



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del
centro de salud Belenpampa, Cusco

TESIS PARA LOGRAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en gestión de los servicios de la salud

AUTOR:

Bachiller: María Felicia Huamán Álvarez

ASESORA:

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga.

SECCION:

Ciencias Médicas

LINEA DE INVESTIGACION:

Dirección de los servicios de salud

PERU – 2018

PAGINA DE JURADO

.....
Dr. Elmer Salas Asencios
Presidente

.....
Mg. Dante Paul Rojas Ocharan
Secretario

.....
Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, mi Padre Celestial que me permitió
venir a este mundo de probación.

A mis padres y mis hermanos y mis
sobrinos Rubén Darío, Lucero
Gabriela, Marko Junior, André
Leonardo y Indira Helin por su
apoyo, enseñanza, confianza y
dedicación, que dieron todo de sí,
para mi desarrollo profesional.

A José Hamil, Juanito y Oscar

Mis Ángeles de La Guarda.

AGRADECIMIENTO

A cada uno de los docentes de la Universidad César Vallejo, por su dedicación, enseñanza, constancia y exigencia en esta nueva etapa profesional. Y al apoyo de a cada uno de los profesionales del Centro de Salud Belenpampa, por consentirme realizar mi labor de investigación, el cual me permitió culminar la Maestría.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Huamán Alvarez María Felicia, estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI23959476, con la tesis titulada "Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud de Belenpampa, Cusco.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He 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 autoplagiada; 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 la falta de fraude, plagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo 18 de julio del 2018



Br. María Felicia Huamán Alvarez

DNI: 23959476

PRESENTACIÓN

La tesis “MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DEL CENTRO DE SALUD BELENPAMPA, CUSCO” tiene el fin de establecer la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral; puesto que la motivación es la iniciativa para el proceso de desempeño laboral de trabajadores asistenciales en el cual son responsables de la atención al usuario en su labor a diario.

Efectivamente, los resultados de esta investigación, por lo cual se lograra el grado de Maestra, constituirán una fuente de información importante para conocer el nivel de motivación respecto a los problemas relacionados para establecer la calidad de desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa.

En el desarrollo de esta tesis de investigación, se ha tomado en cuenta los pasos metodológicos y procedimientos que comprenden el proceso de la investigación científica; en tal sentido se espera haber cumplido con el reglamento de la Escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo y el reglamento para la elaboración y sustentación de tesis. Para optar el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

RESUMEN

Esta tesis de investigación se realizó en el Centro de Salud Belenpampa el cual es un centro de salud con camas de internamiento de categoría I-4 pertenece a la DISA Cusco, de la Red Cusco Norte, Microred Belenpampa, Unidad Ejecutora Red de Servicios de Salud Cusco Norte. Situado en Av. 21 de mayo S/N Belenpampa Santiago-Cusco-Cusco, que brinda atención de salud en las diferentes áreas, especialmente cuenta con área de internamiento en maternidad. El trabajo de investigación es un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que tuvo como objetivo principal determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral en trabajadores asistenciales, en base a dos dimensiones de la motivación (Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca). Las dimensiones de la variable dependiente son también, dos (Desempeño de la tarea y Civismo). Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 51 profesionales de rango universitario entre hombres y mujeres, los cuales son Médicos, Odontólogos, Enfermeras, Obstetras, Psicólogos, Nutricionista y Especialista en laboratorio en el periodo 2018. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó una encuesta sobre las dos variables en general de 36 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías (deficiente, regular, bueno, muy bueno y excelente). Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos para las motivaciones 0.674 y desempeño laboral de 0.921, por tanto, los instrumentos son confiables y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, con respecto al valor de "sig." es de ,001 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa.

Palabras Clave: Motivación y Desempeño Laboral.

ABSTRAC

This research thesis was carried out in the Belenpampa Health Center which is a health center with internment beds of category I-4 belongs to the DISA Cusco, of the Cusco North Network, Microred Belenpampa, Executing Unit of the Health Services Network Cusco North. Located in Av. May 21 S / N Belenpampa Santiago-Cusco-Cusco, which provides health care in different areas especially has a maternity internment area. The research work is a quantitative approach study of correlational type, whose main objective was to determine the motivation and its relationship with the work performance of care workers, based on two dimensions of motivation (Extrinsic Motivation and Intrinsic Motivation). The dimensions of the dependent variable are also two (Performance of the task and Civics). To obtain the information, an opinion survey on motivation and work performance was applied to 51 university-level professionals between men and women, who are Doctors, Dentists, Nurses, Obstetricians, Psychologists, Nutritionists and Laboratory specialists in the period 2018. Regarding the data collection instrument, a questionnaire was applied on the two variables in general of 36 questions with a scale amplitude of five categories (deficient, regular, good, very good and excellent). Likewise, the validity and reliability of the instrument were made according to the Cronbach's Alpha coefficient and the results obtained for the 0.674 motivation and 0.921 work performance, therefore the instruments are reliable and consistent. To measure the correlation between these two variables, with respect to the value of "sig." Is, 001 which is less than 0.05 the level of significance, then the null hypothesis (Ho) is rejected; therefore, it can be affirmed with a 95% confidence level that there is a significant relationship between motivation and work performance in the care workers of the Belenpampa health center.

Keywords: Motivación, work performance.

Índice

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	vii
I. INTRODUCCION.....	13
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	25
1.4.1. Problemas específicos	25
1.5. Justificación del estudio.....	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.6.1. Hipótesis General.....	26
1.6.2. Hipótesis específicas.....	26
1.7. Objetivos.	26
1.7.1. Objetivo General	26
1.7.2. Objetivos específicos	27
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación.....	28
2.1.1. Identificación de variables.....	28
2.2. Variables, Operacionalización.....	29
2.3. Población muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
2.4.1. Metodología.....	34
2.4.2 Tipos de estudio	34
2.4.3. Diseño	34
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Resultados	36

DISCUSIÓN	54
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	57
ANEXOS	59
MATRIZ DE CONSISTENCIA	66

Índice de tablas

Tabla N ^o 1: Edad de trabajadores asistenciales	37
Tabla N ^o 2: Genero	38
Tabla N ^o 3: Tiempo de Servicio laboral	39
Tabla N ^o 4: Condición laboral.....	40
Tabla N ^o 5: Resultados de Confiabilidad de las Dimensiones.....	41
Tabla N ^o 6: Desempeño laboral	41
Tabla N ^o 7: Dimensión 1 Desempeño de tareas	42
Tabla N ^o 8: Dimensión 2 Civismo.....	43
Tabla N ^o 9: Motivación	44
Tabla N ^o 10: Dimensión 1 Motivación Extrínseca.....	45
Tabla N ^o 11: Dimensión 2 Motivación Intrínseca.....	46
Tabla N ^o 12: Desempeño de Tareas y Motivación	47
Tabla N ^o 13: Civismo y Motivación.....	48
Tabla N ^o 14: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral.....	49
Tabla N ^o 15: Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral.....	50
Tabla N ^o 16: Desempeño Laboral y Motivación	51
Tabla N ^o 17: Correlación de Motivación y Desempeño Laboral	52
Tabla N ^o 18: Pruebas de Normalidad de dimensioe de las variables Motivación y Desempeño Laboral	53

Índice de gráficos

Gráfico N ^a 1: Edad de trabajadores asistenciales	37
Gráfico N ^a 2: Genero	38
Gráfico N ^a 3: Tiempo de Servicio laboral.....	39
Gráfico N ^a 4: Condición laboral	40
Gráfico N ^a 5: Desempeño laboral.....	42
Gráfico N ^a 6: Dimensión 1 Desempeño de tareas	43
Gráfico N ^a 7: Dimensión 2 Civismo	44
Gráfico N ^a 8: Motivación.....	45
Gráfico N ^a 9: Dimensión 1 Motivación Extrínseca	46
Gráfico N ^a 10: Dimensión 2 Motivación Intrínseca	47
Gráfico N ^a 11: Desempeño de Tareas y Motivación.....	48
Gráfico N ^a 12: Civismo y Motivación	49
Gráfico N ^a 13: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral	50
Gráfico N ^a 14: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral	51
Gráfico N ^a 15: Desempeño laboral y Motivación	52

I. INTRODUCCION

La motivación es la acción y efecto de motivar. El cual repercute en la realización u omisión del trabajo laboral. Es un componente psicológico que determina su proceder y actuación. Para lograr un desempeño laboral óptimo se requiere buscar formas de motivación. La motivación busca lograr objetivos trascendentes para un desempeño laboral productivo compensando su estado anímico positivamente para con su trabajo, para lograr resultados satisfactorios, idoneidad e identificación institucional.

Según Jiménez *En el artículo disponible en internet de la "Revista electrónica CEMCI*, Precisa la motivación como uno de los conceptos más considerablemente estudiados a la hora de intentar comprender el comportamiento de los individuos, la motivación es un concepto que se utiliza a diario pues es un ejecutor en las organizaciones, es un móvil determinante en el desempeño laboral. Se puede decir que las personas desmotivadas tendrán un desempeño negativo.

Según Heredia A. *Según*. "Que la motivación es un modo de factores que producen conductas de tipo biológico, psicológico en general. Se puede determinar que la motivación en cada individuo es distinta, debido a que las necesidades varían de un individuo a otro y producen diversos esquemas de comportamiento de cada individuo para alcanzar objetivos y metas".

Según Gómez en el congreso, "*Motivación y gestión del talento humano*", explica: En más de una ocasión ha escuchado decir, si las personas quieren estar motivadas, ellas tienen que encontrarla por sus propios medios.

Se puede decir que el individuo se motiva para continuar o detenerse, desde un punto de vista externo e interno.

1.1. Realidad problemática

En un mundo globalizado por el avance tecnológico donde las personas se encuentran sujetos a cambios radicales en cuanto a la tecnología, estudio, economía, política y superación exclusiva. Se ven afectados psicológicamente, para cumplir sus expectativas, creando frustraciones y desánimos en el cual trasciende en el ámbito laboral y general.

La motivación repercute estímulos trascendentes en el individuo, el cual logra desarrollar actitudes positivas, y mejora la actitud laboral. Los trabajadores motivados mejoran grandemente sus funciones y sus responsabilidades laborables en beneficio de su institución y beneficio propio que permite obtener mejores resultados laborables.

El objetivo es dar a conocer a la Gerencia los medios que motiva a los trabajadores, que esperan de sus jefaturas para realizar cambios en sus acciones y comportamiento propio para un desempeño laboral positivo.

La motivación y el desempeño laboral constituyen pilares imprescindibles para lograr objetivos y metas que permiten cumplir compromisos y alcanzar logros en beneficio particular y laboral de la institución.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Sum, M. (2015). En su trabajo de investigación "*Motivación y desempeño laboral*" (tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango-Guatemala. Para la realización del presente estudio la componen 34 colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 Quetzaltenango, son 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años, de etnia indígena. La mayoría de sus colaboradores son originarios de la ciudad de Quetzaltenango. La religión predominante es la católica. El nivel de estudio en su mayoría nivel universitario. El instrumento para la investigación de campo se utilizó una escala de Likert para examinar el desempeño de los colaboradores de la empresa la cual cuenta con 10 ítems, la escala de Likert

también denominada método de evaluaciones sumarias, es llamada así por Rensis Likert. Así mismo se utilizó una prueba estandarizada Escala de Motivación Psicosociales, ya que fue diseñada en primer lugar, para apreciar la estructura diferencial y dinámica del sistema motivacional del sujeto, y en segundo lugar para predecir el futuro comportamiento y desempeño del sujeto humano, sobre todo en el ámbito laboral la cual fue elaborada por J. L. Fernández para medir el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa, la cual cuenta con 173 ítems. El diseño de la investigación es de tipo descriptivo de acuerdo a su contenido.(Sum, 2015)

Este estudio tiene concordancia con la presente investigación en la medida que se considera Motivación y desempeño laboral como un factor de crecimiento y desarrollo en el ámbito laboral. La misma que trata de relacionar en el presente estudio de investigación. Los instrumentos que se aplican a los trabajadores en la presente investigación como sujetos muestrales.

