



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación y desempeño laboral del personal del Servicio Rural y
Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo,**

2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cerna Montenegro, Liliana Milagros (ORCID: 0000-0001-5315-4757)

ASESORA:

Dra. Muñoz Asenjo, Juana Judit (ORCID: 0000-0002-5342-0872)

Línea de investigación:

Dirección de los Servicios de Salud

CHICLAYO - PERÚ

2020

Dedicatoria:

Gracias a Nuestro Padre Celestial y a la virgen de Guadalupe por permitirme avanzar en la vida y guiar cada uno de mis pasos, brindándome fortaleza y sabiduría ante las difíciles situaciones que se presentan.

A mis padres, por el gran sacrificio que hicieron para formarme profesionalmente al apoyarme en todo momento para continuar con mis estudios y alcanzar la meta propuesta.

Liliana Milagros.

Agradecimiento

A Dios por proporcionarme la fortaleza necesaria para seguir siempre adelante, a pesar de las dificultades, y colocarme en el mejor camino iluminando cada paso de mi vida. También mi agradecimiento a los catedráticos de la Universidad César Vallejo quienes me brindaron sus conocimientos y sugerencias para emprender el camino de la superación. Así mismo a la Dirección Sub Regional de Salud - Cutervo Micro Red Querocotillo, por autorizar la elaboración y ejecución del proyecto de investigación. Y a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron a la realización de esta investigación.

Liliana Milagros.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de abreviaturas.....	vi
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	41
Anexo 1.- Matriz de operacionalización de variables.....	41
Anexo 2.- Instrumentos de recolección de datos.....	42
Anexo 3.- Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos.....	49
Anexo 4.- Matriz de consistencia.....	51
Anexo 5.- Autorización del desarrollo de la investigación.....	80
Anexo 6.- Resultados.....	83
Anexo 7.- Declaratoria de originalidad del autor.....	85
Anexo 8.- Declaratoria de autenticidad del asesor.....	86
Anexo 9.- Reporte Turnitin.....	87
Anexo 10.- Acta de sustentación de la tesis.....	88

Índice de Tablas

Tabla N° 1. Resultado general y por dimensiones de la variable Motivación en el personal profesional SERUMS de la Micro Red Querocotillo	16
Tabla 2: Resultado general y por dimensiones de la Variable Desempeño Laboral del Personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo	17
Tabla 3. Resultados de comparar las variables Motivación y Desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo - Cutervo	18
Tabla 4. Correlación de Pearson entre Motivación y Desempeño laboral en el Personal SERUMS de la Micro Red de salud de Querocotillo, Cutervo	19
Tabla 5. Resultado de la Correlación de Pearson según Dimensiones extrínseca y las dimensiones del desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red de salud de Querocotillo, Cutervo	20
Tabla 6 Resultado de la Correlación de Pearson según Dimensiones intrínseca y las dimensiones del desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red de salud de Querocotillo, Cutervo	21

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, se trabajó con una muestra de 21 profesionales del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo de la Provincia de Cutervo, Región Cajamarca. Tuvo como diseño el descriptivo correlacional, para lo cual se relacionó la variable motivación y desempeño laboral de la Micro Red Querocotillo, para el análisis estadístico se trabajó con la correlación de Pearson, encontrando una correlación de 0.695 que viene hacer significativa entre ambas variables. Se logró establecer un promedio de 91.04 puntos con una desviación típica de 11.01 que se dispersa con respecto al promedio. Mientras que para el Desempeño laboral el promedio fue de 95.7 puntos con una desviación típica de 12.5 puntos. Los promedios fueron altos que lo ubican la relación con el valor de significancia de 0,000 que es menor que 0,05. Por lo que corrobora la hipótesis de que ambas variables están relacionadas y a su vez es significativa. La motivación desde la percepción de los profesionales SERUMS es significativa dado que a mayor motivación existirá mejor desempeño por parte de los profesionales de la Micro Red Querocotillo jurisdicción de la provincial de Cutervo

Palabras Clave: Motivación, Desempeño laboral, Motivación extrínseca, Motivación intrínseca

