Justificación del estudio

El trabajo de investigación es de conveniencia, la motivación se va perfilando como un factor que hace que el trabajador se sienta condicionado a la facultad de aprender, y tener un desempeño óptimo.

Es de relevancia social, ya que los resultados que se obtengan, beneficiaran a los trabajadores del centro de salud, hospital regional Moquegua y a la sociedad en su conjunto.

Visto desde el punto práctico, se ha evidenciado que los trabajadores en algunas oportunidades se muestran desmotivados y esto podría mejorar o uniformizar el rendimiento laboral de los trabajadores, en tal sentido permitirá primero la sensibilización, después la identificación con su labor y por último lograr el compromiso y la identificación con los objetivos de la institución.

La utilidad metodológica, el instrumento que mide las variables de estudio, se utilizará en otros trabajos similares o que puedan complementar.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

HG: Existe relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

1.5.2 Hipótesis Especificas

HE1: Existe relación entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

HE2: Existe relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

OG: Determinar la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

1.6.2 Objetivos Específicos

OE1: Identificar el nivel de motivación en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

OE2: Identificar el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

OE3: Determinar la relación entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

OE4: Determinar la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

II. METODO

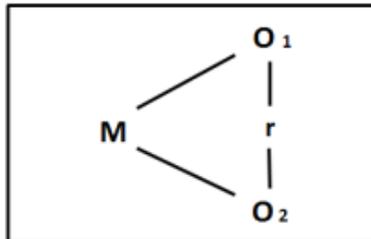
2.1 Diseño de Investigación

No experimental, Correlacional, transeccional.

No experimental, porque no existe manipulación de las variables, se observa de forma natural los hechos o fenómenos; es decir, tal y como se dan los hechos en su ámbito natural.

Es correlacional, porque tiene como propósito conocer la relación que existe entre las variables motivación y desempeño laboral.

Es transeccional, porque se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.



Dónde:

M = Muestra de trabajadores de trabajadores del Centro de Salud San Antonio.

O₁ = Factores de motivación.

O₂ = Desempeño laboral.

R = Relación entre las variables.

2.2 Variables, operacionalizacion

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE 1: FACTORES DE LA MOTIVACION	Chiavenato (2.000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”, para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento.	Es el conjunto de factores motivadores e higiénicos que actúan sobre el profesional médico de forma positiva o negativa y originan un determinado comportamiento que los impulsa a desarrollar o no un trabajo dirigido hacia metas y hacia el logro de los objetivos de la organización.	Factores de extrínsecos	Política de la empresa	Ordinal: Nivel Bajo Nivel Medio Alto Nivel
				Supervisión	
				Relación con el supervisor	
				Condiciones de trabajo	
				Salario	
			Factores intrínsecos	Relaciones interpersonales	
				Logro	
				Reconocimiento	
				Trabajo en si	
				Responsabilidad	
	Crecimiento y ascenso				

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL	García (2001), como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el profesional médico al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el servicio que labora según su capacidad técnica, capacitación y educación continua y las aptitudes desarrolladas para el puesto de trabajo.	Evaluación del desempeño	Capacidad técnica y atención	Ordinal: Desempeño laboral Bajo Desempeño laboral Medio Desempeño laboral Alto
				Capacitación y educación continúa	
				Productividad	
				Aptitudes	

2.3 Población y muestra

La población de estudio fue de 46 trabajadores del Centro de salud de San Antonio.

La muestra que se utilizó fue igual a la población, es decir es una muestra censal.

Según Ramírez, en el año 1997, define que una muestra censal es aquella que donde todas las unidades de investigación son consideradas muestra. Se seleccionó el 100.0% de la población por ser pequeña.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de cualquier modalidad de contrato que laboren en el Centro de salud de San Antonio.
- Los trabajadores que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Los trabajadores de otros Centros de Salud de la ciudad de Moquegua.
- Trabajadores que no firmen el consentimiento informado.
- Trabajadores que se encuentren de vacaciones o algún tipo de licencia.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó la técnica de la encuesta utilizando dos cuestionarios uno para medir los factores de la motivación y otro para la medición del desempeño laboral.

Para evaluar los factores de la motivación se utilizó el Cuestionario

Ficha Técnica de variable factores de la motivación:

Autor: Vidal Avelino Quispe Zapana.

Trabajo de investigación: Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del hospital III ESSALUD.

Lugar: Puno, Perú.

Año: 2016.

Confiabilidad: Alfa de Crombach es de 0.922.

Validez: Validado por 03 expertos.

Consta de 28 ítems.

Para evaluar la variable desempeño laboral se utilizó un cuestionario:

Ficha Técnica de variable desempeño laboral:

Autor: Vidal Avelino Quispe Zapana.

Trabajo de investigación: Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del hospital III ESSALUD.

Lugar: Puno, Perú.

Año: 2016.

Confiabilidad: Alfa de Crombach = 0.84.

Validez: Validada por tres profesionales de la salud con el grado de Magister o Doctor.

Consta de 20 ítems.

2.5 Métodos de análisis de datos

El procesamiento de datos se hizo de manera automatizada utilizando el soporte técnico informático SPSS versión 24.0, (Statistical Package For The Social Sciences). El análisis de los datos se dio en dos momentos y se utilizó estadística descriptiva e inferencial, los cuales se presentó en tablas de una y doble entrada, gráficos, los cuales tienen una interpretación de lo presentado.

2.6 Aspectos éticos

Para ofrecer la garantía del proceso de investigación se tiene presente los principios de ética. En la participación en el trabajo de investigación se recurrió a la aceptación del trabajador, a la firma del consentimiento informado. El participante gozará de total autonomía, la decisión de formar parte fue una decisión personal, recibiendo antes información adecuada, correcta sobre los objetivos, la finalidad y los procedimientos. El investigador ofreció respeto a la persona, considerando su integridad, su dignidad, y la aplicación de los cuestionarios fueron de carácter confidencial, prudente, voluntario y anónimo.

III. RESULTADOS

En este capítulo se presenta los resultados del análisis estadístico:

Se utilizó para determinar la normalidad de los datos, la prueba estadística de normalidad de kolmogorov smirnov, se utiliza este estadístico porque el trabajo de investigación tiene una muestra mayor a 30 sujetos de estudio, obteniendo como resultado para la variable motivación un p=valor 0,071 y la variable desempeño laboral un p=valor 0,099.

Se concluye que los datos siguen una distribución normal, ya que los valores p obtenidos son mayores a p valor= 0.05; por lo tanto para conocer la relación de las variables se utilizó la prueba paramétrica de R de Pearson.

Tabla 1: *Prueba de normalidad de kolmogorov smirnov y Shapiro Wilk.*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	,124	46	,071	,946	46	,034
DESEMPEÑO	,119	46	,099	,963	46	,146

Fuente: Elaboración propia.

A continuación después de realizar el análisis estadístico exhaustivamente, se presentan los resultados obtenidos:

Objetivo General: Determinar la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Tabla 2: *Relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.*

Motivación	Desempeño Laboral						Total	
	Malo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo Nivel	0	0,0	0	0,0	1	2,2	1	2,2
Nivel Medio	0	0,0	18	39,1	3	6,5	21	45,7
Alto Nivel	0	0,0	10	21,7	14	30,4	24	52,2
Total	0	0,0	28	60,9	18	39,1	46	100.0

Fuente: Elaboración propia.

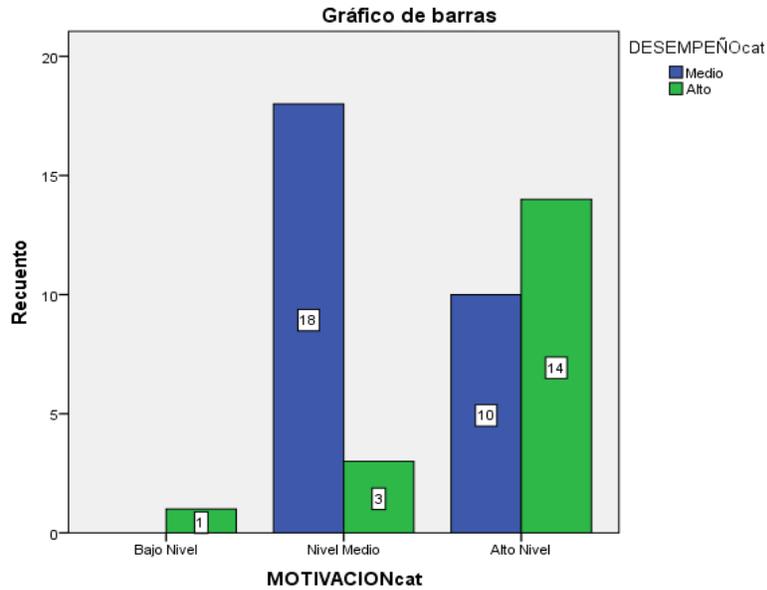


Figura 1 Gráfico de distribución relación entre la motivación y el desempeño laboral

Fuente: Tabla 2.