Nacional

Dávila, L. (2016). En su trabajo de investigación *“Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de Salud Militar Rímac”* (tesis maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.(L., 2016)

El presente trabajo de investigación es de nivel explicativo, de tipo correlacional causal, tuvo como objetivo principal establecer la influencia de la motivación en los trabajadores del Centro de Salud Militar Rímac. La población estuvo formada por 60 trabajadores civiles y militares del Centro de Salud Militar Rímac, se utilizaron dos encuestas para la evaluación de la motivación y el desempeño laboral, la primera elaborada por la Dra. Raquel Mireya Barrios modificada para su aplicación, y la segunda elaborada por la Lic. Denisse Cruz Castillo modificada para su aplicación. Se realizó un estudio piloto con 30 trabajadores, para la aplicación del cuestionario de motivación obteniendo un valor de alfa de Crombach de 0,975 y para el de autopercepción de desempeño laboral se obtuvo 0.964. Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22 para el análisis de datos, como prueba estadística se utilizó el test de Wald, utilizando la estadística descriptiva, para

contrastación de hipótesis se utilizó la prueba de regresión logística, los resultados se presentaron en tablas de distribución de frecuencias y gráficos.

Este estudio tiene correspondencia con la presente investigación en media que asume la motivación y desempeño laboral. Que es la misma que se trata de aproximar en el presente estudio. Podemos notar que la investigación determina que los instrumentos fueron aplicados a los trabajadores. En la presente investigación los sujetos muestrales vienen hacer los Trabajadores Asistenciales.

Local

Chávez J. (2017) *“Relación entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral del profesional de terapia física y rehabilitación en la Clínica San Juan de Dios de la ciudad de Cusco, 2017. Tesis (Licenciado en Tecnología Médica en el área de Terapia Física y Rehabilitación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos”*. Lima – Perú.(Chávez, 2017)

Determina la relación entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral del profesional de terapia física y rehabilitación en la clínica San Juan de Dios Cusco, Perú en el 2017.

Desarrolla un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, observacional, de corte transversal y prospectivo. Utiliza una muestra de 22 profesionales de terapia física y rehabilitación. No se encontró relación entre la motivación y satisfacción laboral para este grupo de estudio. En general se obtuvo un nivel medio de motivación (45.5%) y satisfacción laboral (68.2%) en los profesionales de terapia física y rehabilitaciones. Respecto a las dimensiones de la motivación se obtuvieron: autonomía (59.1% nivel medio), variedad (45.5% nivel bajo), identidad (95.5% nivel medio), significado (50% nivel medio) y retroalimentación (68.2% nivel medio). Por su parte en las dimensiones de la satisfacción laboral: condiciones físicas y/o materiales (72.7% nivel medio), beneficios laborales (95.5% nivel medio), relaciones interpersonales (68.2% nivel medio), desarrollo personal (72.7% nivel medio), desempeño de tareas (59.1% nivel medio), relación con la autoridad (72,7% nivel medio), políticas administrativas (59.1% nivel medio). La dimensión que presento más dificultades en la motivación fue “variedad” y en la satisfacción fue “desempeño de tareas”; debido a que los procedimientos seguidos por la gerencia

médica no están cumpliendo sus objetivos. Concluye en que no hay relación entre la motivación y satisfacción laboral de los profesionales de terapia física y rehabilitación en la clínica San Juan de Dios Cusco. Presentan mayoritariamente un nivel medio tanto para la motivación como para la satisfacción laboral. También que el terapeuta físico se siente parcialmente identificado con el reconocimiento que recibe por su trabajo y se encuentra medianamente satisfecho con el sueldo y beneficios que recibe por parte de la administración de la clínica.

La desmotivación demuestra el poco interés e identificación de los terapeutas con la clínica San Juan de Dios, y la falta de reconocimiento por el trabajo que realizan y uno de los factores, los sueldos bajos que repercute en las necesidades del profesional. Esto nos demuestra que la motivación es importante para un buen desempeño laboral positivo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Concepto

La motivación es una forma de influenciar en el trabajador el cual tiene poder o capacidad para originar el gran desempeño laboral.

Según Jiménez (2009) *En el artículo disponible en internet de la "Revista electrónica CEMCI*, Precisa la motivación como uno de los conceptos más considerablemente estudiados a la hora de intentar comprender el comportamiento de los individuos, la motivación es un concepto que se utiliza a diario pues es un ejecutor en las organizaciones, es una móvil determinante en el desempeño laboral. Se puede decir que las personas desmotivadas tendrán un desempeño negativo.

Según Arias, Heredia (2004). "Que la motivación es un modo de factores que producen conductas de tipo biológico, Psicológico en general. Se puede determinar que la motivación en cada individuo es distinta, debido a que las necesidades varían de un individuo a otro y producen diversos esquemas de comportamiento. La capacidad de cada individuo para alcanzar objetivos y metas es diferente". (Arias Galicia & Espinosa, 2004)

Según Gómez (2013) en el congreso, "*Motivación y gestión del talento humano*", *explica*: En más de una ocasión ha escuchado decir las personas si quieren estar

motivadas, ellas tienen que encontrarla por sus propios medios”. Pero también se puede motivar circunstancias para que las personas se muevan y les interese aún más es por eso que la motivación llega a realizar con mejor exactitud las tareas o el trabajo que desempeña día a día.

Se puede decir que el individuo se motiva para continuar o detenerse, desde un punto de vista externo e interno.(E., 2013)

Según Ansfried B. (1985). Nos dice: “Apenas un tema perteneciente a la psicología de la organización que despierta tanto interés y atención como el de la motivación para el trabajo. Por lo tanto los investigadores como las direcciones de las organizaciones han manifestado igual interés en descubrir que fuerzas impulsan a las personas a “invertir” energía en una tarea, a aceptar un trabajo, a presentarse todos los días en el puesto de trabajo, a realizar ciertos servicios o a trabajar en el desempeño de una tarea con iniciativa e interés”.(B., 1985)

Se entiende entonces que el trabajador motivado pone toda su energía y su fuerza en su labor determinada. Repercutiendo en cambios de conducta frente a su compromiso laboral. Los procesos de motivación en el desempeño laboral se basan en gran parte en la hipótesis de que estos procesos de motivación influyen de un modo determinante sobre la conducta y el desempeño laboral.

Según Ansfried B. (1985). *Nos dice*: “la motivación no es la única determinante del rendimiento laboral y de la conducta en el trabajo. Otras causas influyen también sobre el proceso de trabajo del miembro individual de la organización y una teoría de motivación, si pretende explicar la conducta en el trabajo, ha de tomar en consideración por igual los esfuerzos, las aptitudes, las expectativas, los valores, las experiencias anteriores, por mencionar las más importantes. Basándose en esta comprobación, los aspectos más relevantes de la motivación en el puesto de trabajo que han de incluirse en una teoría de la motivación de la organización laboral debería consistir en:

1. El estímulo de las actividades personales
2. El sentido de la conducta (teología)
3. En la intensidad de las reacciones y de los esfuerzos; y

4. En la persistencia de la conducta laboral durante un tiempo determinado limitado". (p. 73)

Según Ansfried B. (1985). *Manual de psicología de la organización*. Que Maslow. (1954). Necesidades fundamentales. Nos dice: que todos los individuos tienen una serie de necesidades fundamentales, a cuya satisfacción aspiran:

1. Necesidades fisiológicas (comida, bebida, vivienda).
2. Necesidades de seguridad (ausencia de amenazas y de necesidades vitales).
3. Necesidades de vinculación y afectivas (amistades, amor, interacción).
4. Necesidades de consideración y de estimación (autoestima, necesidad se estimación por parte de otros).
5. Necesidades de autoactualización (autorrealización y actualización del potencial propio).(Maslow, 1954)

Hipótesis de Maslow

Las hipótesis más importantes en que basa este modelo (y que han dado lugar en la investigación a controversias agitadas)

1. La división de las necesidades en cinco clases diferentes, desarrolladas en sentido empírico científico.
2. La pretensión de validez total del modelo para toda clase de individuos (universalidad de la intensidad de la necesidad para todos los individuos).
3. La dependencia progresiva de las necesidades que surgen para ser satisfechas.
4. La afirmación de que las necesidades satisfechas motivan ya es un estado determinante en el individuo, con excepción de la necesidad de autoactualización.
5. La hipótesis de que las necesidades insatisfechas deben motivar necesariamente. (p. 74)

Tipos de motivación

Primarias: Se refiere a las necesidades biológicas, importantes de atender para sobre vivir, son innatas.

Secundarias: Se basan en las primarias pero son adquiridas por el aprendizaje y la experiencia.

Pekrun (1992) y Condry y Chambers (1978). *Estudiaron los efectos producidos por las emociones positivas y negativas en la motivación intrínseca y la motivación extrínseca de tareas.*

La motivación intrínseca: Se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su atención y tiene capacidad para auto reforzarse. Se supone que cuando se disfruta ejecutando una tarea se promueve una motivación intrínseca positiva. Las emociones positivas que están directamente relacionadas con el contenido de la tarea también pueden ejercer una influencia positiva en la motivación intrínseca como por ejemplo la satisfacción de realizar con éxito una redacción. En cambio las emociones negativas pueden repercutir en la emoción intrínseca de dos formas, la primera consiste de las emociones negativas como la ansiedad, la ira, la tristeza, etc. Que pueden reducir el disfrute en la tarea. En segundo lugar, puede aparecer una motivación extrínseca negativa opuesta a la positiva impidiendo la ejecución de la tarea (conducta de evitación) porque está vinculada con experiencias pasadas negativas.

La motivación extrínseca: Se precisa como aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. Todas las clases de emociones relacionadas con resultados se supone que influyen en la motivación extrínseca de tareas. Dentro de estas emociones ligadas a los resultados, Pekrun (1992) distingue las prospectivas de las retrospectivas. Se considera que las emociones prospectivas están ligadas de forma inmediata y directa con los resultados de las tareas (notas, calificaciones, alabanzas de los padres, la esperanza, las expectativas de disfrute, la ansiedad, etc.)

Así, las expectativas de disfrute anticipado producirán motivación extrínseca positiva, es decir, positiva, es decir motivación para ejecutar la tarea con la finalidad de obtener resultados Positivos. (IMIQ, 2010)

Se comprende entonces que el individuo se motiva a si misma queriendo lograr sus propias aspiraciones, el cual es determinante para tener un estado emocional positivo. Ya que está rodeado de diversos eventos que influye su modo de vida.

Desempeño laboral

Definición Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Robbins, 2013)

Según Robbins y Judge (2013) explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral. (Robbins S. y., 2013)

1. Desempeño de la tarea: Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

2. Civismo: Se refiera a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

3. Falta de productividad: Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la

compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Objetivos de la evaluación de desempeño La evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el cual consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre asensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas motivadores.

Según Robbins, Stephen, Coulter (2010) “definen que es un proceso para determinar cuan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. A nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel personal”. (pg. 53).(Robbins S. y., 2010)

Según Stoner (1996) *dijo*: Quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Así, se puede notar que esta definición plantea que el desempeño laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. (p. 510). (A. F. Stoner, 1996)

Según Chiavenato (2007) *dijo*: Nos da a conocer que el desempeño es situacional, varia de una individuo a otro y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la inteligencia de que éstos dependen del interés propio, determinar la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer y es una relación perfecta de costo-beneficio, donde la evaluación del desempeño es una apreciación metodológica de cómo se desempeña un individuo en un puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de un individuo. Para evaluar a los individuos que trabajan en una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados,

informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. Algunos de estos conceptos se pueden intercambiar. En resumen, la evaluación del desempeño es un concepto eficiente porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados formal o informalmente con cierta persistencia. (p.105). (Chiavenato, 2007)

Según Milkovich y Boudreau (1994) sostuvo "Pues mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada individuo, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables".(Milkovich, 1994)

Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión de los trabajadores y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa así como desaprovechamiento, discordancias de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. De acuerdo con los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño sirve para definir y desarrollar una política de relaciones humanas acorde con las necesidades de la organización.