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between motivation and work performance of the SERUMS staff of the Micro Network Querocotillo - Cutervo. We worked with a sample of 21 professionals from the Rural and Marginal Urban Health Service of the Micro Querocotillo Network of the Province of Cutervo, Cajamarca Region. The correlational descriptive was designed, for which the motivation and work performance variable of the Micro Network Querocotillo was related, for the statistical analysis we worked with the Pearson correlation, finding a correlation of 0.695 that has become significant between both variables. It was possible to establish an average of 91.04 points with a standard deviation of 11.01 that disperses with respect to the average. While for Labor Performance the average was 95.7 points with a standard deviation of 12.5 points. The averages were high, which places the relationship with the significance value of 0.000, which is less than 0.05. So it corroborates the hypothesis that both variables are related and in turn is significant. The motivation from the perception of the SERUMS professionals is significant given that the more motivation there will be better performance by the professionals of the Micro Network Querocotillo, jurisdiction of the province of Cutervo

Keywords: Motivation, Job performance, Extrinsic motivation, Intrinsic motivatio

I. INTRODUCCIÓN

Al iniciar la segunda década del siglo XXI, el sector salud viene adquiriendo un lugar privilegiado en el mundo globalizado al promover una mejor calidad de vida de los habitantes desde la resolución de problemas agudos como en la prevención de problemas crónicos. El brote de nuevas enfermedades, epidemias, la pobreza, contaminación, desastres socio ambientales, entre otros; ha permitido que los líderes de todos los países prioricen sus acciones en bien de la población (Malvarez, 2005)

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), ha permitido que los países de las Américas reorienten la formación continua de las personas que laboran en el sector salud, en el cual deben elevar sus competencias y por ende mejorar su desempeño dentro de las diferentes especialidades que existen; y que lo hacen en nosocomios públicos y privados, en clínicas y postas ubicadas en diferentes zonas de cada país. Para ello es necesario contar con los registros o data oficial para que los organismos responsables puedan capacitar a los trabajadores del sector salud, responsables de mantener a las poblaciones sanas, ya que el problema de la salud no tiene fronteras y es de prioridad generar políticas a escala regional y planetaria (Otero & Urbina, 2007, p. 35).

Es por ello que las instituciones de salud deben preocuparse con mayor énfasis en una adecuada administración del talento humano, permitiendo contar con mejor ambiente donde el personal de la salud se sienta contento y presuntuoso del trabajo que realiza para proteger a los habitantes de mayor vulnerabilidad de la región.

Es importante mencionar que las autoridades de la región Cajamarca deben hacer frente a nuevos retos que demanda la reforma del sector salud para promover el desarrollo sanitario libre de enfermedades infecto-contagiosas de los pobladores a través de esfuerzos organizados de la comunidad cajamarquina.

Si bien los gobiernos de turno han avanzado en mejorar la atención primaria de salud de la población mediante la instalación de nuevas postas médicas y centros hospitalarios con nuevos equipos, adecuación de los horarios y capacitación permanente a la población sobre prevención de las enfermedades. Sin embargo, son escasos los logros en lo que se refiere a la innovación de los regímenes de salud y su organización que permita la equidad, eficiencia y calidad en la atención.

El SERUMS tiene como marco legal la Ley 23330 y dentro de las prerrogativas de la ley es de “ocupar cargos en entidades públicas, ingresar a los programas de segunda especialización profesional”. Sin embargo, existen limitaciones que se vienen detectando originando resistencias espontáneas en el cumplimiento de sus funciones que muchas veces las autoridades no lo toman en cuenta, aun sabiendo que son profesionales recién graduados.

Esta problemática de los recién graduados SERUMS conscientes de los diferentes contextos donde desempeñaran su labor que contrasta con los aspectos socio-culturales de los habitantes, limitada comprensión y comunicación con la población, se adhiere la indiferencia de las autoridades que administran los hospitales, postas y/o centros de salud. Tal es el caso de los profesionales que laboran en la Micro Red de Querocotillo, que con las expectativas de recién egresado y las ganas de ejercer su profesión, se encuentran después desmotivados para realizar un buen desempeño para el cual fue preparado.

Ante ello surge la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud (SERUMS) de la Micro Red Querocotillo - Cutervo?

Para justificar la investigación se considera una justificación práctica ya que el personal SERUMS ofrecen una atención a pacientes con una variedad de servicios especializados, sin embargo es necesario conocer el apoyo que brinda la administración a los trabajadores SERUMS, y si la motivación está relacionada con el desempeño que realiza el personal SERUMS, además hallar el grado de

satisfacción ya que se relaciona con el rendimiento y la productividad del personal SERUMS, este personal representa un indicador de servicio de calidad que ofrece dentro de la institución y la mejora de la relación trabajador – usuario.

También se justifica metodológicamente ya permite conocer la importancia que cumplen los trabajadores del sector involucrados en el SERUMS, desde la aplicación de sus conocimientos en el tratamiento de los pacientes, así como en el manejo del aspecto administrativo que también son parte de su formación y que les hace sentirse motivados en el cumplimiento de sus funciones que termina con una satisfacción en el desempeño laboral que cada día lo hacen, pero que en ciertos casos no son valorados por las autoridades del sector.