Interpretación:

En la tabla 2, con respecto a los factores de motivación si se relacionan con el desempeño laboral; El 52.2% de ellos se muestran con un nivel alto de motivación, el 45.7% en un nivel medio.

La tabla muestra que en el grupo de trabajadores con un alto nivel de motivación, el 21.7% de ellos tienen un nivel medio de desempeño en el trabajo, así también el 39.1% tienen un nivel medio en motivación y desempeño laboral.

En conclusión de cada 2 trabajadores, 1 muestra un nivel medio de motivación y 6 de cada 10 trabajadores tienen un desempeño laboral de nivel medio.

Objetivo Especifico 1: Identificar el nivel de motivación en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Tabla 3: Distribución del nivel de motivación en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

NIVEL DE MOTIVACION	MOTIVACION	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Bajo	1	2,2
Nivel Medio	21	45,7
Alto Nivel	24	52,2
Total	46	100,0

Fuente: Elaboración propia.

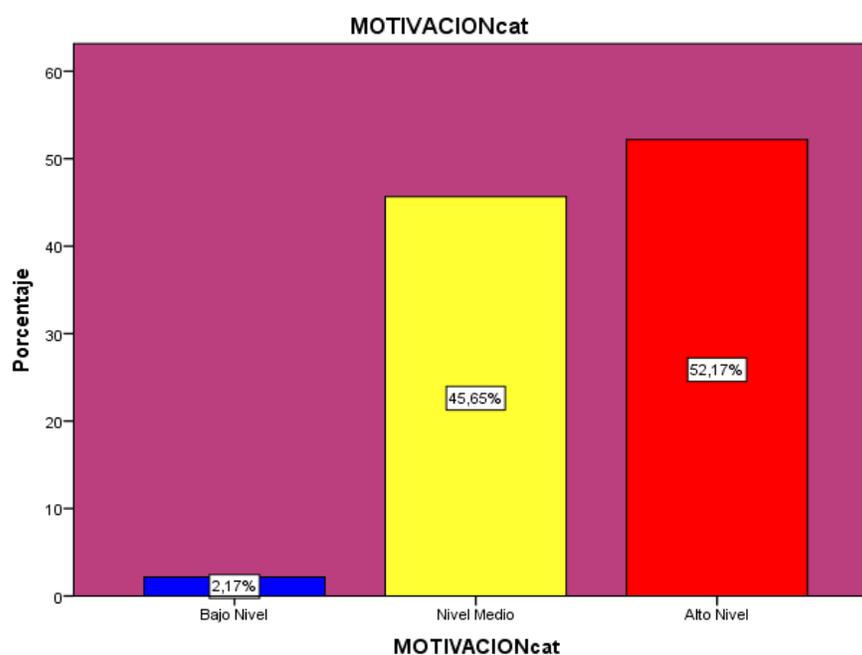


Figura 2. Gráfico de distribución de frecuencias del nivel de motivación
Fuente: Tabla 3.

Interpretación:

En la tabla 3, se aprecia que el 52.2% de los trabajadores presentan un nivel de motivación alto, seguido de 45.7% de un nivel medio y un 2.2% en un nivel bajo de motivación en el trabajo. Cabe mencionar que existen casi un 50.0% de los trabajadores que se encuentran con una motivación de bajo a nivel medio, que debemos considerar.

Objetivo Especifico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Tabla 4: *Distribución del nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.*

NIVEL DE DESEMPEÑO	DESEMPEÑO	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	0	0,0
Medio	28	60,9
Alto	18	39,1
Total	46	100,0

Fuente: Elaboración propia.

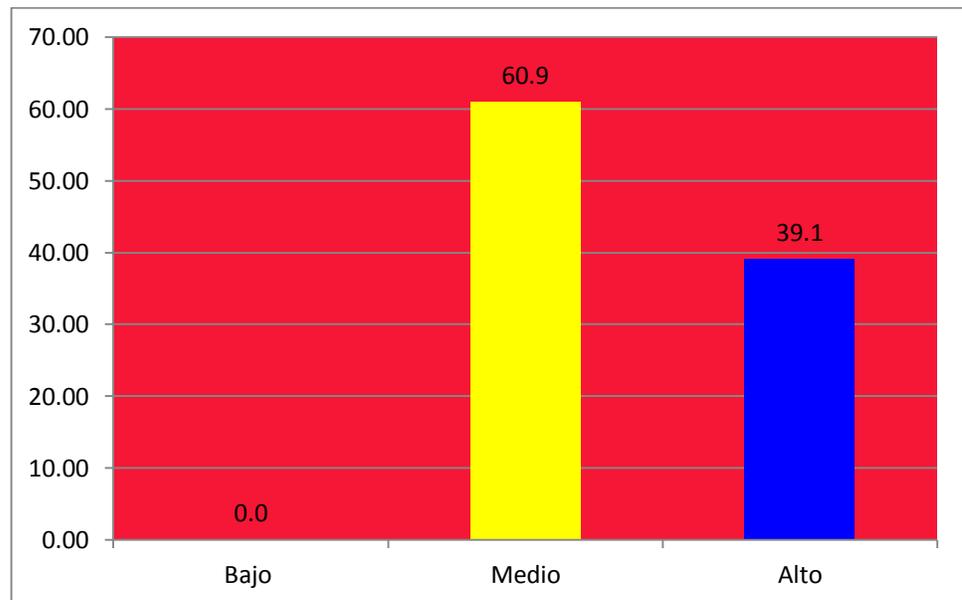


Figura 3. *Gráfico de distribución del nivel de desempeño laboral*

Fuente: Tabla 4.

Interpretación:

En la tabla 4, se aprecia que el 60.9% de los trabajadores presentan un nivel de desempeño medio, seguido 39.1% de un nivel alto en el desempeño en el trabajo. Cabe mencionar además que no se observan trabajadores con bajo desempeño, pudiendo inferir que el personal se encuentra capacitado y demuestra habilidades en el quehacer de su labor.

Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Tabla 5: Relación entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Factores Extrínsecos	Desempeño Laboral						Total	
	Malo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo Nivel	0	0,0	0	0,0	1	2,2	1	2,2
Nivel Medio	0	0,0	19	41,3	6	13,0	25	54,3
Alto Nivel	0	0,0	9	19,6	11	23,9	20	43,5
Total	0	0,0	28	60,9	18	39,1	46	100.0

Fuente: Elaboración propia.

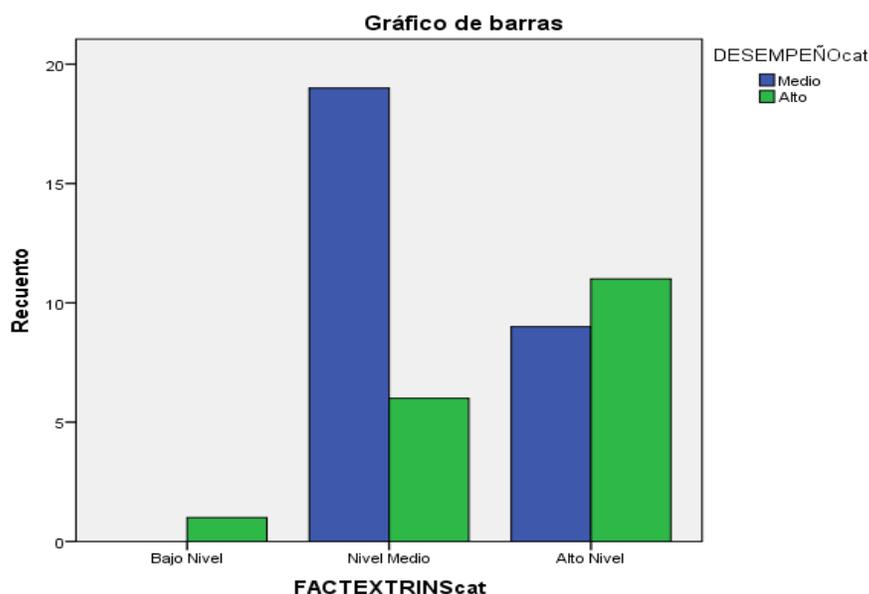


Figura 4. Gráfico de distribución relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral

Fuente: Tabla 5.

Interpretación:

En la tabla 5, referente a los factores extrínsecos, es decir aquellos factores del entorno laboral ajenos al trabajador que se puedan relacionar positivamente o negativamente en el trabajo en sí. El 54.3% de trabajadores muestran un nivel medio, el 43.5% alto nivel y un 2.2% bajo nivel de motivación extrínsecas.

Objetivo Especifico 4: Determinar la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Tabla 6: *Relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.*

Factores Intrínsecos	Desempeño Laboral						Total	
	Malo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo Nivel	0	0,0	0	0,0	1	2,2	1	2,2
Nivel Medio	0	0,0	17	37,0	4	8,7	21	45,7
Alto Nivel	0	0,0	11	23,9	13	28,3	24	52,2
Total	0	0,0	28	60,9	18	39,1	46	100.0

Fuente: Elaboración propia.