Importancia del desempeño

Según Varcacel (2009) dijo: *Comenta que la evaluación es un proceso cognoscitivo, porque influyen los conocimientos adquiridos; se requiere de diseño y aplicación de procedimientos, instrumentos y métodos; y es axiológico porque admite siempre establecer el valor de algo. Apoya diciendo que la evaluación orienta a la actividad y además, comprueba el comportamiento de los individuos por los resultados que se obtienen, también por lo que se preestablece, lo deseable, lo valioso y es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.* (p.59).(Varcacel, 2009)

Según Berrocal (1994) sostuvo: *“El sistema de evaluación del desempeño, como un conjunto de elementos que definen el grado en que los individuos contribuyen al logro de estándares demandados por el cargo o puesto, así como también para los objetivos de la organización; proporcionándoles acciones necesarias para el desarrollo profesional, de esta forma aumentar su participación futura”*. (p.85).

Al evaluar al individuo en cuanto a sus funciones y obligaciones nos demostrara el rendimiento y los logros obtenidos en el cargo donde se desempeña.

Factores que Influyen en el Desempeño Laboral del Personal

Según Chiavenato (2000) dijo: *“El desempeño laboral “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye una estrategia particular para lograr los objetivos”* y de acuerdo a este tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. A pesar de todas las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que si sólo se tomara en cuenta el desempeño del individuo, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo. (p.78). (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos., 2000)

No se puede determinar si el bajo desempeño se debe a una baja motivación o una falta de interés del individuo.

Según Dessler y Verela (2011) sostuvo *“Exponen que las evaluaciones de los supervisores inmediatos todavía es la parte esencial de la mayoría de los procesos de la evaluación. Conseguir la evaluación de un jefe es relativamente directo y también cuenta con mucho sentido, el delegado debería estar en la mejor posición para observar y evaluar el desempeño de sus colaboradores”*. (p.45). (Dessler, 2011)

Es importante contar con un jefe inmediato que posea características de liderazgo, integridad y ética profesional. Será de gran ayuda para los trabajadores y la

institución. Permitirá que las evaluaciones sean cada vez más motivadoras para un buen desempeño laboral.

1.4. Formulación del problema

¿Existe asociación entre la Motivación y el Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco?

1.4.1. Problemas específicos

¿Cómo es la motivación intrínseca y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco?

¿Cómo es la motivación extrínseca y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco?

1.5. Justificación del estudio.

La motivación energiza a la acción o la detiene. Teniendo en cuenta que el trabajador asistencial brinda servicios de atención a usuarios en salud y que a la vez se interrelaciona con profesionales de otros servicios, es necesario que el trabajador reciba motivación, por las responsabilidades, metas y asignaciones establecidas por sus jefes. Para que el desempeño laboral se optimice y se evite maltratos a usuarios externos e indiferencias.

La inversión en motivación es una gran inversión, porque hoy más que nunca sabemos que lo más importante es la actualización de los conocimientos y las experiencias que tengan las personas para realizar asignaciones establecidas en el centro de trabajo. Lo más importante es la actitud y la motivación que posean.

Los niveles de desmotivación en el trabajo que es más común de lo que se piensa, lo viven todas las personas sean en sus propias vidas o de sus demás compañeros. Encontrándose totalmente relacionado con la falta de compromiso por encontrarse enojados, fastidiados frente a estas circunstancias en estar quejándose, y que las relaciones interpersonales sean insatisfactorias, en el cual el trabajador cumplirá su labor al mínimo, el cual repercutirá en las metas establecidas del centro de trabajo.

Por esta razón es importante buscar recursos como talleres, dinámicas y charlas y técnicas de motivación que influya en los trabajadores para que influyan en la psicología, actitud del comportamiento humano, que se lleve a la práctica para potenciar al individuo en el trabajo.

Se puede empezar un gran cambio en su grupo de trabajo, al recuperar el derecho de tener organizaciones saludables en las relaciones que se establezcan entre jefes y trabajadores que sean beneficiosos y óptimos.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Si existe una asociación significativa entre Motivación y Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco.

1.6.2. Hipótesis específicas

H.1

La Motivación intrínseca es significativa para el Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco.

H. 2

La Motivación extrínseca es significativa para el Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General

Determinar la Motivación y Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar la Motivación intrínseca y Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco.
- Determinar la Motivación extrínseca y Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Identificación de variables.

- **Motivación**

Según Pekrun (1992) y Condry y Chambers (1978). *Estudiaron los efectos producidos por las emociones positivas y negativas en la motivación intrínseca y la motivación extrínseca de tareas.*

- **Desempeño Laboral**

Según Robbins y Judge (2009) dijo: *Se trata de que la mayoría de las organizaciones evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puesto de trabajo; actualmente las compañías, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. (p.89).*

2.2. Variables, Operacionalización.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACION O INDICE
VARIABLE 1 MOTIVACION	Intrínseca	Se promueve la ejecución de las tareas	1. Soy responsable en mi centro de trabajo. 2. Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado. 3. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del establecimiento pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo. 4. Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. 5. A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud. 6. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo. 7. Creo que mi trabajo es excesivo no doy abasto con las cosas que hay que hacer. 8. La relación con mi Superior es cordial. 9. Las relaciones con mis compañeros son buenas. 10. Mi trabajo en el establecimiento es el mismo no varía nunca. 11. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar. 12. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho. 13. Tengo muy poco interés por las cosas que realizó en mi trabajo.	Deficiente 1 Regular 2 Bueno 3 Muy Bueno 4 Excelente 5

	Extrínseca	Controla y demuestra capacidad, para su autoreforzamiento.	<p>14. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.</p> <p>15. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupó es el que me corresponde por capacidad y preparación.</p> <p>16. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.</p> <p>17. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía.</p> <p>18. Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.</p> <p>19. Tengo pocas oportunidades para aprender hacer.</p> <p>20. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.</p> <p>21. Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.</p> <p>22. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración.</p> <p>23. El sueldo que percibo es muy adecuado.</p>	
VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de tareas	Trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes.	<p>1. Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.</p> <p>2. Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.</p> <p>3. Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes</p>	

			<p>4. Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.</p> <p>5. Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros aun cuando son apuestas a los suyos.</p> <p>6. Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.</p>	
	Civismo	Realizan de una forma eficiente sus funciones.	<p>7. Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.</p> <p>8. Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.</p> <p>9. Controla en forma constante y cuidadosa a su trabajo, siempre en busca de excelencia.</p> <p>10. Uso eficaz y protección de los recursos.</p> <p>11. Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.</p> <p>12. Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.</p> <p>13. Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.</p>	

2.3. Población Muestra.

Tipo de población: Finita

La población fueron todos los trabajadores asistenciales profesionales de nivel superior, del Centro de Salud de Belenpampa, distrito de Santiago, provincia de Cusco y Departamento de Cusco.

Distribución de la población

Profesionales	N°
Médicos	9
Odontólogos	3
Enfermeras	16
Obstetras	14
Farmacéutica	1
Psicólogos	4
Laboratoristas	3
Nutricionista	1
Total Colaboradores	51

Muestra:

En vista que la población es pequeña (51) se tomará a todos los participantes como muestra para el estudio. Fue un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Muestreo: Profesionales de nivel superior.

Si la población o universo está integrado por un número reducido de individuos por ser una población pequeña y finita, se tendrán en cuenta como unidades de estudio y encuesta a todos los individuos que la integran, por consiguiente, no se aplicarán criterios muestrales.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Profesionales de educación superior
- Ambos sexos
- Que trabajen en el periodo del mes de junio.

Criterios de exclusión:

- Que trabaje en otro período
- Personal técnico de enfermería rotante de otros servicios.
- Alumnos de enfermería

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Motivación

Variable 2: Desempeño Laboral

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Encuesta de Motivación y Desempeño Laboral

La recolección de datos se realizó de esta manera:

- Previo a la recolección de datos, se conversó con el Gerente del centro de Salud Belenpampa.
- Se solicitó una carta de Presentación de la Universidad Cesar Vallejo mencionando el título del Proyecto de Investigación y nombre del autor.
- Luego recogí el proveído con su Aprobación,
- Se planifico las fechas para el inicio de recolección de datos.

Descripción del instrumento

El cuestionario en el presente trabajo de investigación constó de 36 ítems que fueron aplicados al personal asistencial del Centro de Salud Belenpampa.

DIMENSIONES	Nº DE ELEMENTOS
Desempeño de Tareas	6
Civismo	7
Motivación Intrínseca	10
Motivación Extrínseca	13

2.4.1. Metodología

Por su alcance el estudio corresponde a una investigación descriptiva correlacional. Es descriptivo porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos comunidades, proceso, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo. Es correlacional porque se establecerá el nivel de correlación entre las variables para luego llevar a cabo la interpretación respectiva. (Hernández *et al*, 2010, p. 80).

Por su naturaleza o enfoque es: Cuantitativa.

Las investigaciones cuantitativas son aquellas cuyo planteamiento obedece a un enfoque objetivo de una realidad externa que se pretende describir, explicar y predecir en cuanto a su causalidad de sus hechos y fenómenos. Para ello se requiere de un método formal

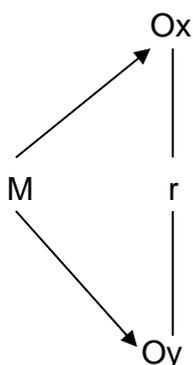
2.4.2 Tipos de estudio

Descriptivo, Correlacional

2.4.3. Diseño

Según Hernández *et al* (2010), señalan que *“en la investigación no experimental no se realiza manipulación deliberada de las variables, debido a que existe una relación lineal entre los elementos y variables del problema planteado; así como los*

datos de las variables existentes se recolectan, procesan y examinan de forma numérica. Por consiguiente, el análisis de este diseño de investigación es no experimental, transversal descriptivo. Los datos cuantitativos obtenidos son estadísticos permitiendo así la inferencia sobre las variables y sus relaciones”. Es transversal, porque recopila datos en un momento dado y en este caso los datos corresponden al año 2018. El esquema de la investigación es el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

Ox = Observación de la Variable 1

Oy = Observación de la Variable 2.

r = Relación de las variables de estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los resultados analizados fueron presentados en tablas y figuras según correspondieron, según los objetivos. La base de datos obtenidos de esta investigación fue sometida a análisis estadísticos, haciendo uso de la estadística descriptiva para el objetivo de estudio.

Asimismo, para llevar a cabo la prueba de hipótesis, se realizó con el estadístico de Rho de Spearman ya que se trabajó con escalas ordinales. Confirmado por Guillen (2013) quien menciona “es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos”. pág. 91

2.6. Resultados

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	40

Fuerte confiabilidad **0,956**

Dimensión Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	13

Dimensión Motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	23

Fuerte confiabilidad **0,779**

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tabla Nª1: Edad de trabajadores asistenciales

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
Menores de 30 años	5	9,8
De 31 a 40 años	16	31,4
De 41 a 50 años	15	29,4
De 51 a 60 años	13	25,5
Mayores a 61 años	2	3,9
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De los 51 colaboradores; 5 colaboradores (9,80 %) de ellos son menores o igual a 40 años y que 2 colaboradores (3,9 %) son mayores de 61 años de edad. Siendo la edad promedio 41-50 años. Evidenciándose una diferencia en ambos grupos de edad.