La hipótesis general de investigación es: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo.
Ho: No existe relación entre motivación y el desempeño laboral en el personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo

Luego del problema, el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020.

Del mismo modo se plantea los objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación del personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo. Identificar el nivel de desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo - Cutervo. Conocer la relación entre las dimensiones de la motivación y las dimensiones del desempeño laboral del personal Serums de la Micro Red de Querocotillo, Cutervo. Conocer la relación entre la dimensión de los factores extrínsecos y las dimensiones del desempeño laboral del personal Serums de la Micro Red Querocotillo – Cutervo. Conocer la relación entre la dimensión de los factores intrínsecos y las dimensiones del desempeño laboral del personal Serums de la Micro Red Querocotillo Cutervo.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar sustento teórico se ha revisado algunos estudios previos con respecto a las variables de la investigación:

Meza Cruz (2016) realizó un estudio sobre Clima organizacional y desempeño laboral para lo cual utilizó una investigación de tipo cuantitativo y transversal. Trabajó con de 100 personas. Las conclusiones arribadas fue que el clima laboral de una empresa es óptimo se tendrá un buen desempeño laboral, a su vez también se halló que un 86% de los empleados perciben un clima organizacional positivo; mientras que en las áreas de trabajo del Colegio Linda Vista tienen un clima laboral mejor que el resto de ellas; el estudio además indicó que un 56,4 % de sus trabajadores es muy bueno, un 35.1% bueno.

Así mismo, Zans C. Alex, (2017) realizó una investigación cuyo objetivo general fue el de analizar tanto el clima laboral como su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Facultad Multidisciplinaria de Matagalpa, con objetivos específicos: describir el clima de la empresa e identificar el desempeño de sus empleados; así como su relación, en segundo lugar, realizar una propuesta que permita la solución de las dificultades detectadas. La investigación se desarrolló a través de un paradigma filosófico, de carácter cuantitativo, de alcance no experimental. Las conclusiones fueron que: El clima organizacional es intermedio, mientras que el liderazgo en los trabajadores es poco favorable; pues no existe un compromiso entre sus trabajadores.

Makaske, (2015) en su tesis titulada en Países Bajos: “El efecto del comportamiento de liderazgo en el trabajo, clima y efectividad del equipo”. Su objetivo principal fue el analizar la efectividad del comportamiento de liderazgo en su clima laboral, en su entorno laboral, y sobre la efectividad del equipo. La investigación se desarrolló a través de un tipo transversal; cuya muestra son 29 líderes de la Organización Holandesa de Servicio Público. Las conclusiones fueron

que: Uno, no existe una relación entre el comportamiento de liderazgo en su clima laboral; además indica que el comportamiento positivo en su liderazgo no tiene influencia directa en el clima laboral; ni en la efectividad del equipo; pero el comportamiento de liderazgo contraproducente tiende a afectar al clima laboral negativo.

Soto (2018) determinó la relación entre la Calidad de atención y satisfacción del usuario en el servicio de obstetricia en Ica. La investigación utilizó el diseño no experimental descriptiva correlacional. Los resultados fueron: el 10% opinaron que había una buena calidad de atención, el 86% consideraron que la calidad de atención fue media, el 5% opinaron que se encuentra en un nivel deficiente por tanto concluye que a mejor calidad de atención por parte de las obstetras habrá mayor satisfacción en los usuarios.

Calle (2017). El investigador antes de iniciar la investigación aplicó tres cuestionarios: de motivación y satisfacción laboral y de calidad de atención. Encontró que la motivación de los profesionales se encontró de regular, y la satisfacción laboral fue de bueno. Mientras que la calidad de atención resultó buena por parte de los profesionales encargados de la atención a pacientes. Esto permitió concluir la no existencia relación explicativa entre la motivación con la calidad de atención en salud.

Bravo, S. & Tunque (2016). En su tesis realizada en Lambayeque, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los tipos de clima laboral y los niveles de desempeño en los trabajadores. Desarrolló una investigación de tipo descriptivo de corte transversal correlacional. Las conclusiones fueron que: El 37% perciben un clima laboral indiferente: mientras que el 22% no participaron y un 51% desempeño efectivamente sus labores, seguido de 39% y 10%.

Al describir los estudios previos referidos a las variables de la investigación, es pertinente realizar la fundamentación teórica, tal como a continuación se explica.