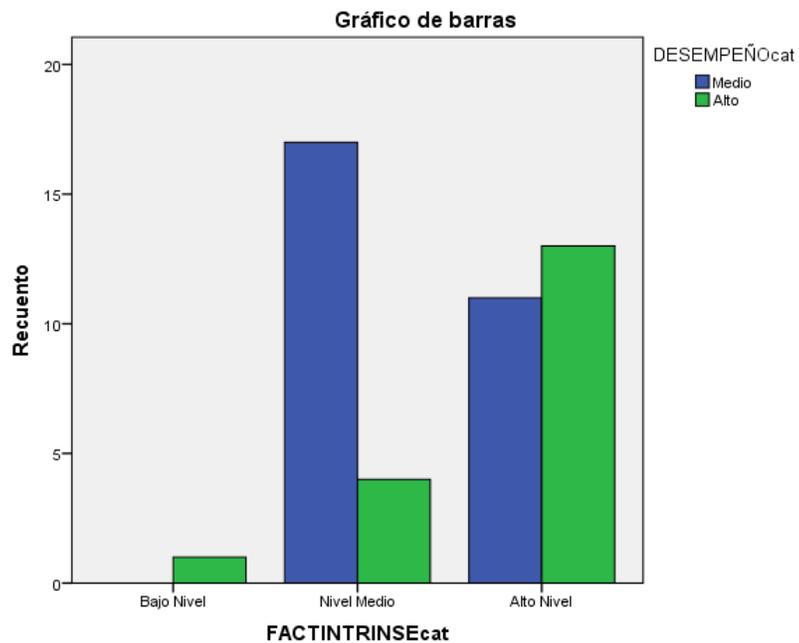


Figura 5. *Gráfico de distribución relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral*

Fuente: Tabla 6.

Interpretación:

En la tabla 6, referente a los factores intrínsecos, el 52.2% de los trabajadores muestran un alto nivel de motivación, asimismo el 45.7% un nivel medio, seguido de 2.2% de bajo nivel.

A la vez se aprecia en el nivel alto de motivación: el 23.9% de ellos tienen un desempeño de nivel medio, y muy a pesar de que ese 2.2% de los trabajadores que se encuentra con baja motivación tienen un desempeño alto, y por último en la motivación de nivel medio, un 37.0% tienen un desempeño de nivel medio en el trabajo.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General:

Ho: No existe relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Ha: Existe relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Tabla 7: *Correlación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.*

Correlaciones			
		MOTIVACION	DESEMPEÑO
MOTIVACION	Correlación de Pearson	1	,557**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	46	46
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,557**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	46	46

Fuente: Elaboración propia.

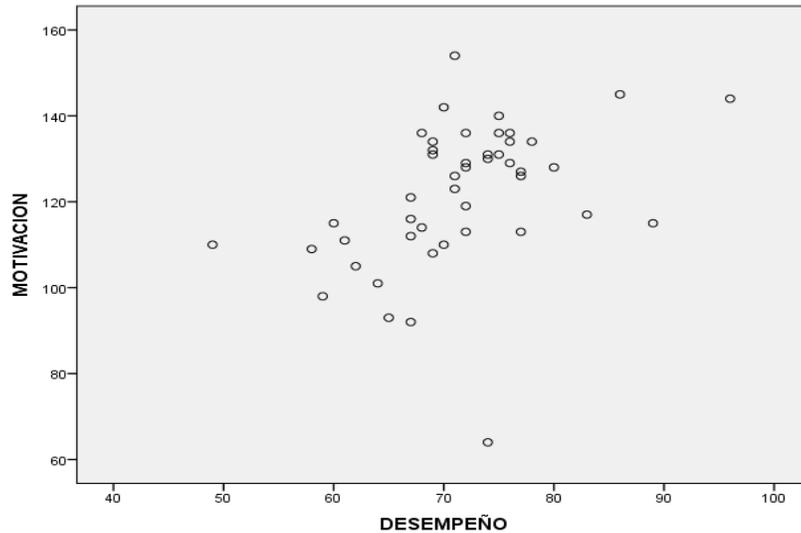


Figura 6. Gráfico de dispersión de puntos de Correlación entre la motivación y el desempeño laboral

Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

Se puede evidenciar y concluir que existe una relación positiva moderada (R de Pearson: 0,557) y significativa y el p – valor = .000 < .05, entre los factores de la motivación y el desempeño laboral. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Es decir, que si existe relación alta y positiva entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Hipótesis Específica 1:

Ho: No existe relación entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Ha: Existe relación entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Tabla 8: *Correlación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.*

Correlaciones			
		FACTORES EXTRINSICOS DESEMPEÑO	
FACTORES EXTRINSICOS	Correlación de Pearson	1	,490**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	46	46
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,490**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	46	46

Fuente: Elaboración propia.

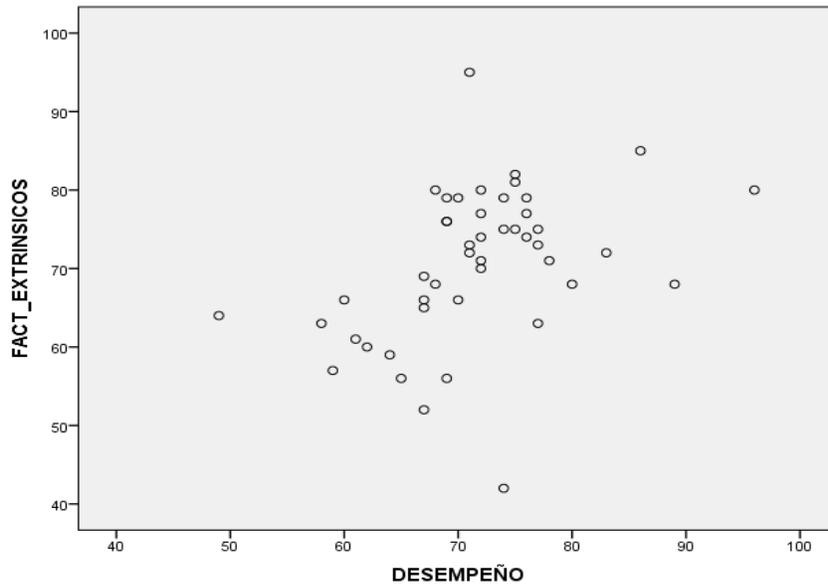


Figura 7: Gráfico de dispersión de puntos de Correlación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral

Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

Se puede evidenciar y concluir que existe relación positiva moderada (R de Pearson: 0,490) y significativa y el p – valor = 0.001 < .05, entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Es decir, que si existe relación moderada y positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Hipótesis Específica 2:

Ho: No existe relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Ha: Existe relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Tabla 9: *Correlación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.*

Correlaciones			
		FACTORES	
		INTRINSICOS	DESEMPEÑO
FACTORES	Correlación de Pearson	1	,427**
INTRINSICOS	Sig. (bilateral)		,003
	N	46	46
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,427**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	46	46

Fuente: Elaboración propia.

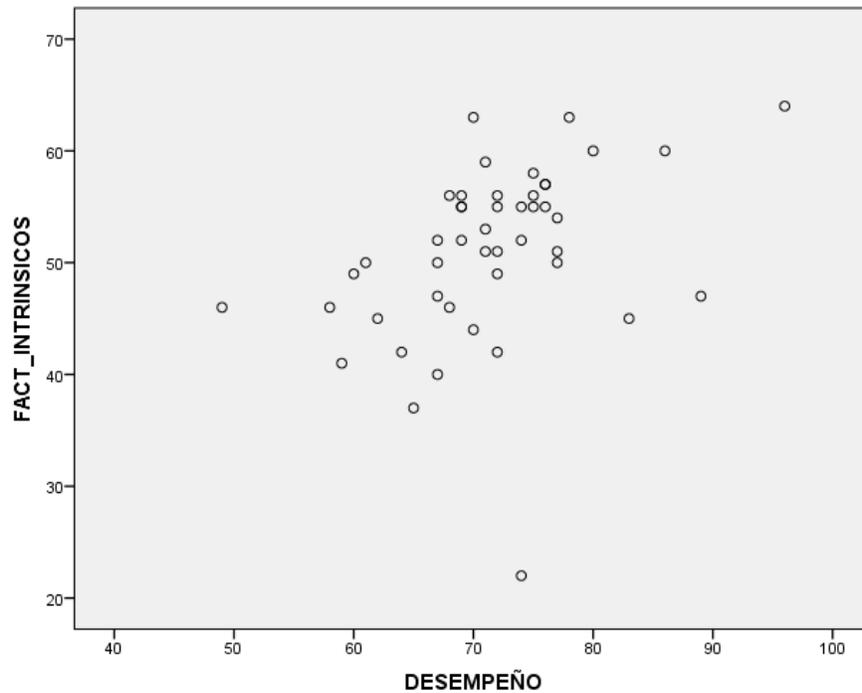


Figura 8: Gráfico de dispersión de puntos de Correlación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral

Fuente: Tabla 9.