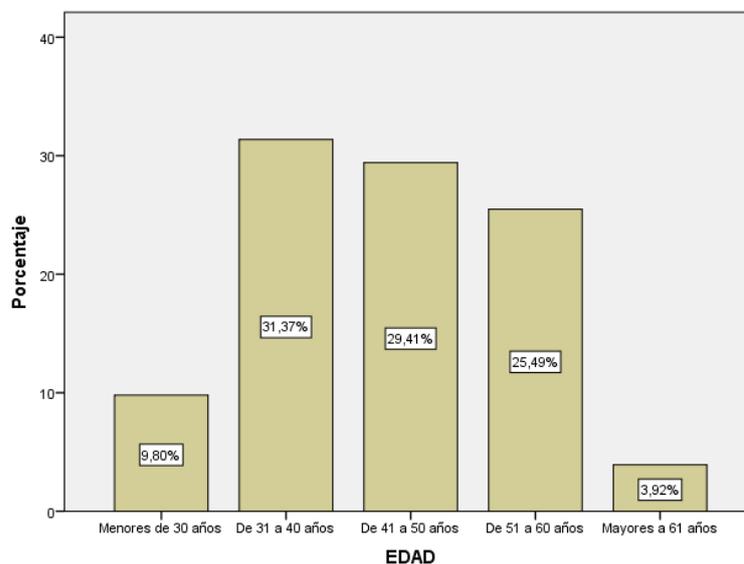
Gráfico Nª1: Edad de trabajadores asistenciales

Tabla Nª2: Genero

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	15	29,4
Femenino	36	70,6
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De los 51 colaboradores que representa el 100% de los encuestados, el 70,6% son de género femenino así mismo el género masculino representa el 29,4% que vendrían a ser 36 mujeres y 15 hombres. La diferencia que se da entre uno y el otro es de 41,1 %. De ello observamos que el género predominante es el femenino. Lo que nos demuestra que existe mayor desempeño laboral femenino.

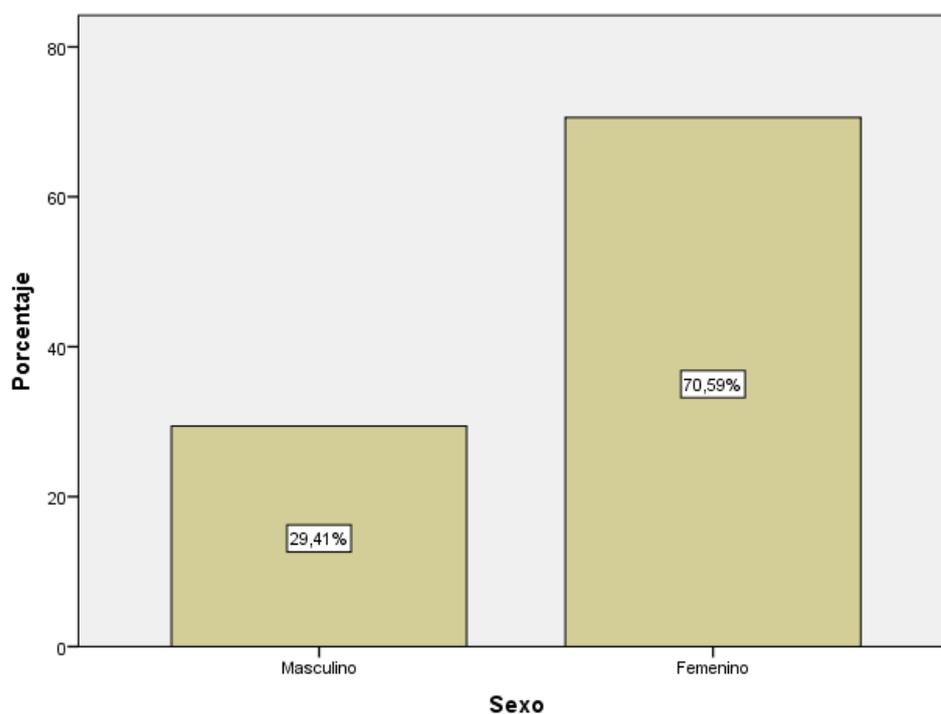
Gráfico Nª2: Genero

Tabla N°3: Tiempo de Servicio laboral

Tiempo de Servicio	Frecuencia	Porcentaje
Menores a 10 años	20	39,2
De 11 a 20 años	15	29,4
De 21 a 30 años	9	17,6
Mayores a 31 años	7	13,7
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la siguiente tabla se observa que los trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa cuentan con un tiempo de servicio menores a 10 años en un 39,2% y mayores a 31 años en un 13,7 % siendo menor en relación al joven.

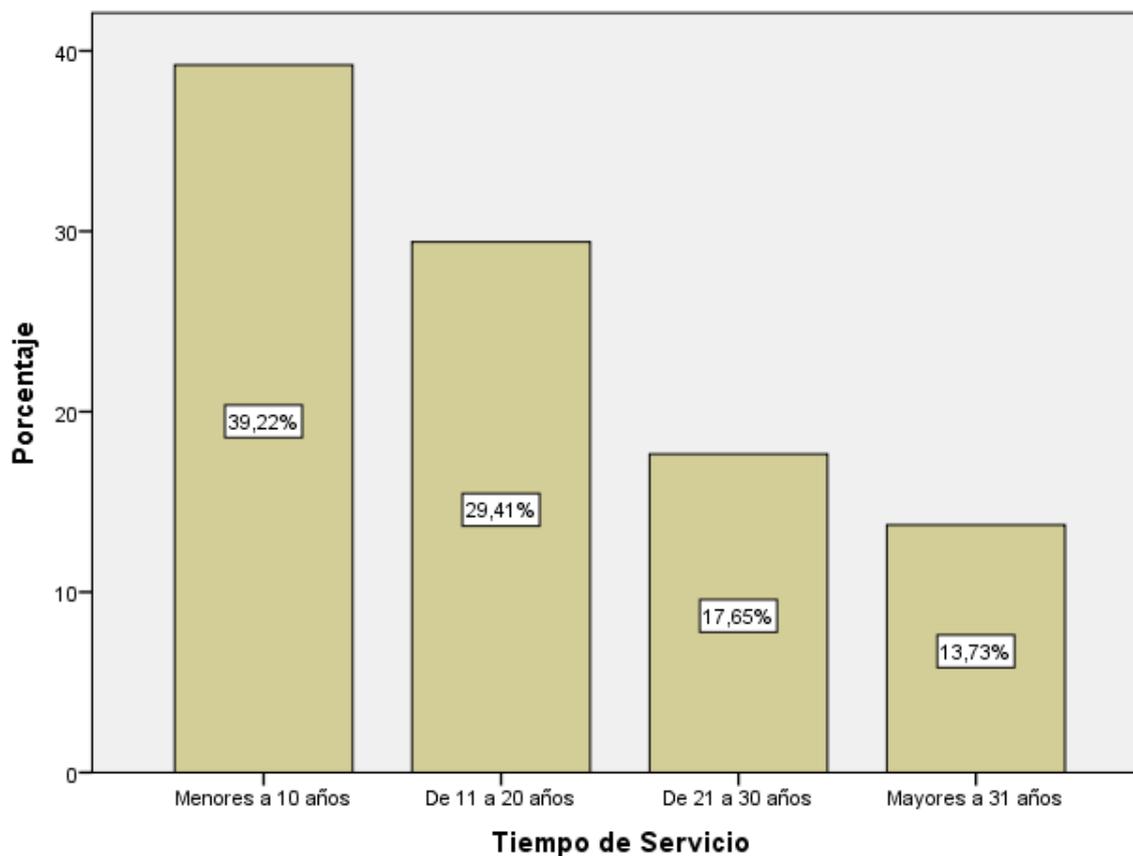
Gráfico N°3: Tiempo de Servicio laboral

Tabla N^a4: Condición laboral

Condición Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	32	62,7
Contratado	19	37,3
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De los 51 colaboradores que representan el 100% de los encuestados, el 62,7% son nombrados, el 37,3% son contratados. La diferencia que se da entre uno y el otro es de 25,4 %. De ello observamos que la condición laboral de nombrados es alto porcentaje.

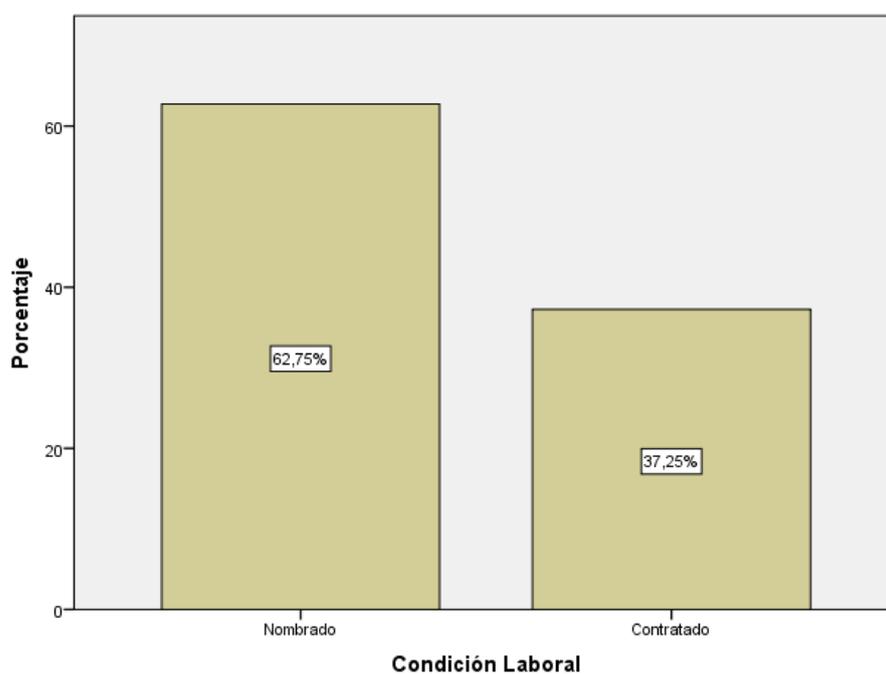
Gráfico N^a4: Condición laboral

Tabla N^o5: Resultados de Confiabilidad de las Dimensiones

Dimensión	N de elementos	Alfa de Cronbach
Dimensión Desempeño de Tareas	6	0.921
Dimensión Civismo	7	0.917
Dimensión Motivación Extrínseca	13	0.674
Dimensión Motivación Intrínseca	10	0.643

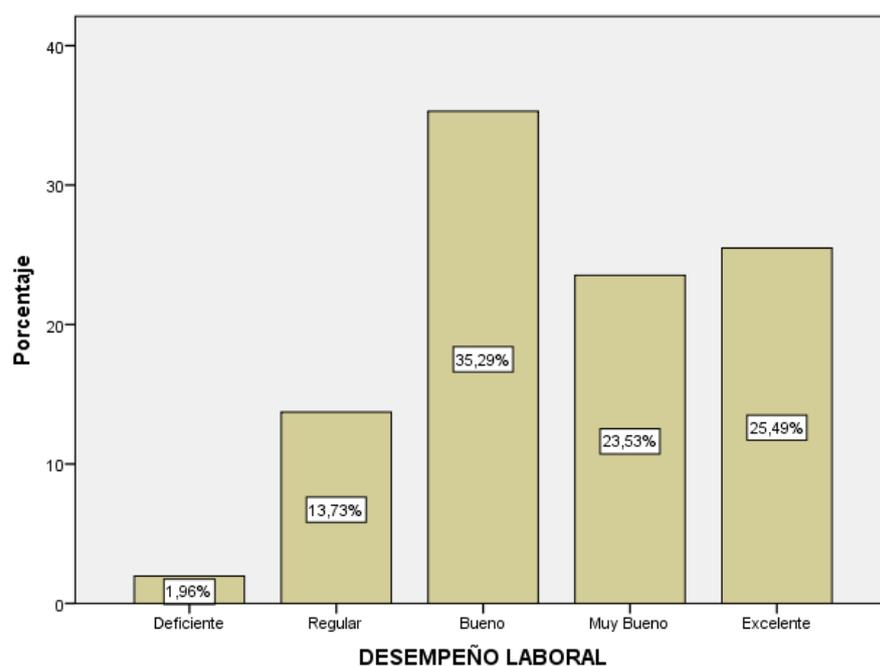
Dimensión Desempeño de Tareas, Correlacion positiva perfecta con un 0.921,

Tabla N^o6: Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,0
Regular	7	13,7
Bueno	18	35,3
Muy Bueno	12	23,5
Excelente	13	25,5
Total	51	100,0

Interpretación:

De los 51 colaboradores que representan el 100% de los encuestados, de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, el 35,3% tiene un buen desempeño laboral y el 25,5% excelente desempeño laboral y el 23,5% y un desempeño muy bueno. Por consiguiente, en el centro de Salud Belenpampa predomina el buen desempeño laboral.