Interpretación:

Se puede afirmar que existe una relación positiva moderada (R de Pearson: 0,427) y significativa y el p – valor = .003 < .05, entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Es decir, que si existe relación alta y positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

IV. DISCUSION

Este capítulo de vital importancia, de los resultados obtenidos: Se concluye que el 52.2% de los trabajadores presentan un nivel de motivación alto, asimismo el 60.9% de los trabajadores presentan un nivel de desempeño medio. Arango CV, Arbeláez DP, Londoño Y., en Colombia en su tesis factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de una empresa, concluye que los trabajadores poseen una mayor motivación laboral por el reconocimiento y una menor motivación laboral por el logro. En los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo su mayor interés motivacional es por la expectativa y una menor motivación laboral por la dedicación a la tarea. En cuanto a la motivación interna los empleados encuentran mayor motivación laboral por el Salario y menor motivación laboral por la supervisión; al igual que Quispe VA., en el Perú, en la investigación sobre factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos, menciona que el 34.9% poco motivado las condiciones de trabajo, con desempeño laboral regular. En otras tesis se obtienen resultados opuestos a mi tesis pero interesantes, es así que un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es "Malo" y un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es "Bajo", Palomino C, Huallanca SS., en el Perú, en su trabajo de investigación de factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito, concluye que el 52,5% eventualmente la actitud del jefe inmediato facilita el trabajo que realizan, el 52,5% eventualmente comunica a su jefe inmediato la información de carácter urgente e importante respecto a su trabajo, el 57,5% refleja que siempre su lugar de trabajo es apropiado y confortable, un 80,0% siempre cuenta con recursos necesarios y suficiente;

Enríquez P del C., en México, en el año 2014., en la tesis sobre el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente. Olvera Y., en Ecuador, en la investigación sobre motivación y su

influencia en el desempeño laboral, hace mención a los resultados de las evaluaciones de desempeño revelan que el 50.0% obtuvo una puntuación aceptable, mientras que el otro 50.0% del grupo evaluado obtuvo una puntuación regular.

Se concluye que existe correlación moderada y positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio. Olvera Y., concluye que en Ecuador, que existe una influencia negativa entre los factores motivacionales y desempeño laboral de los trabajadores siendo de mayor influencia el salario que es un factor extrínseco. De igual modo Alba IE, Trujillo JL., en su tesis sobre factores de motivación según Herzberg y desempeño laboral, mencionan sobre los factores motivacionales como la responsabilidad, el trabajo en sí mismo, el crecimiento en la organización, el reconocimiento y el logro de los trabajadores tienen una relación con el desempeño laboral, sin embargo, el tema de oportunidades de progreso laboral no inciden en el desempeño laboral. Quispe VA., menciona sobre los factores extrínsecos y desempeño laboral, el 38.6% de médicos con motivación de nivel medio por la política de la empresa, 42.2% por la supervisión, 31.1% por la relación con el supervisor, en igual porcentaje por el salario, 38.6% por relaciones interpersonales. Como se puede apreciar los factores extrínsecos de alguna forma predisponen en el desempeño del trabajador, ya sea directa o indirectamente.

Se concluye que existe correlación moderada y positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio, Olvera Y., en Ecuador, demuestra que los factores intrínsecos como: son el reconocimiento, Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene. Quispe VA., al relacionar con los factores intrínsecos, el 31.3% con motivación de nivel medio por el logro, 30.1% por reconocimiento, 48.2% trabajo en sí, en igual proporción crecimiento y ascenso tienen desempeño laboral regular, así mismo el 32.5% con motivación baja por responsabilidad, la mayoría de los

profesionales médicos tienen un nivel medio de motivación, lo que ha generado un desempeño laboral regular a bueno, además encontramos a Alba IE, Trujillo JL., donde concluye que los factores higiénicos a saber, la seguridad, la supervisión, las condiciones de trabajo y el suelo tienen una relación alta con el desempeño laboral. Como se puede evidenciar en los trabajos de investigación presentados se concluye que en la mayoría de trabajos se relacionan las variables de motivación y desempeño, concuerda con Chiavenato I, en el 2001, menciona que el trabajador tiene que estar influenciado por una motivación para el logro de mayor eficiencia en el desempeño de sus funciones; quedando reafirmada este conocimiento.

Referente a la relación de las dos variables de estudio como son motivación y desempeño laboral, se llega a la conclusión que existe correlación moderada y positiva entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio. Asimismo Olvera Y., en Ecuador, menciona que los principales factores que correlacionan con el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, otros investigadores como Alba IE, Trujillo JL., se concluye la existencia de una relación entre la motivación con enfoque Herzberg y el nivel de desempeño laboral. En tanto, Palomino C, Huallanca SS., demostró de este modo que los factores de motivación se relacionan, efectivamente, con el desempeño laboral, es decir que las instituciones del entorno privado se ven más comprometidos con el tema del recurso humano, los cuales están más comprometidos con la institución, más aun si es una organización crediticia. Reátegui L., el estudio sobre influencia de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores de una Institución Educativa Ricardo Palma, se concluye que existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Quispe VA., obtiene el valor del Coeficiente de Pearson que es distinto de 0 ($r = 0,613$), determinando una correlación positiva moderada; por tanto, estos valores permiten concluir que existe una relación significativa ($p=0.000$) entre la motivación y el desempeño laboral.

Como vemos Enríquez P del C., menciona que el resultado final observado que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo al análisis estadístico R de Pearson se obtiene $R=0,557$ y un $p - \text{valor} = .000.$, entonces se concluye que existe correlación moderada y positiva entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

SEGUNDA: Después de realizar el análisis estadístico descriptivo, se concluye que un 52.2% de los trabajadores del Centro de Salud San Antonio de Moquegua, durante el año 2018, tienen motivación alta.

TERCERA: Luego de realizar el análisis estadístico descriptivo, se concluye que el 60.9% de los trabajadores del Centro de Salud San Antonio de Moquegua, en el año 2018, tienen un nivel de desempeño medio.

CUARTA: Al efectuar el análisis inferencial para la comprobación de la hipótesis específica 1, se concluye que existe correlación moderada y positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018. (R de Pearson: 0,490 y $p \text{ valor} = 0.001$).

QUINTA: Al efectuar el análisis inferencial para la comprobación de la hipótesis específica 2, se concluye que existe correlación moderada y positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Sugerir al Gerente de la Gerencia Regional de Salud y al personal directivo, a elaborar un plan de fortalecimiento de la motivación de los trabajadores, considerando sobre todo las relaciones interpersonales, condiciones laborales, políticas y normas de la institución, con el objetivo de lograr un trabajador muy motivado.

SEGUNDA: Al Director Ejecutivo del Hospital y a los Gerentes, se recomienda, que deben de considerar el nivel de responsabilidad de la tarea, las condiciones del trabajo, el ascenso y crecimiento profesional es decir los factores intrínsecos deben de mejorar, ya que un trabajador motivado tiene mayor rendimiento laboral.

TERCERA: A los integrantes del Comité de Capacitación, se recomienda que efectúen la implementación de talleres de capacitación continua para todos los trabajadores, ya que el recurso humano, es la base fundamental de una organización para el logro de sus metas, objetivos, misión y visión.

CUARTA: A los jefes de servicio de todas las áreas y a todos los trabajadores del Centro de Salud de San Antonio, sensibilicen y se logre el cambio de actitud frente al desempeño en el trabajo, con la finalidad de mejorar la atención a los usuarios.

VII. REFERENCIAS

1. Chiavenato I. (2009) *Gestión del Talento Humano*. Vol. 1. McGraw. DF México.
2. Arango C, Arbeláez DP, Londoño Y. (2017) *Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP International de la ciudad de Medellín*. Universidad de San Buenaventura Colombia.
3. Villasana M. (2016) *Factores motivacionales en el desempeño laboral efectivo del personal docente, administrativo y obrero de una unidad educativa ubicada en la urbanización Prebol de Valencia*. Universidad de Carabobo.
4. Páez Ch. (2001) *¿Qué es la Motivación?* Revista en Línea. Disponible: <http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/102001negocios.html#subir>.
5. Poblete M, Valenzuela S. (s/f.) *Cuidado humanizado: un desafío para las enfermeras en los servicios hospitalarios*. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/ape/v20n4/18.pdf>.
6. Arango CV, Arbeláez DP, Londoño Y. (2017) *Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP International (Out Side Plant Internacional) de la ciudad de Medellín*. Colombia.
7. Enríquez P del C. (2014) *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión*. Universidad de Montemorelos. México.
8. Olvera Y. (2013) *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Universidad de Guayaquil. Ecuador.