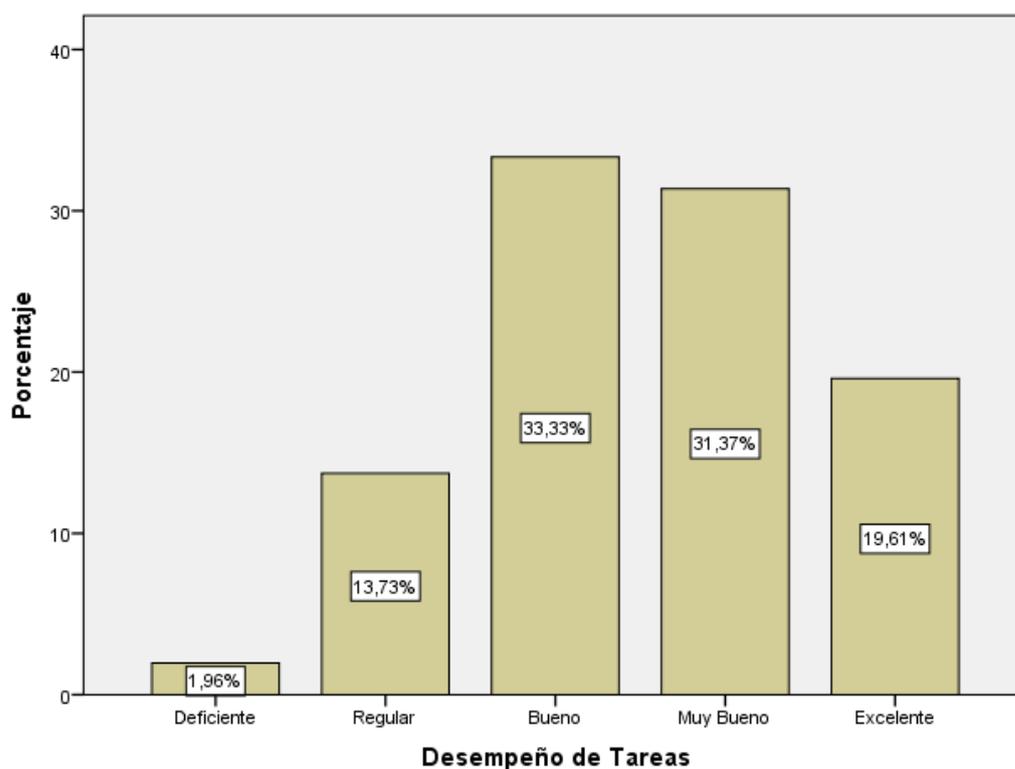
Gráfico N°5: Desempeño laboral**Tabla N°7: Dimensión 1 Desempeño de tareas**

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,0
Regular	7	13,7
Bueno	17	33,3
Muy Bueno	16	31,4
Excelente	10	19,6
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De los 51 colaboradores que representan el 100% de los encuestados de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, el 33,3% tiene un buen desempeño de tareas y el 31,4% muy buen desempeño de tareas y el 19,6% excelente desempeño de tareas. Por consiguiente, en el centro de Salud Belenpampa predomina muy buen desempeño de tareas.

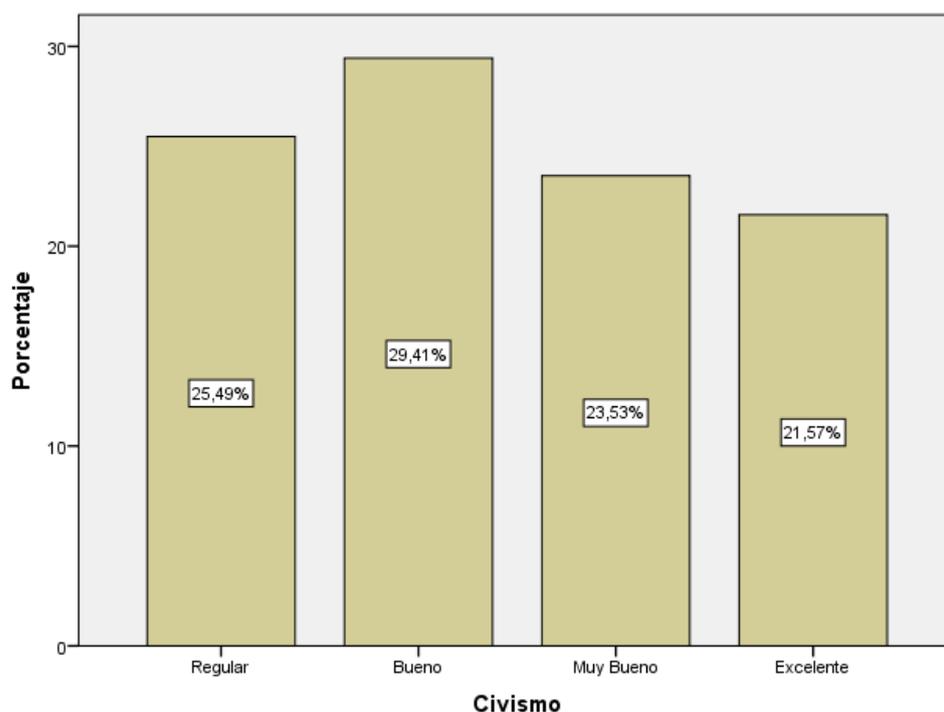
Gráfico N°6: Dimensión 1 Desempeño de tareas**Tabla N°8: Dimensión 2 Civismo**

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	25,5
Bueno	15	29,4
Muy Bueno	12	23,5
Excelente	11	21,6
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De los 51 colaboradores que representan el 100% de los encuestados de los trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, el 29,4% tiene un buen civismo y el 25,5% un regular civismo y el 23,5% muy buen civismo. Por consiguiente, en el Centro de Salud Belenpampa predomina un buen civismo.

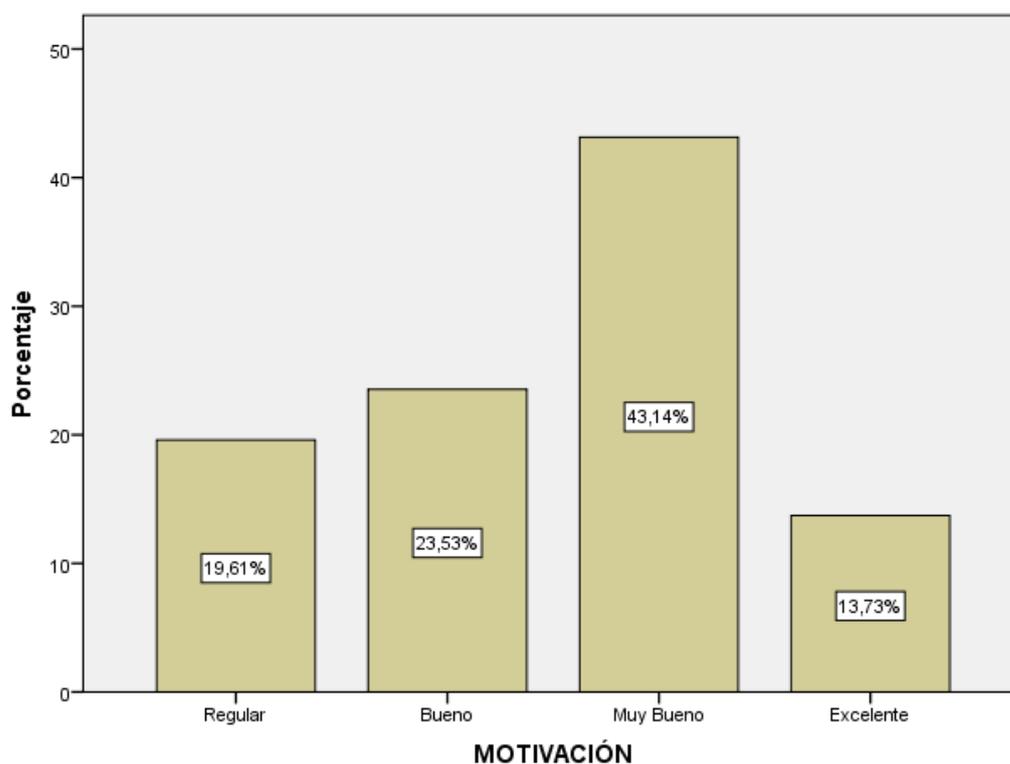
Gráfico N^o 7: Dimensión 2 CivismoTabla N^o9: Motivación

MOTIVACIÓN	Nº	%
Regular	10	19,6
Bueno	12	23,5
Muy Bueno	22	43,1
Excelente	7	13,7
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De los 51 colaboradores que representan el 100% de los encuestados de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, el 43,1% tiene una muy buena motivación y el 23,5% buena motivación y el 13,7% excelente motivación. Por consiguiente, en el centro de Salud Belenpampa predomina una motivación muy buena.

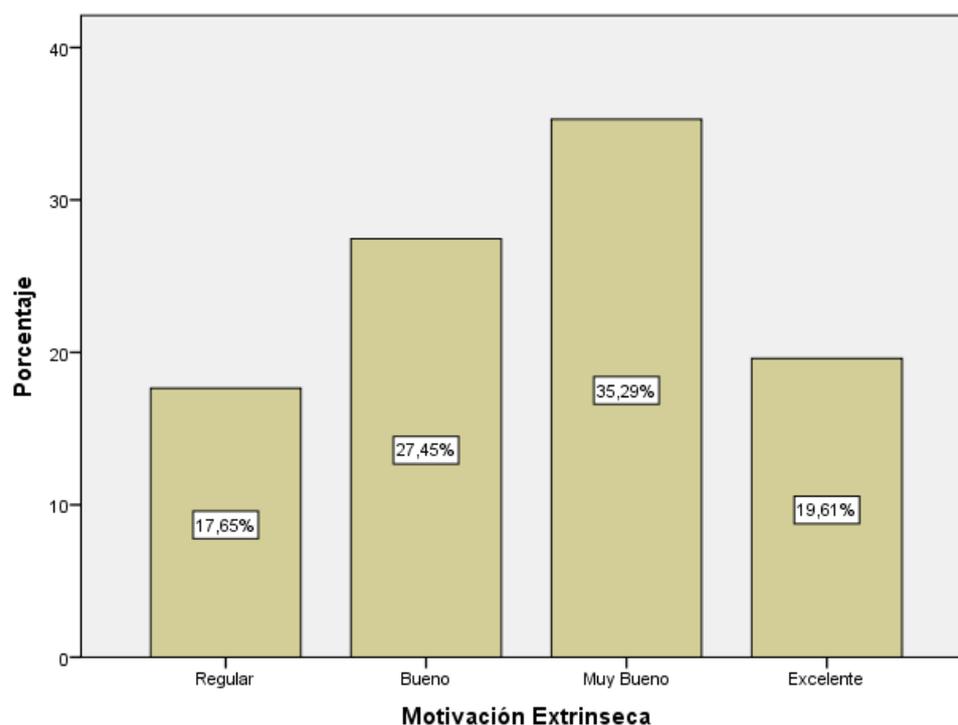
Gráfico N° 8: Motivación**Tabla N°10: Dimensión 1 Motivación Extrínseca**

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	9	17,6
Bueno	14	27,5
Muy Bueno	18	35,3
Excelente	10	19,6
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De los 51 colaboradores que representan el 100% de los encuestados de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, el 35,3% tiene una muy buena motivación extrínseca y el 27,5% una buena motivación extrínseca y el 19,6% una excelente motivación extrínseca. Por consiguiente, en el centro de Salud Belenpampa predomina una muy buena motivación extrínseca.