9. Quispe VA. (2016) *Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del Hospital III EsSalud*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Puno. Perú.
10. Reátegui L. (2016) *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huigoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista*. Universidad Cesar vallejo. San Martín. Perú.
11. Palomino C, Huallanca SS. (2014) *Factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la COOPAC. Santa María Magdalena*. Ayacucho. Perú.
12. Alba IE, Trujillo JL. (2014) *Factores de motivación según Herzberg y desempeño laboral de la Distribuidora Navarro EIRL*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz. Perú.
13. Gonzales D. (2008) *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
14. Robbins S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
15. Olvera Y. (2013) *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Guayaquil. Ecuador.
16. García Domínguez, M. del C. (2001) *La importancia de la evaluación de desempeño*. Disponible en: <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n9/exaula/mgarcia.html>.
17. Chiavenato I. (2007) *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Octava edición. Ciudad de México, México: Mc Graw-Hill.
18. Robbins S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
19. López O. y Blanco J. (1994) *Modelos Socio médicos en Salud Pública: Coincidencias y desencuentros*. Revista de Salud Pública. México.

20. Ramírez T. de J., Nájera P. y Nigenda G. (1998) *Percepción de la calidad de atención de los Servicios de Salud. México*. Revista de Salud Pública.
21. Chiavenato I. (2011) *Administración de recursos humanos, el capital humano de las* 1ª edición. Ciudad de México, México: Mc Gra
22. Alles, M. (2012) *Desarrollo del talento humano*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título de la Tesis: Factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS:</p> <p>P.E.1 ¿Cuál es el nivel de motivación en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>O.E.1 Identificar el nivel de motivación en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL:</p> <p>Existe relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H₁ Existe relación entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.</p>	<p>Variable N° 1</p> <p>Factores de Motivación.</p> <p>Variable N° 2</p> <p>Desempeño laboral.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Correlacional Prospectivo y Transversal</p> <p>Población</p> <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r O2 --- r </pre> <p>Población:</p> <p>Tiene una población de estudio de 46 trabajadores.</p>	<p>Técnica:</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Dos instrumentos: Para factores de motivación y otro para desempeño laboral.</p> <p>Análisis estadístico:</p> <p>Se hizo con el estadístico paramétrico R de Pearson, el cual permitió conocer la relación de las variables.</p>

<p>P.E.3 ¿Cuál es la relación entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018?</p> <p>P.E.4 ¿Cuál es la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018?</p>	<p>O.E.2 Identificar el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.</p> <p>O.E.3 Determinar la relación entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.</p> <p>O.E.4 Determinar la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.</p>	<p>H₂ Existe relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.</p>		<p>Muestra</p> <p>Una muestra de 46 trabajadores que se seleccionaron por muestreo censal.</p>	
--	--	---	--	---	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de motivación de Herzberg

OBJETIVO: Determinar los factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

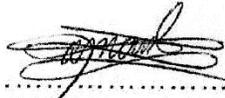
DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Salud de San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Berrospi Lambrano Edgardo Roman*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor*

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018

Autora: Br. Zanabria Chayña Sonia

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Deficiente	Regular	Bueno	D	E	F	G	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Desempeño Laboral	Capacidad técnica y atención	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de tarea • Certificación • Anotación en expediente clínico 	1. Participo en el desarrollo de las recomendaciones generadas por los comités de su unidad (calidad, ética, investigación, etc.)									✓		✓		✓		✓				
			2. Siento que desempeño mis tareas con dedicación y cumplo con los objetivos establecidos con la calidad requerida											✓		✓		✓				
			3. Integro diagnósticos con los datos obtenidos por interrogatorio, exploración física y vigilo la evolución de mis pacientes												✓		✓		✓			
			4. Aprovecho la diversidad del equipo de trabajo para otorgar una mejor atención a los pacientes a mi cargo												✓		✓		✓			
			5. Estoy certificado por las instancias correspondientes en mi profesión												✓		✓		✓			
			6. Las notas que se realizan en los expedientes clínicos de los pacientes están establecidas en la normativa vigente												✓		✓		✓			
			7. Me siento involucrado en quejas de mis superiores, compañeros, pacientes por la prestación de mis servicios												✓		✓		✓			
	Capacitación y educación continua	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Participación en programas de capacitación 	8. Participa activamente en los programas de capacitación en calidad y seguridad del paciente											✓		✓		✓				
			9. Participo en proyectos de investigación desarrollados en mi unidad y/o publicaciones de artículos científicos												✓		✓		✓			
			10. Participa activamente como instructor en cursos de actualización y capacitación en salud dirigidos al personal de la institución												✓		✓		✓			
			11. Asisto a todos los cursos de mi profesión y aplico los conocimientos en beneficio del servicio												✓		✓		✓			
			12. Soy miembro activo de alguna asociación académica												✓		✓		✓			
	Productividad			13. Al ejercer mi profesión me ajusto y sigo las guías de práctica clínica, protocolos y guías técnicas de la institución											✓		✓		✓			
				14. En las actividades diarias realizo análisis e identifico problemas en busca de datos relevantes												✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar los factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

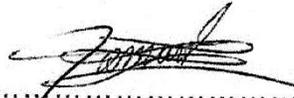
DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Salud de San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Berraspi Zambrano Edgardo Roman*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor*

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Autora: Br. Zanabria Chayña Sonia

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Bajo	Medio	Alto	D	E	F	G	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Factores de Motivación	Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> Política de la organización Supervisión Relación con el supervisor Condiciones de trabajo Salario Relaciones interpersonales 	15. En mi centro de trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales									✓		✓		✓		✓				
			17. Entiendo claramente la misión y visión de la organización											✓		✓		✓		✓		
			18. Mi organización difunde sus políticas y procedimientos											✓		✓		✓		✓		
			19. Me siento conforme con las normas y políticas institucionales											✓		✓		✓		✓		
			23. Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo											✓		✓		✓		✓		
			24. Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas											✓		✓		✓		✓		
			20. Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo											✓		✓		✓		✓		
			21. Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo											✓		✓		✓		✓		
			16. Me siento conforme con mi horario laboral.											✓		✓		✓		✓		
			27. Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente											✓		✓		✓		✓		
			28. Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo											✓		✓		✓		✓		
			29. Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas											✓		✓		✓		✓		
			30. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo											✓		✓		✓		✓		
			31. Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo											✓		✓		✓		✓		
32. Recibo los beneficios de acuerdo a ley											✓		✓		✓		✓					
22. La gerencia es competente en llevar el servicio											✓		✓		✓		✓					

		25. Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos									✓	✓	✓	✓			
		26. Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores									✓	✓	✓	✓			
		33. Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo									✓	✓	✓	✓			
		34. Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo									✓	✓	✓	✓			
Factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Logro • Reconocimiento • Trabajo en si • Responsabilidad • Crecimiento y ascenso 	1. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos									✓	✓	✓	✓			
		4. Mi jefe reconoce por una labor bien realizada										✓	✓	✓	✓		
		5. Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo										✓	✓	✓	✓		
		3. Las tareas que desempeño corresponden a mi función										✓	✓	✓	✓		
		7. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo										✓	✓	✓	✓		
		12. Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas										✓	✓	✓	✓		
		8. Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes										✓	✓	✓	✓		
		9. Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio										✓	✓	✓	✓		
		10. Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad										✓	✓	✓	✓		
		11. Cumpló con el horario establecido y demuestro puntualidad										✓	✓	✓	✓		
		2. El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades										✓	✓	✓	✓		
		6. Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar										✓	✓	✓	✓		
		13. Existen oportunidades de hacer línea de carrera										✓	✓	✓	✓		
		14. Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional										✓	✓	✓	✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

MARIO M. NINA RAMOS

MAGISTER

C.E.F. 54971 - REE. 6050

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de motivación de Herzberg

OBJETIVO: Determinar los factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Salud de San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: NIÑA RAMOS MARIO MARCELINO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


.....
MARIO M. NINA RAMOS
MAGISTER
FIRMA DEL EVALUADOR
C.E.P. 0454

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018

Autora: Br. Zanabria Chayña Sonia

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Deficiente	Regular	Bueno	D	E	F	G	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Desempeño Laboral	Capacidad técnica y atención	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de tarea • Certificación • Anotación en expediente clínico 	1. Participo en el desarrollo de las recomendaciones generadas por los comités de su unidad (calidad, ética, investigación, etc.)									✓		✓		✓		✓				
			2. Siento que desempeño mis tareas con dedicación y cumplo con los objetivos establecidos con la calidad requerida											✓		✓		✓				
			3. Integro diagnósticos con los datos obtenidos por interrogatorio, exploración física y vigilo la evolución de mis pacientes												✓		✓		✓			
			4. Aprovecho la diversidad del equipo de trabajo para otorgar una mejor atención a los pacientes a mi cargo												✓		✓		✓			
			5. Estoy certificado por las instancias correspondientes en mi profesión												✓		✓		✓			
			6. Las notas que se realizan en los expedientes clínicos de los pacientes están establecidas en la normativa vigente												✓		✓		✓			
			7. Me siento involucrado en quejas de mis superiores, compañeros, pacientes por la prestación de mis servicios												✓		✓		✓			
	Capacitación y educación continúa	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Participación en programas de capacitación 	8. Participa activamente en los programas de capacitación en calidad y seguridad del paciente											✓		✓		✓				
			9. Participo en proyectos de investigación desarrollados en mi unidad y/o publicaciones de artículos científicos											✓		✓		✓				
			10. Participa activamente como instructor en cursos de actualización y capacitación en salud dirigidos al personal de la institución												✓		✓		✓			
			11. Asisto a todos los cursos de mi profesión y aplico los conocimientos en beneficio del servicio												✓		✓		✓			
			12. Soy miembro activo de alguna asociación académica												✓		✓		✓			
	Productividad		13. Al ejercer mi profesión me ajusto y sigo las guías de práctica clínica, protocolos y guías técnicas de la institución											✓		✓		✓				
			14. En las actividades diarias realizo análisis e identifico problemas en busca de datos relevantes												✓		✓		✓			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar los factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Salud de San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *NINA RAMOS MARIO MARCELINO*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *MAGISTER,*

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



.....
FIRMA DEL EVALUADOR

.....
MARIO M. NINA RAMOS
MAGISTER
C.E.P. 64971 - REE. 670

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Autora: Br. Zanabria Chayña Sonia

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Bajo	Medio	Alto	D	E	F	G	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Factores de Motivación	Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Política de la organización • Supervisión • Relación con el supervisor • Condiciones de trabajo • Salario • Relaciones interpersonales 	15.En mi centro de trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales									✓		✓		✓		✓				
			17.Entiendo claramente la misión y visión de la organización												✓		✓		✓			
			18.Mi organización difunde sus políticas y procedimientos												✓		✓		✓			
			19.Me siento conforme con las normas y políticas institucionales												✓		✓		✓			
			23. Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo												✓		✓		✓			
			24.Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas												✓		✓		✓			
			20.Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo												✓		✓		✓			
			21.Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo												✓		✓		✓			
			16.Me siento conforme con mi horario laboral.												✓		✓		✓			
			27.Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente												✓		✓		✓			
			28.Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo												✓		✓		✓			
			29. Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas												✓		✓		✓			
			30.Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo												✓		✓		✓			
			31.Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo												✓		✓		✓			
			32.Recibo los beneficios de acuerdo a ley												✓		✓		✓			
22.La gerencia es competente en llevar el servicio												✓		✓		✓						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de motivación de Herzberg

OBJETIVO: Determinar los factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Salud de San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ORDOÑO ALLCA JOSE LUIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Mg. JOSE LUIS ORDOÑO ALLCA
SEDE MOQUEGUA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018

Autora: Br. Zanabria Chayña Sonia

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Deficiente	Regular	Bueno	D	E	F	G	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño Laboral	Capacidad técnica y atención	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de tarea • Certificación • Anotación en expediente clínico 	1. Participo en el desarrollo de las recomendaciones generadas por los comités de su unidad (calidad, ética, investigación, etc.)									✓		✓		✓		✓			
			2. Siento que desempeño mis tareas con dedicación y cumplo con los objetivos establecidos con la calidad requerida												✓		✓		✓		
			3. Integro diagnósticos con los datos obtenidos por interrogatorio, exploración física y vigilo la evolución de mis pacientes												✓		✓		✓		
			4. Aprovecho la diversidad del equipo de trabajo para otorgar una mejor atención a los pacientes a mi cargo												✓		✓		✓		
			5. Estoy certificado por las instancias correspondientes en mi profesión												✓		✓		✓		
			6. Las notas que se realizan en los expedientes clínicos de los pacientes están establecidas en la normativa vigente												✓		✓		✓		
			7. Me siento involucrado en quejas de mis superiores, compañeros, pacientes por la prestación de mis servicios												✓		✓		✓		
	Capacitación y educación continua	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Participación en programas de capacitación 	8. Participa activamente en los programas de capacitación en calidad y seguridad del paciente											✓		✓		✓			
			9. Participo en proyectos de investigación desarrollados en mi unidad y/o publicaciones de artículos científicos												✓		✓		✓		
			10. Participa activamente como instructor en cursos de actualización y capacitación en salud dirigidos al personal de la institución												✓		✓		✓		
			11. Asisto a todos los cursos de mi profesión y aplico los conocimientos en beneficio del servicio												✓		✓		✓		
			12. Soy miembro activo de alguna asociación académica												✓		✓		✓		
	Productividad		13. Al ejercer mi profesión me ajusto y sigo las guías de práctica clínica, protocolos y guías técnicas de la institución											✓		✓		✓			
			14. En las actividades diarias realizo análisis e identifico problemas en busca de datos relevantes												✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar los factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Salud de San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ORDOÑO ALLCA JOSE LUIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

.....
Mg. JOSE LUIS ORDOÑO ALLCA
..... SEDE MOQUEGUA

FIRMA DEL EVALUADOR

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE HERZBERG

Datos generales:

Servicio _____ N° de cuestionario _____

Especialidad _____ Edad _____ Sexo M () F ()

Tipo de contrato _____ Tiempo laboral _____

INSTRUCCIONES

:

Lea cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su respuesta cuan de acuerdo se encuentra con las proposiciones, considerando la tabla siguiente:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos					
2	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo					
3	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
4	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada					
5	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					
6	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo					
7	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					

8	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
9	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio					
10	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
11	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
12	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas					
13	Existen oportunidades de hacer línea de carrera					
14	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					
15	En mi centro de trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales					
16	Me siento conforme con mi horario laboral					
17	Entiendo claramente la misión y visión de la organización					
18	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos					
19	Me siento conforme con las normas y políticas institucionales					
20	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo					
21	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo					
22	La gerencia es competente en llevar el servicio					
23	Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo					

24	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas					
25	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos					
26	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
27	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente					
28	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo					
29	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas					
30	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					
31	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo					
32	Recibo los beneficios de acuerdo a ley					
33	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
34	Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo					

ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	CALIDAD TÉCNICA Y ATENCIÓN					
1	Participo en el desarrollo de las recomendaciones generadas por los comités de su unidad de adscripción (calidad, ética, investigación, etc.)					
2	Siento que desempeño mis sus tareas con dedicación y cumplo con los objetivos establecidos con la calidad requerida					
3	Integro diagnósticos congruentes con los datos obtenidos por interrogatorio y exploración física y vigilo la evolución de sus pacientes					
4	Aprovecho la diversidad del equipo de trabajo para otorgar una mejor atención a los pacientes a mi cargo					
5	Estoy certificado por las instancias correspondientes en mi especialidad o profesión					
6	Las notas que se realizan en los expedientes clínicos de los pacientes están establecidas en la normativa vigente					
7	Me siento involucrado en quejas de mis superiores, compañeros, pacientes por la prestación de mis servicios					
	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN CONTINÚA					
8	Participo activamente en los programas de capacitación en calidad y seguridad del paciente					
9	Participo en proyectos de investigación médica desarrollados en su unidad de adscripción y/o publicaciones de artículos científicos					
10	Participo activamente como instructor en cursos de actualización y capacitación en salud dirigidos al personal de la institución					

11	Asisto a todos los cursos de especialidad y aplico los conocimientos en beneficio del servicio					
12	Soy miembro activo de alguna asociación académica					
	PRODUCTIVIDAD					
13	Al ejercer mi profesión me ajusto y sigo las guías de práctica clínica, protocolos y guías técnicas de la institución					
14	En las actividades diarias realizo análisis e identifico problemas en busca de datos relevantes					
15	Me ajusto a las necesidades del servicio utilizando los recursos con resultados óptimos					
	APTITUDES					
16	Para resolver problemas presento soluciones factibles de acuerdo a los requerimientos de la institución					
17	Realizo adaptaciones organizacionales y estratégicas en respuesta a los cambios y necesidades de la institución					
18	Emprendo acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de mis compañeros					
19	Atiendo con calidad y oportunidad al paciente y a sus familias de acuerdo a los estándares institucionales					
20	Mis aportaciones y compromiso han contribuido al mejoramiento de la prestación de los servicios					

BASE DE DATOS:

ENCUES TA	EDAD cat	EDAD cat	SEXO	TIPODECO NTRATO	TPOLAB cat	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23		
1	40	3	2	2	2	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4		
2	41	3	2	2	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4		
3	50	4	1	2	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4		
4	53	4	2	2	3	5	2	5	2	2	2	4	2	2	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3		
5	46	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	5		
6	43	3	1	1	1	2	3	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	4	4	
7	23	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	45	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
9	43	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	
10	53	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
11	37	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	43	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
13	45	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	4	1	4	1	2	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	
14	39	2	2	2	1	5	4	5	3	5	4	2	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	4	3		
15	41	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
16	35	2	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
17	31	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
18	48	3	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	39	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
20	44	3	2	2	2	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	
21	40	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	5	4	3	3	1	2	1	3	4	3	4	4	3	4	4	
22	48	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
23	37	2	2	2	3	3	3	4	1	2	2	4	3	2	4	5	5	1	1	2	5	3	4	3	1	1	1	1	4	
24	34	2	1	2	2	5	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	
25	38	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
26	46	3	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	51	4	2	1	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	1	4	5	3	3	3	5	5	5	4	4	
28	28	1	1	1	1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	48	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	
30	30	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	
31	38	2	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
32	32	2	2	1	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
33	33	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
34	34	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
35	35	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
36	36	2	2	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
37	47	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	
38	38	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	52	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
40	38	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	
41	46	3	1	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
42	45	3	1	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
43	32	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
44	33	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	23	1	2	1	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	5	4	2	1	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	
46	46	3	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	

ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	ITEM30	ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34	CALTECA TE1	CALTECA TE2	CALTECA TE3	CALTECA TE4	CALTECAT E5	CALTECA TE6	CALTECA TE7	CAPYEDUCO NT8	CAPYEDUCO NT9	CAPYEDUCO NT10	CAPYEDUCO NT11	CAPYEDUCON T12	
3	4	4	4	3	3	1	1	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	3	2	3	3	2
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	1
3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	2	3	3	3
3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2
5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	2	4	5	5
4	2	2	4	4	5	5	5	2	2	3	1	5	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
4	1	1	4	1	1	3	3	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3
4	1	1	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	1	1	5	1
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	1
2	3	3	3	1	4	3	1	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
1	2	3	4	1	2	1	1	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	1	3	2	1
4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2
1	4	4	4	4	4	3	1	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2
2	4	4	2	2	4	2	1	1	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	2	3	2	2

PRODUCTIV1 3	PRODUCTIV1 4	PRODUCTIV1 5	APTIT16	APTIT17	APTIT18	APTIT19	APTIT20	FACTINTRINS Ecat	FACTEXTRIN SEcat	DESEMPEÑO cat	MOTIVACIO Ncat
5	5	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2
4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	3	2
5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	3	3
1	4	3	4	4	4	3	5	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3
4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1
5	2	5	5	2	2	5	2	3	3	2	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3
4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	3	2
5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3
4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2
3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2
4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2
4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3
4	3	3	3	3	4	5	5	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2

NOMBRE	TIPO	ANCHURA	DECIMALES	ETIQUETA	VALORES	PERDISOS	COLUMNAS	ALINEACION	MEDIDA	ROL
NCUEST	Numérico	8	0	N° cuestionar	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
EDAD	Numérico	8	0	Edad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
EDADcat	Numérico	8	0		{1, De 20 -29 a	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
SEXO	Numérico	8	0	Sexo	{1, Masculino	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
TIPOCONTR	Numérico	8	0	Tipo de contra	{1, Contratado	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
TPOLABcat	Numérico	8	0		{1, Menos 5 a	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
ITEM1	Numérico	8	0	Mi trabajo cor	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM2	Numérico	8	0	El trabajo qu	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM3	Numérico	8	0	Las tareas que	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM4	Numérico	8	0	Mi jefe recon	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM5	Numérico	8	0	Mi jefe se pre	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM6	Numérico	8	0	Recibo opinio	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM7	Numérico	8	0	Me siento a g	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM8	Numérico	8	0	Mi puesto de	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM9	Numérico	8	0	Me dan la libe	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM10	Numérico	8	0	Mi trabajo tie	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM11	Numérico	8	0	Cumplo con e	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM12	Numérico	8	0	Los resultados	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM13	Numérico	8	0	Existen oportu	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM14	Numérico	8	0	Me brindan la	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM15	Numérico	8	0	En mi centro d	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM16	Numérico	8	0	Me siento cor	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM17	Numérico	8	0	Entiendo clara	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM18	Numérico	8	0	Mi organizaci	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM19	Numérico	8	0	Me siento cor	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM20	Numérico	8	0	Mi jefe tiene l	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM21	Numérico	8	0	Me siento cor	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM22	Numérico	8	0	La gerencia es	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM23	Numérico	8	0	Mi jefe inmed	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM24	Numérico	8	0	Los jefes incer	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM25	Numérico	8	0	Los jefes crea	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

ITEM26	Numérico	8	0	Me agrada la	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM27	Numérico	8	0	Considero que	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM28	Numérico	8	0	Me dan todos	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM29	Numérico	8	0	Las condicon	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM30	Numérico	8	0	Mi remunerac	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM31	Numérico	8	0	Estoy conform	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM32	Numérico	8	0	Recibo los ber	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM33	Numérico	8	0	Tengo buenas	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
ITEM34	Numérico	8	0	Las personas s	{1, Totalment	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
CALTECATE1	Numérico	8	0	Participo en e	{1, Nunca}...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
CALTECATE2	Numérico	8	0	Siento que de	{1, Nunca}...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
CALTECATE3	Numérico	8	0	Integro diagn	{1, Nunca}...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
CALTECATE4	Numérico	8	0	Aprovecho la	{1, Nunca}...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
CALTECATE5	Numérico	8	0	Estoy certific	{1, Nunca}...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
CALTECATE6	Numérico	8	0	Las notas que	{1, Nunca}...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
CALTECATE7	Numérico	8	0	Me siento inv	{1, Nunca}...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
CAPYEDUCONT8	Numérico	8	0	Participa activ	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
CAPYEDUCONT9	Numérico	8	0	Participo en p	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
CAPYEDUCONT10	Numérico	8	0	Participa activ	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
CAPYEDUCONT11	Numérico	8	0	Asisto a todos	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
CAPYEDUCONT12	Numérico	8	0	Soy miembro	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
PRODUCTIV13	Numérico	8	0	Al ejercer mi p	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
PRODUCTIV14	Numérico	8	0	En las activida	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
PRODUCTIV15	Numérico	8	0	Me ajusto a la	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
APTIT16	Numérico	8	0	Para resolver	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
APTIT17	Numérico	8	0	Realizo adapt	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
APTIT18	Numérico	8	0	Emprendo ac	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
APTIT19	Numérico	8	0	Atiendo con c	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
APTIT20	Numérico	8	0	Mis aportacio	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
FACTINTRINSEcat	Numérico	8	0		{1, Bajo Nivel}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
FACTEXTRINScat	Numérico	8	0		{1, Bajo Nivel}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
DESEMPEÑOcat	Numérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
MOTIVACIONcat	Numérico	8	0		{1, Bajo Nivel}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

“Año del Diálogo y Reconciliación Nacional”

Moquegua, 16 de Julio de 2018

CARTA N°.....

LIC. ENF. SONIA ZANABRIA CHAYÑA

Estudiante de la Maestría Gestión de los servicios de la Salud

ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

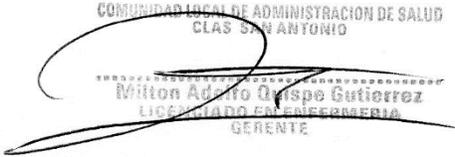
**ASUNTO: AUTORIZACION DE INVESTIGACION Y
DESARROLLO DE TESIS**

Mediante el presente tengo bien dirigirme a Ud., para saludarla cordialmente y en atención a su solicitud, mencionarle que nuestra institución la **AUTORIZA** a Ud., para que pueda desarrollar la tesis denominada **“Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud de San Antonio de Moquegua, año 2018”**, brindándole las facilidades en el acceso a la información e investigar en el establecimiento de salud.

Sin otro particular se despide de Ud.

Atentamente.

COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACION DE SALUD
CLAS SAN ANTONIO


Milton Adolfo Quispe Gutierrez
LICENCIADO EN ENFERMERIA
GERENTE



Lugar donde se aplicara las encuestas al personal que labora.



El Jefe del Centro de Salud llenando la encuesta.



Profesional Administrativo respondiendo preguntas de la encuesta.



Personal operativo, asistencial respondiendo las preguntas de la encuesta.

ARTICULO CIENTIFICO

1. TITULO: Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

2. AUTOR: Br. Zanabria Chayña Sonia.

Sonia.z.ch.78@hotmail.com

3. RESUMEN: El presente trabajo de investigación: "Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018", tiene como objetivo principal determinar la relación entre los Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del mencionado establecimiento de Salud. La muestra elegida fue de 46 trabajadores y el muestreo fue de tipo no probabilístico aleatorio por conveniencia; el tipo de investigación es no experimental, correlacional, de corte transversal, para el tratamiento de los datos se empleó estadística inferencial Correlación R de Pearson, con una confiabilidad de 95.0%. Se utilizó dos cuestionarios para la medición de las variables de estudio. Los resultados muestran que: De cada 10 trabajadores, 5 tienen motivación de nivel alto y 6 de ellos muestran un desempeño laboral de nivel medio. Se concluye que existe correlación moderada y positiva entre los factores de la motivación y el desempeño laboral ($p= 0.000$). También existe correlación moderada y positiva e influencia entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral ($p= 0.001$). Y por último existe correlación moderada y positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral ($p= 0.003$). En conclusión, se evidencia resultados estadísticos que las variables de la motivación tienen relación con el desempeño laboral, asimismo que sus dimensiones factores extrínsecos e intrínsecos.