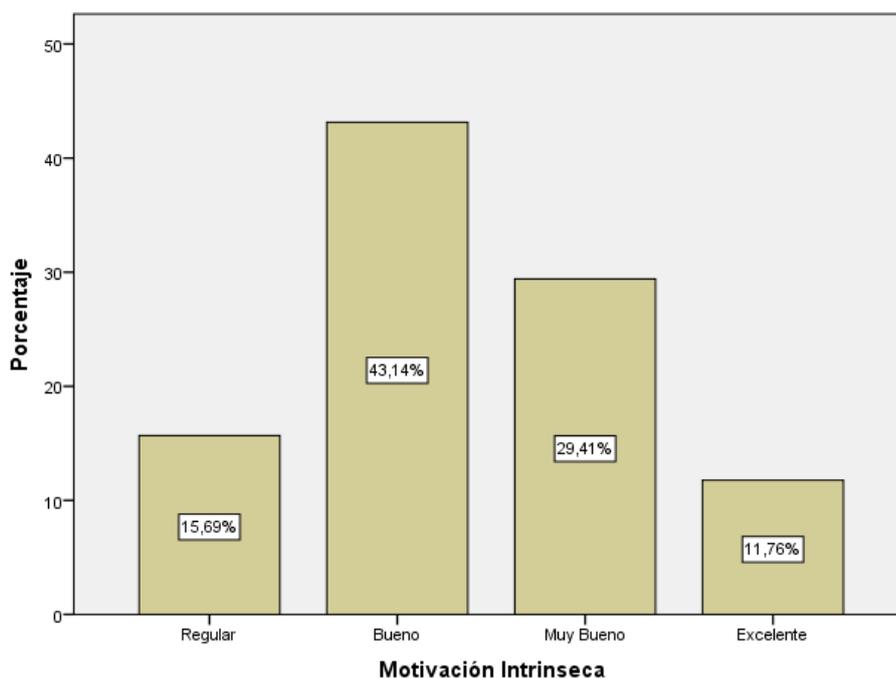
Gráfico N°9: Dimensión 1 Motivación Extrínseca**Tabla N°11: Dimensión 2 Motivación Intrínseca**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	8	15,7	15,7	15,7
Bueno	22	43,1	43,1	58,8
Muy Bueno	15	29,4	29,4	88,2
Excelente	6	11,8	11,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Los 51 colaboradores que representan el 100% de los encuestados de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, el 43,1% tiene una buena motivación intrínseca y el 29,4% una muy buena motivación intrínseca y el 15,7% una regular motivación intrínseca. Por consiguiente, en el centro de Salud Belenpampa predomina una buena motivación intrínseca.

Gráfico N°10: Dimensión 2 Motivación Intrínseca**Tabla N°12: Desempeño de Tareas y Motivación**

Desempeño de Tareas	MOTIVACIÓN								Total	
	Regular		Bueno		Muy Bueno		Excelente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Deficiente	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	2,0%
Regular	4	7,8%	2	3,9%	1	2,0%	0	0,0%	17	13,7%
Bueno	5	9,8%	2	3,9%	9	17,6%	1	2,0%	16	33,3%
Muy Bueno	0	0,0%	2	3,9%	11	21,6%	3	5,9%	10	31,4%
Excelente	0	0,0%	6	11,8%	1	2,0%	3	5,9%	14	19,6%
Total	10	19,6%	12	23,5%	22	43,1%	7	13,7%	51	100,0%

Fuente: Elaboración propia

$\chi^2 = 33.272$

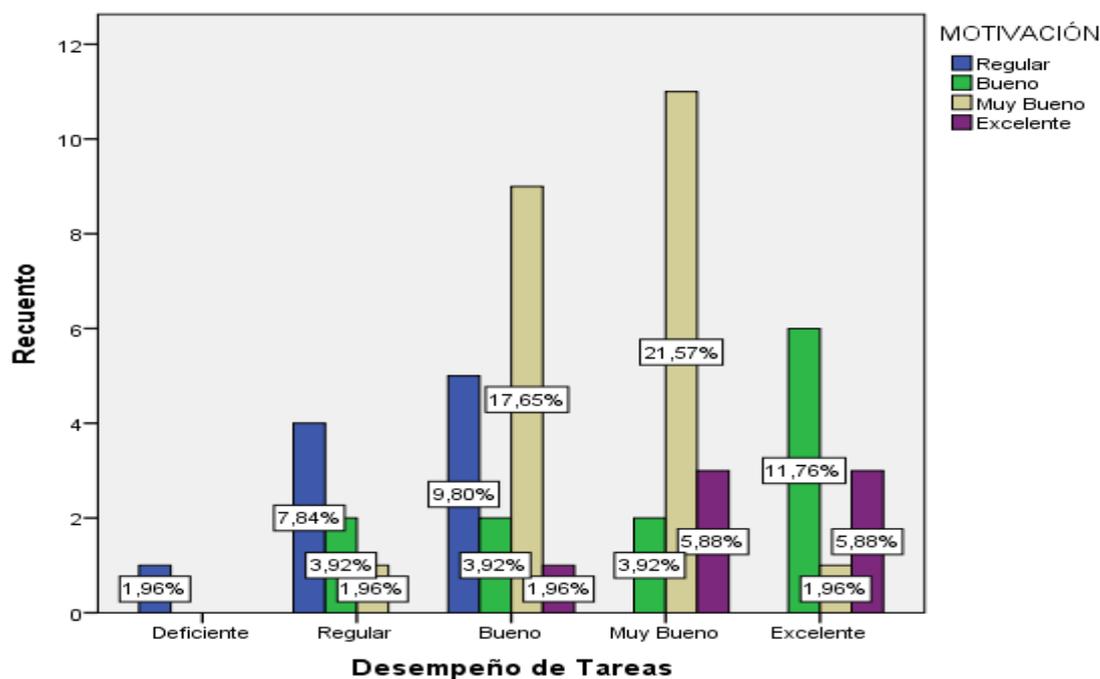
$p \leq 0.05$

$P = 0.001$

Interpretación:

Los 51 colaboradores que representan el 100% de los encuestados de los trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, el 43,1% tiene un desempeño de tareas en relación a la motivación.

Según el análisis del chi cuadrado, el nivel de significancia es igual 0.001, donde se concluye existe un nivel de significancia estadística entre la variable motivación y la dimensión desempeño laboral en el Centro de Salud Belenpampa.

Gráfico N°11: Desempeño de Tareas y Motivación**Tabla N°13: Civismo y Motivación**

Civismo	MOTIVACIÓN								Total	
	Regular		Bueno		Muy Bueno		Excelente			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Regular	6	11,8%	3	5,9%	4	7,8%	0	0,0%	13	25,5%
Bueno	4	7,8%	2	3,9%	9	17,6%	0	0,0%	15	29,4%
Muy Bueno	0	0,0%	6	11,8%	2	3,9%	4	7,8%	12	23,5%
Excelente	0	0,0%	1	2,0%	7	13,7%	3	5,9%	11	21,6%
Total	10	19,6%	12	23,5%	22	43,1%	7	13,7%	51	100,0%

$$X^2 = 27.921$$

$$p \leq 0.05$$

$$P = 0.001$$

Según el análisis del chi cuadrado, el nivel de significancia es igual 0.001, donde se concluye existe un nivel de significancia estadística entre la variable motivación y la dimensión civismos, en el Centro de Salud Belenpampa.

Gráfico N°12: Civismo y Motivación

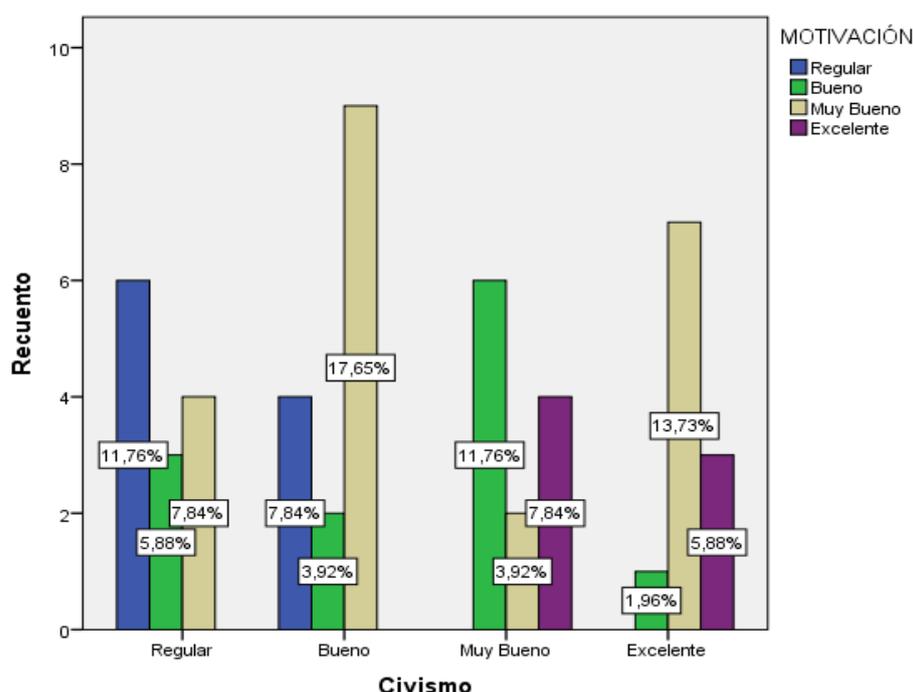


Tabla N° 14: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral

Motivación Extrínseca	DESEMPEÑO LABORAL										Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Muy Bueno		Excelente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Regular	1	2,0%	3	5,9%	5	9,8%	0	0,0%	0	0,0%	9	17,6%
Bueno	0	0,0%	3	5,9%	2	3,9%	4	7,8%	5	9,8%	14	27,5%
Muy Bueno	0	0,0%	1	2,0%	11	21,6%	4	7,8%	2	3,9%	18	35,3%
Excelente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	7,8%	6	11,8%	10	19,6%
Total	1	2,0%	7	13,7%	18	35,3%	12	23,5%	13	25,5%	51	100,0%

Fuente: Elaboración propia

$X^2 = 32.202$

$p \leq 0.05$

$P = 0.001$

Interpretación

En la tabla se observa la relación de motivación extrínseca con desempeño laboral, donde el 21.6 % nos demuestra que es bueno, y un 9.8% es regular y observamos que no existe una excelente motivación extrínseca en el desempeño laboral.

Según el análisis del chi cuadrado, es igual 0.001, donde se concluye que existe un nivel de significancia estadística buena entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación extrínseca, en el Centro de Salud Belenpampa, Cusco.