4. PALABRAS CLAVES: Motivación, desempeño laboral, factores extrínsecos e intrínsecos.

5. ABSTRACT: The present investigation work: "Factors of the motivation and labor performance in workers of the Center of Health of San Antonio de Moquegua, year 2018", has like main objective to determine Factors of the motivation and labor performance in workers of the mentioned establishment of Health. The sample chosen was 46 workers and the sampling was random non-probabilistic type for convenience; the type of research is non-experimental, correlational, cross-sectional, for the treatment of the data, Pearson's R correlation inferential statistics was used, with a reliability of 95.0%. Two questionnaires were used to measure the study variables. The results show that: Of every 10 workers, 5 have high level motivation and 6 of them show a medium level job performance. It is concluded that there is moderate and positive correlation between the factors of motivation and work performance ($p = 0.000$). There is also moderate and positive correlation

tween extrinsic factors and work performance ($p = 0.001$). Finally there is moderate and positive correlation and influence between intrinsic factors and work performance ($p = 0.003$). In conclusion, statistical results are shown that the variables of motivation correlation labor performance, as well as its extrinsic and intrinsic factors.

6. KEYWORDS: Motivation, work performance, extrinsic and intrinsic factors.

7. INTRODUCCION:

Las organizaciones de salud deben preocuparse con más ahínco en una adecuada administración del talento humano, permitiendo gozar de un ambiente agradable, acogedor que permita ser productivo, efectivo, eficaz y eficiente y de esta manera lograr una mejor calidad de vida.¹

Los gerentes y líderes deben desarrollar competencias el de aprender y saber motivar a sus trabajadores, el ogro de ambientes laborales agradables, identificar problemas e implementar las medidas de corrección para el logro de resultados positivos en bien del éxito de la organización.⁴

Según Olvera Y., Ecuador, en su estudio, los factores motivacionales de gran influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectación, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo. Haciendo un análisis de los factores considerados de importancia por el personal encuestado, y su relación con las calificaciones obtenidas en las evaluaciones de desempeño demostraron que existe una influencia negativa entre los factores motivacionales de los empleados y su desempeño laboral.²

Asimismo, Quispe VA., en la tesis los factores extrínsecos con desempeño laboral, el 38.6% de los médicos se encuentran con nivel medio de motivación y refieren que esto por política de la empresa, un 42.2 % por la supervisión, el 31.1 % de relaciones interpersonales entre el empleado con su supervisor y el 34.9 % mostraron bajo nivel de motivación esto relacionado a condición física de trabajo y son los que tienen un regular desempeño laboral. En cuanto a los factores intrínsecos, el 31.3 % tiene motivación a nivel medio por el logro, el 30.1 % por reconocimiento con nivel medio, un 48.2 % con regular calidad de desempeño laboral en sus factores de trabajo en sí, crecimiento y ascenso, así mismo un 32.5 % presentan motivación baja esto con respecto a responsabilidad, se concluye que existe una relación significativa ($p=0.000$) entre la motivación y el desempeño laboral.³

De igual manera, Palomino C, Huallanca SS., estudiaron los factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral demostrando que los factores de la motivación efectivamente influyen en el desempeño laboral de los analistas de crédito.⁴

El autor Robbins, S., y Judge, señalan; a la motivación laboral como un método donde analizan al individuo en intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo para el logro de su meta.⁵

Chiavenato sostiene: El desempeño es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica. También dice que cada persona tiene un potencial que le permite desarrollar sus competencias para alcanzar sus metas obteniendo resultados esperados y que su desempeño se valora de acuerdo a sus actitudes y actividades.⁶

Según Lawler, Edward y Porter, Lyman; describen como factores que afectan el desempeño del puesto: (1) capacidades del individuo. (2) Percepción del papel. (3) Esfuerzo individual. (4) Valor de las recompensas. (5) Percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo.⁷

El objetivo general fue determinar la influencia entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018; asimismo los objetivos específicos son: (1) Identificar el nivel de motivación en trabajadores. (2) Identificar el nivel de desempeño laboral en trabajadores. (3) Determinar la influencia entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral. (4) Determinar la influencia entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral.

8. METODOLOGIA: No experimental, Correlacional, transeccional.

9. RESULTADOS: A continuación se presentan los resultados obtenidos del análisis estadístico.

En la tabla 1, se aprecia que el 52.2% de los trabajadores presentan un nivel de motivación alto, seguido de 45.7% de un nivel medio y un 2.2% en un nivel bajo de motivación en el trabajo.

Tabla 1: *Distribución del nivel de motivación en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.*

NIVEL DE MOTIVACION	MOTIVACION	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Bajo	1	2,2
Nivel Medio	21	45,7
Alto Nivel	24	52,2
Total	46	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2, se aprecia que el 60.9% de los trabajadores presentan un nivel de desempeño medio, seguido 39.1% de un nivel alto en el desempeño en el trabajo.

Tabla 2: *Distribución del nivel de desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.*

NIVEL DE DESEMPEÑO	DESEMPEÑO	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	0	0,0
Medio	28	60,9
Alto	18	39,1
Total	46	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Se puede afirmar que existe evidencia para concluir que existe una relación positiva moderada (R de Pearson: 0,557) y significativa y el p – valor = .000 < .05, entre los factores de la motivación y el desempeño laboral. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 3: *Correlación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.*

Correlaciones			
		MOTIVACION	DESEMPEÑO
MOTIVACION	Correlación de Pearson	1	,557**
N	Sig. (bilateral)		,000
	N	46	46
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,557**	1
O	Sig. (bilateral)	,000	
	N	46	46

Fuente: Elaboración propia.

Se puede afirmar que existe relación positiva moderada (R de Pearson: 0,490) y significativa y el p – valor = 0.001 < .05, entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Es decir, que si existe relación moderada y positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Tabla 4 *Correlación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.*

		FACTORES	
		EXTRINSICOS	DESEMPEÑO
FACTORES EXTRINSICOS	Correlación de Pearson	1	,490**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	46	46
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,490**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	46	46

Fuente: Elaboración propia.

Se puede afirmar que existe relación positiva moderada (R de Pearson: 0,427) y significativa y el p – valor = .003 < .05, entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Es decir, que si existe relación alta y positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

Tabla 5: *Correlación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.*

		Correlacion	
		FACTORES INTRINSICOS	DESEMPEÑO
FACTORES INTRINSICOS	Correlación de Pearson	1	,427**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	46	46
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,427**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	46	46

Fuente: Elaboración propia.

10. DISCUSION:

Este capítulo de vital importancia, Se concluye que el 52.2% de los trabajadores presentan un nivel de motivación alto, asimismo el 60.9% de los trabajadores presentan un nivel de desempeño medio. Arango CV, Arbeláez DP, Londoño Y., los factores motivacionales internos los trabajadores poseen una mayor motivación laboral por el reconocimiento y una menor motivación laboral por el logro. En los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo su mayor interés motivacional es por la expectativa y una menor motivación laboral por la dedicación a la tarea. En cuanto a la

motivación interna los empleados encuentran mayor motivación laboral por el Salario y menor motivación laboral por la supervisión; al igual que Quispe VA., el 34.9% motivado por un bajo nivel por las condiciones de trabajo, tienen desempeño laboral regular.

11. CONCLUSION:

PRIMERA: De acuerdo al análisis estadístico R de Pearson se obtiene $R=0,557$ y un p – valor = .000., entonces se concluye que existe correlación moderada y positiva entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

SEGUNDA: Después de realizar el análisis estadístico descriptivo, se concluye que un 52.2% de los trabajadores del Centro de Salud San Antonio de Moquegua, durante el año 2018, tienen motivación alta.

TERCERA: Luego de realizar el análisis estadístico descriptivo, se concluye que el 60.9% de los trabajadores del Centro de Salud San Antonio tienen un nivel de desempeño de nivel medio.

CUARTA: Al efectuar el análisis inferencial para la comprobación de la hipótesis específica 1, se concluye que existe correlación moderada y positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018. (R de Pearson: 0,490 y p valor= 0.001).

QUINTA: Al efectuar el análisis inferencial para la comprobación de la hipótesis específica 2, se concluye que existe correlación moderada y positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018.

12. REFERENCIAS:

1. Arango C, Arbeláez DP, Londoño Y. (2017) *Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP Internacional de la ciudad de Medellín*. Universidad de San Buenaventura Colombia.
2. Páez Ch. (2001) *¿Qué es la Motivación?* Revista en Línea. Disponible en: <http://www.revista-interforum.com/espanol/articulos/102001negocios.html#subir>.
3. Olvera Y. (2013) *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Universidad de Guayaquil. Ecuador.

4. Quispe VA. . (2016) *Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del Hospital III EsSalud*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Puno. Perú.
5. Palomino C, Huallanca SS. . (2014) *Factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la COOPAC*. Santa María Magdalena. Ayacucho. Perú.
6. Robbins S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
7. Chiavenato I. (2007) *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Octava edición. Ciudad de México, México: Mc Graw-Hill.
8. López O. y Blanco J. (1994) *Modelos Socio médicos en Salud Pública: Coincidencias y desencuentros*. Revista de Salud Pública. México.