Gráfico N° 13: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral

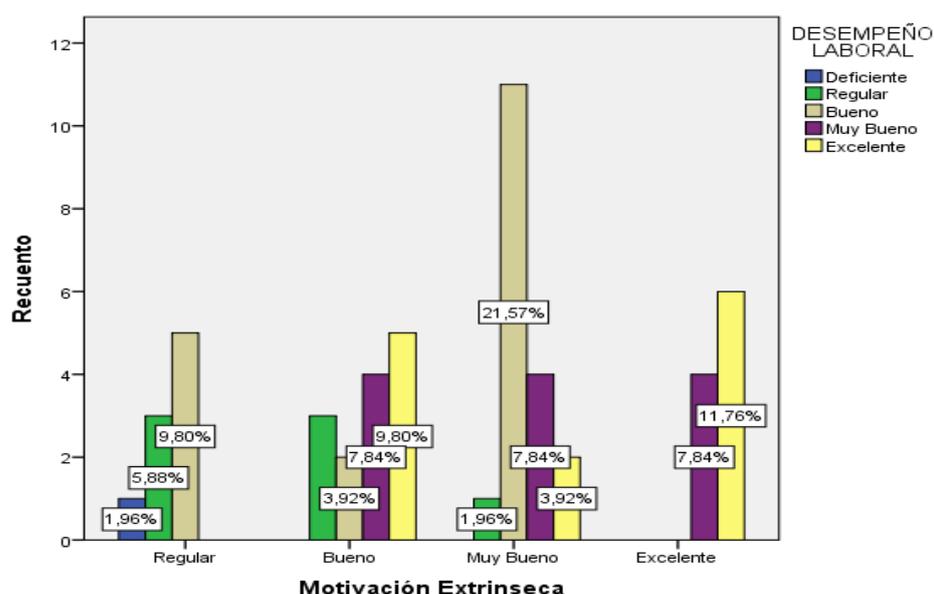


Tabla N°15: Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral

Motivación Intrínseca	DESEMPEÑO LABORAL										Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Muy Bueno		Excelente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Regular	0	0,0%	2	3,9%	4	7,8%	0	0,0%	2	3,9%	8	15,7%
Bueno	1	2,0%	4	7,8%	7	13,7%	2	3,9%	8	15,7%	22	43,1%
Muy Bueno	0	0,0%	1	2,0%	6	11,8%	7	13,7%	1	2,0%	15	29,4%
Excelente	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%	3	5,9%	2	3,9%	6	11,8%
Total	1	2,0%	7	13,7%	18	35,3%	12	23,5%	13	25,5%	51	100,0%

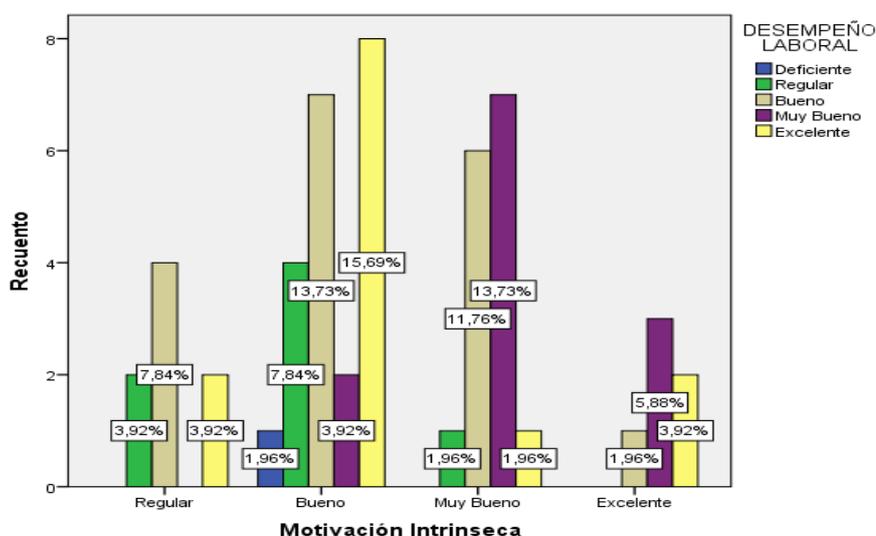
Fuente: Elaboración propia

$$X^2 = 17.277 \quad p \leq 0.05 \quad P = 0.139$$

Interpretación

En la tabla se observa la relación de Motivación Intrínseca con desempeño laboral con un 13.7% nos demuestra que es bueno, y de 7.8% es regular, observamos también que no existe una excelente motivación extrínseca en el desempeño laboral.

Según el análisis del chi cuadrado, es igual 0.139, donde se concluye que existe un nivel de significancia estadística buena entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación intrínseca, en el Centro de Salud Belenpampa.

Gráfico N°14: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral**Tabla N°16: Desempeño Laboral y Motivación**

DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN								Total	
	Regular		Bueno		Muy Bueno		Excelente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Deficiente	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%
Regular	4	7,8%	2	3,9%	1	2,0%	0	0,0%	7	13,7%
Bueno	5	9,8%	3	5,9%	10	19,6%	0	0,0%	18	35,3%
Muy Bueno	0	0,0%	1	2,0%	7	13,7%	4	7,8%	12	23,5%
Excelente	0	0,0%	6	11,8%	4	7,8%	3	5,9%	13	25,5%
Total	10	19,6%	12	23,5%	22	43,1%	7	13,7%	51	100,0%

Fuente: Elaboración propia

$X^2 = 29,805$

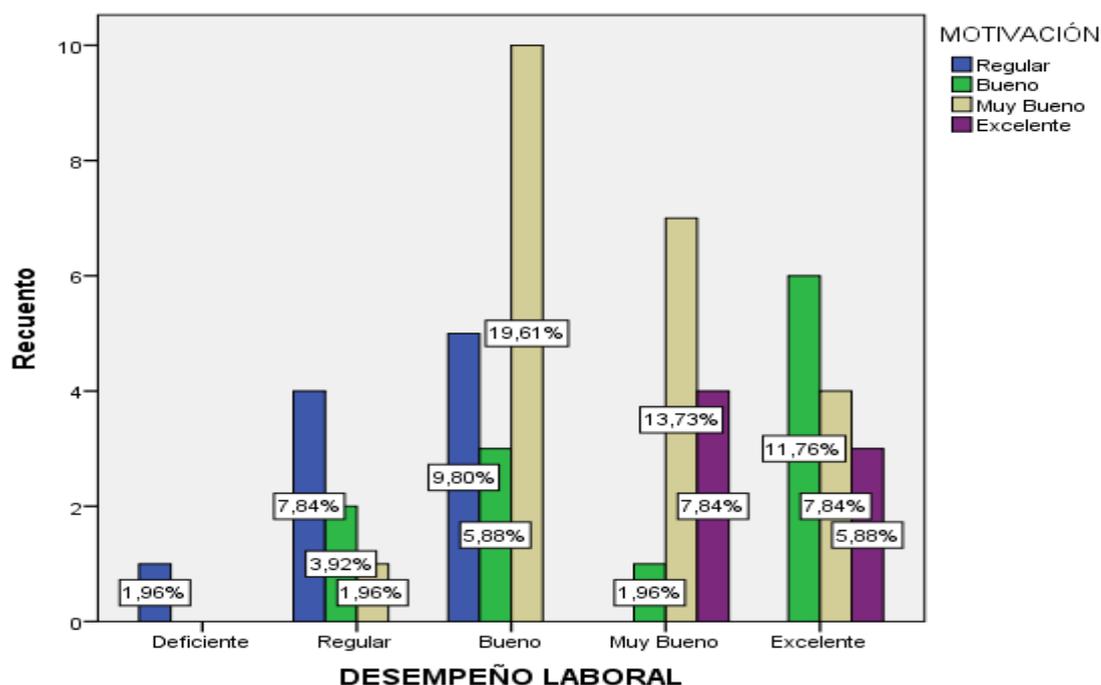
$p \leq 0,05$

$P = 0,003$

Interpretación

En la tabla se observa la relación de desempeño laboral con motivación con un 35,3% nos demuestra que es bueno y seguido con un 25,5% excelente y un 23,5% de muy bueno, observamos también que es regular en un 13,7% demostrándonos deficiente en un 2,0%, concluimos que la motivación les proporciona las posibilidades de incentivarlos en sus actividades el cual permite un buen desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud de Belenpampa.

Según el análisis del chi cuadrado, es igual 0,003%, donde se concluye que existe un nivel de significancia estadística buena entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación, en el Centro de Salud Belenpampa.

Gráfico N°15: DESEMPEÑO LABORAL Y MOTIVACIÓN**Tabla N°17: Correlación de Motivación y Desempeño Laboral**

		DESEMPEÑO LABORAL		MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,452**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	51	51
	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,452**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	51	51

Asimismo, el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,452** esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa positiva media, esto quiere decir que a mayores valores de desempeño laboral, existirán mayores niveles motivación laboral.

Tabla N^a18: Pruebas de Normalidad de dimensioe de las variables Motivación y Desempeño Laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño de Tareas	,187	51	,000	,901	51	,000
Civismo	,195	51	,000	,862	51	,000
Motivación Extrínseca	,215	51	,000	,877	51	,000
Motivación Intrínseca	,250	51	,000	,874	51	,000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como se puede observar en la tabla el p-valor de ambas variables y de sus dimensiones son menores al nivel de significancia establecido, es por ello que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir los datos de las variables y de sus dimensiones no provienen de una distribución normal, frente a estas circunstancias se deberá aplicar la estadística no paramétrica, es por ello que se utilizó la prueba rho de Spearman.

DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación, Motivación y Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales en el centro de Salud Belenpampa, Cusco. Nos demostró que la Motivación está relacionada con el Desempeño laboral.

Según Pekrun (1992) y Condry y Chambers (1978). *Estudiaron los efectos producidos por las emociones positivas y negativas en la motivación intrínseca y la motivación extrínseca de tareas.* Tomando en cuenta esos efectos producidos por emociones positivas y negativas, los resultados obtenidos en esta investigación, Motivación es de 43.14% q se califica como muy bueno. Podemos decir que los trabajadores se encuentran altamente motivados. Los resultados obtenidos en la motivación extrínseca son de 35.29% que se califica como bueno, podemos deducir que los niveles de influencia externa son favorables. En motivación Intrínseca los resultados son de 43.14% que se califica como muy bueno, nos da a conocer que los trabajadores asistenciales están altamente motivados. Quiere decir que la conducta de las personas es positiva, de tal manera que se encuentran organizadas, dispuestas e influenciadas; de tal manera se encuentran identificadas con su Centro de trabajo.

Podemos concluir que en el Centro de Salud Belenpampa existen estrategias de motivación. Entonces cuando hay mayor motivación será de mejor manera el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales.

Jiménez (2009) *En el artículo disponible en internet de la "Revista electrónica CEMCI,* Precisa la motivación como uno de los conceptos más considerablemente estudiados a la hora de intentar comprender el comportamiento de los individuos, la motivación es un concepto que se utiliza a diario pues es un ejecutor en las organizaciones, es una móvil determinante en el desempeño laboral.

A más generación de motivación mayor serán los resultados de desempeño laboral. Así vemos en el trabajo de investigación existe mayor motivación.

CONCLUSIONES

1. En cuanto a los datos generales tales como edad se determinan que los trabajadores asistenciales están entre 31 a 40 años con un porcentaje de 31,4%. En cuanto al género el porcentaje representativo de la muestra son en su mayoría son femeninas en un porcentaje de 70,6%.
2. Se concluye que el tiempo de servicio son menores a 10 años en un 39,2% y mayores a 31 años en un 13,7 % siendo menor en relación al joven. Y la condición laboral de 62,7% son nombrados, el 37,3% son contratados La diferencia que se da entre uno y el otro es de 25,4 %. De ello observamos que la condición laboral de nombrados es alto porcentaje.
3. Se puede concluir que existe un buen desempeño laboral en un porcentaje de 35,3% y deficiente en un porcentaje de 2,0%. Por consiguiente, predomina el buen desempeño laboral.
4. Los trabajadores asistenciales en un porcentaje de 43,1% tiene una muy buena motivación. Por consiguiente, predomina una motivación muy buena.
5. En el desempeño de tareas en relación con la motivación en un porcentaje de 43,1% a si también en cuanto al civismo en relación a la motivación manteniendo el mismo porcentaje. Podemos concluir que los trabajadores asistenciales se encuentran identificados con su centro de labor.
6. Podemos concluir que el Centro de Salud de Belenpampa existe un buen desempeño laboral en relación a la motivación en un porcentaje total de 35,3%. Esto nos demuestra que los trabajadores se sienten motivados de manera positiva, el cual queda plasmado en su desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Gerencia Local y RRHH, es un factor preponderante para el cumplimiento y desarrollo de metas. Sin discriminación alguna.

La Gerencia Local y Jefatura que sigan interrelacionando con los trabajadores asistenciales, que continúen como lo están haciendo coordinando, respaldando, y evocando los esfuerzos de cada uno de los trabajadores asistenciales.

Así como el desempeño laboral es eficiente en trabajadores asistenciales es importante seguir motivando con respaldo y disposiciones para ser capacitados y seguir elevando el nivel profesional.

Este trabajo aporta datos estadísticos, de sumo provecho para conseguir Calidad, en estos trabajadores asistenciales, ya que son parte importante de esta institución asistencial. El trabajo en conjunto con todas las demás aéreas, así como el Administrativo, permitirán elevar el servicio y la calidad de atención al usuario en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- A. F. Stoner, J. (1996). Administración. (6. Edición, Ed.) México: Pearson Education..
- Arias Galicia, F. L., & Espinosa, V. (2004). Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño. (Trillas, Ed.) México: 3ª Edición.
- B., A. (1685). MANUAL DE PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION ISBN: 9788425414480;. Barcelona, España.
- Berrocal Reportes de investigación y ensayos teóricos publicados entre 1994 y 2005.
- Chávez, J. (2017). Relación entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral del profesional de terapia física y rehabilitación en la Clínica San Juan de Dios de la ciudad de Cusco. Lima, Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Columbia: Mc Graw Hill. Daunce.
- Chiavenato, I. (2007). Empreendedorismo e viabilidade de novas empresas (Vol. 2 ed. rev. e actualizada). São Paulo, Brasil: Saraiva.
- Dessler, G. y. (2011). Administracion de Recuros Humanos un enfoque latinoamericano. . México: Pearson Educacion.
- E., G. (2013). Motivación y gestión del talento humano. Guatemala, Costa Rica.
- IMIQ. (2010). Tecnologia Ciencias (Vol. 25).
- J., C. (2017). Relación entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral del profesional de terapia física y rehabilitación en la Clínica San Juan de Dios de la ciudad de Cusco. Lima, Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- L., D. (2016). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de Salud Militar Rímac". Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Maslow, A. (1954). Motivación y Personalidad. Barcelona: Sagitario.

Milkovich, B. (1994). Dirección y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia. Estados Unidos.

Relación entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral del profesional de terapia física y rehabilitación en la Clínica San Juan de Dios de la ciudad de Cusco. (2017). Lima, Perú: Universidad Mayor de San Marcos.

Robbins, S. P. (2013). Administración. Un empresario Competitivo. México: Pearson Educación.

Robbins, S. y. (2010). Administración . México D.F.: Pearson Educacion . Robbins, S., y Judge, T. Comportamiento Organizacional . México: Pearson Educacion.

Robbins, S. y. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educacion. .

Sum. (2015). Motivación y Desempeño Laboral, el objetivo de la tesis fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Quetzaltenango.

Stoner. J.W. (1996). Administración de empresas públicas. México: Pearson Education, 6ª Edicion.

Varcacel, G. (2009). Experiencias e Innovación, Salamanca: Davinci ISBN. Salamanca.

Weinert, A. B. (2016). Influencia de la motivacion en el desempeño laboral. Lima, Perú.

Zuniga Moscoso, J., & Caceres Huaman, R. (s.f.).

ANEXOS

INSTRUMENTO DE MEDICION DE LA VARIABLE MOTIVACION

Edad.....Sexo.....
 Tiempo de servicio..... Condición Laboral: Nombrado ()
 Contratado ()

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de Motivación Laboral y llevara unos 10 minutos completarla sus respuestas son anónimas por lo que le solicito responder:

Deficiente 1
 Regular 2
 Bueno 3
 Muy Bueno 4
 Excelente 5

Nº	Enunciado	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy Bueno 4	Excelente 5
1	Soy responsable en mi centro de trabajo.					
2	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.					
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del establecimiento pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
4	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud.					
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
7	Creo que mi trabajo es excesivo no doy abasto con las cosas que hay que hacer.					
8	La relación con mi Superiores cordial.					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas.					
10	Mi trabajo en el establecimiento es el mismo no varía nunca.					

11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.					
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.					
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía.					
18	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causan estrés o tensión.					
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer.					
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.					
22	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración.					
23	El sueldo que percibo es muy adecuado.					

INSTRUMENTO DE MEDICION DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Edad.....Sexo.....

Tiempo de servicio.....Condición Laboral: Nombrado ()

Contratado ()

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de Desempeño Laboral y llevara unos 10 minutos completarla sus respuestas son anónimas por lo que le solicito responder:

Deficiente 1

Regular 2

Bueno 3

Muy Bueno 4

Excelente 5

N°	Enunciado	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy Bueno 4	Excelente 5
1	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.					
2	Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.					
3	Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes					
4	Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.					
5	Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros aun cuando son apuestas a los suyos.					
6	Posee conocimientos y destrezas que le permiten ejercer su puesto con eficacia.					

7	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de la sección de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.					
8	Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.					
9	Controla en forma constante y cuidados a su trabajo, siempre en busca de excelencia.					
10	Uso eficaz y protección de los recursos.					
11	Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.					
12	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.					
13	Sugestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.					

RECURSOS Y PRESUPUESTO

El costo total que se requiere para ejecutar el siguiente proyecto, asciende a S/. 4398.28. Que será financiada con recursos propios de la tesista. Estos gastos incluyen los de recursos humanos, bienes y servicios que a continuación se detallan.

Recursos materiales y Bienes

Tabla N°- 1 Bienes Disponibles

DESCRIPCION	CANTIDAD	P. UNIT (S/.)	TOTAL (S/.)
CD Regrabable	3 CD Regrabable	8.00	24.00
Millar de papel A-4 de 80 gr.	1 Millar	28.00	28.00
Cartucho N°21 para impresora HP- 3820	1 cartucho de impresora tinta negro	83.00	83.00
Útiles de escritorio: USB, fólderes, papelotes, plumones, lapiceros y etc.	Global	300.00	300.00
Otros	Global	600.00	600.00
	Total	1019.00	1035.00

Servicios

Tabla N°- 2 Servicios Disponibles

DESCRIPCION	CANTIDAD	P. UNIT (S/.)	TOTAL(S/.)
Internet	240 horas	1.00	240.00
Energía eléctrica	123 kw.h	0.6080	74.78
Transporte rural	15 Viajes	15.00	225.00
Transporte urbano	47 Viajes	5.00	235.00
Fotocopias	185 hojas	0.10	18.50
Teléfono	3 meses	90.00	270.00
Asesoramiento de tesis		1500.00	1500.00
Otros	Global	800.00	800.00
	total	2421.608	3363.28

Presupuesto Total.

Tabla N°- 3 Presupuesto del proyecto

DESCRIPCION	DISPONIBLES	NO DISPONIBLES	IMPORTE EN (S/.)
Bienes	1035.00	–	1035.00
Servicios	3363.28	1398.28	3363.28
Total	S/. 4398.28	S/. 1398.28	S/. 4398.28

FINANCIAMIENTO

- Recursos propios: S/. 3 000.00

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

El tiempo planteado para realizar el proyecto es de 4 meses que inician el mes de abril hasta el mes de julio donde se realizan las actividades que a continuación se detalla.

Tabla N° 4: Cronograma de Actividades

MESES		ABRIL 2018				MAYO 2018				JUNIO 2018				JULIO 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
01	Presentación del plan de tesis				■	■											
02	Observación del plan de tesis					■	■										
03	Levantamiento de observaciones						■										
04	Aprobación del plan de tesis							■									
05	Revisión bibliográfica para el marco teórico							■									
06	Revisión del instrumento para su aplicación							■									
07	Trabajo de campo – aplicación del instrumento								■								
08	Tabulación de la información									■							
09	Procesamiento y análisis de los datos									■							
10	Elaboración del informe final										■						
11	Dictamen del informe final											■					
12	Levantamiento de observaciones											■	■				
13	Aprobación de la tesis													■			
14	Sustentación de tesis														■		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores Asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable de estudio 1	ESTUDIO Cuantitativo TIPO No experimental de tipo transversal MÉTODO. Cuantitativo TIPO DE DISEÑO Descriptivo Correlacional DISEÑO No experimental / transversal POBLACIÓN Finita MUESTRA No probabilística por conveniencia TAMAÑO DE MUESTRA Conformada por 51 participantes, divididos en: 9 Médicos, 3 Odontólogos, 16 enfermeras, 14 Obstetras, 1 Farmacéutica, 4 Psicólogos, 3 Laboratoristas, 1 Nutricionista. INSTRUMENTOS Encuesta
¿Existe asociación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro De Salud Belenpampa, Cusco?	Determinar la motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco.	Si existe una asociación significativa entre motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco.	Motivación Dimensiones: - Motivación Intrínseca - Motivación Extrínseca	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable de estudio 2	
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo es la motivación intrínseca y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco? - ¿Cómo es la motivación extrínseca y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco? 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la motivación intrínseca y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco. - Determinar la motivación extrínseca y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco. 	<ul style="list-style-type: none"> - H.1 la motivación intrínseca es significativa para el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco. - H.2 la motivación extrínseca es significativa para el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco. 	Desempeño Laboral Dimensiones: - Desempeño de la tarea - Civismo	

31

INSTRUMENTO DE MEDICION DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tiempo de servicio: 30 Edad: 51 Sexo: Masculino () Femenino
Condición Laboral: Nombrado Contratado ()

INSTRUCCIONES

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de Desempeño Laboral y llevara unos 10 minutos completarla sus respuestas son anónimas por lo que le solicito responder:

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

N°	Enunciado	Deficiente				
		1	2	3	4	5
1	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.					<input checked="" type="checkbox"/>
2	Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.				<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes			<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.					<input checked="" type="checkbox"/>
5	Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de de otros y los comprende solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros aun cuando son apuestas a los suyos.					<input checked="" type="checkbox"/>
6	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.					<input checked="" type="checkbox"/>

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

31

INSTRUMENTO DE MEDICION DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

Tiempo de servicio: 30 Edad: 51 Sexo: Masculino () Femenino

Condición Laboral: Nombrado Contratado ()

INSTRUCCIONES

Esta encuesta mide su opinión acerca de Motivación Laboral. Marque la respuesta que este acorde con su forma de pensar. Sus respuestas son anónimas por lo que le solicito responder con una: X

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

N°	Enunciado	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy Bueno 4	Excelente 5
1	Soy responsable en mi centro de trabajo.					
2	Al final de de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.					X
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del establecimiento pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.				X	
4	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.				X	
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud.					X
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.		X			
7	Creo que mi trabajo es excesivo no doy abasto con las cosas que hay que hacer.		X			
8	La relación con mi Superior es cordial.					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas.				X	
10	Mi trabajo en el establecimiento es el mismo no varía nunca.				X	

Cusco, 22 de mayo del 2018

**SEÑOR
YERMOLI LA TORRE LAZARTE.
GERENTE DEL CENTRO DE SALUD DE BELENPAMPA
CIUDAD.**

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION DE SALUD CUSCO
CENTRO DE SALUD DE BELENPAMPA
Area de trámite Documentario
Recibido por
Fecha 22 MAY 2018
Hora 12.55

**ASUNTO.- ACEPTACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA PARA LA
TESIS INTITULADA "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL
DEL CENTRO DE SALUD DE BELENPAMPA- CUSCO.**

De nuestra mayor consideración:

MARIA HUAMAN ALVAREZ, CIRUJANA DENTISTA, tengo el alto honor dirigirme a su Autoridad para expresarle mi respetuoso saludo, y solicitarle tenga a bien de Autorizarme para realizar el cuestionario, el mismo que es parte de la tesis para obtener el Título de Magister en Gestión de Servicios de Salud.

Segura de su total aceptación, le expreso las consideraciones de mi más alta admiración personal.

ATENTAMENTE.



María Felicia Huamán Álvarez
DNI: 23959476