La motivación; constituye parte de nuestra vida, está presente en cada una de nuestro quehacer diario y permiten orientar hacia el logro de objetivos personales concernientes al interactuar con el ambiente

“La motivación permite en los trabajadores mejorar sus actitudes, la comunicación, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales y elevar su autoestima como personal” (Garza, 2000, p. 44)

Munduate (1984) dice “la motivación se relaciona con la personalidad de los trabajadores, con direccionalidad a cumplir metas a corto y mediano plazo, considerando además algunas diferencias correspondientes a factores fisiológicos, psicológicos y ambientales que inciden en la misma”.

Un profesional motivado en la salud, desarrolla un papel importante, puesto que las funciones que cumple lo realiza con empeño, gusto y amabilidad al paciente ya que al ingresar a su servicio toma todas las precauciones debidas que favorezcan al público asumiendo los cuidados propios y constante valoración del estado de salud (Dessler, 1991, p. 106).

En la motivación, “el reconocimiento a los trabajadores, proporciona una intervención para mejorar el desarrollo personal, con mayores oportunidades de progreso individual que exige mayores responsabilidades y entrega en el ejercicio de su profesión y por ende en la participación en resolución de problemas (Gibson, 2003)

Maslow (1954) en su teoría, refiere que existen necesidades que se instauran de carácter jerárquico cuya pretensión de lograr su satisfacción permite que el individuo se muestre motivado y de esta manera dirigir su conducta.

La conducta del trabajador está encaminada a satisfacer sus necesidades y por consiguiente ejecutará aquellas acciones que le encamine este bienestar impidiendo las que lo aparten de ella.

En tal sentido un trabajador de la salud orientará sus labores para resguardar las necesidades: ejecutará sus labores que admita compensar sus necesidades

fisiológicas, que la labor que cumple sea perdurable y convincente, tener buenas amistades en el trabajo, que su labor sea reconocido, tener las competencias para las funciones que realiza, etc.

Según Herzberg (1968) la empresa debe cumplir un proceso de mejoras del trabajo. Es decir, perfilar los puestos de trabajo de tal forma que induzca a generar nuevos retos a los trabajadores orientados a escenarios de provecho, de autoestima, promoción y autorrealización.

Los factores relacionados a la motivación se consideran lo personal, socio-profesionales y las asociativas; estos factores de algún modo establecen la incomodidad de la desmotivación de los trabajadores dentro de su centro de labores.

El recorrido de una conducta hacia otra permite tener dos tipos de motivación:

La motivación intrínseca, se refiere cuando el trabajador(a) tiende a lograr sus preferencias, gustos, es decir cuando la persona se siente a gusto haciendo lo que más le gusta hacer (Ryan y Deci, 2000). También se refiere cuando en el ámbito de trabajo la persona se siente cómodo con lo que desempeña; es importante que, para lograr buenos rendimientos por parte de las personas en el trabajo, es necesario ubicarlos en el lugar donde se van a desarrollar mejor y a gusto.

La motivación extrínseca producida por un factor externo a por nosotros mismos. Se refiere al contexto donde la persona desarrolla su trabajo, las congratulaciones que la superioridad ejecuta por el buen desempeño de los trabajadores. Esta situación permite motivar a los trabajadores y valorarse más como parte de la institución y por ende a rendir más de lo permitido.

Según *Hackman y Oldham (1980)* plantea para la motivación laboral las siguientes dimensiones:

La variedad de la tarea; es decir que los trabajadores requieren de competencias para ocupar funciones específicas en el cual demuestren sus habilidades para ejercer la profesión.

La Identidad de tareas; es decir tiene que ver con el compromiso asumido en su centro de labores, de inicio del trabajo hasta concluir con productos acreditables que demanda la salud de la población.

La Importancia de la tarea; en esta dimensión se considera la capacitación del personal de salud y el bienestar cuidando en todo momento que las acciones que realizan no perjudiquen a los usuarios.

Además, Herzberg (1959) explica que de dos factores diferentes derivan la satisfacción y la insatisfacción laboral. Siendo uno de los factores de higiene o de insatisfacción, y el siguiente son los factores motivantes o de satisfacción.

Se dice que los factores de Higiene son extrínsecos o externos y son situaciones que encierran al trabajador cuando labora 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 beneficio, y la posibilidad de crecer en la empresa (Davis y Newstrom, 1993).

Teoría de McClelland, enfatizan básicamente la necesidad de logro que 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 describe 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 menciona a la capacidad de mediar y vigilar a las 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 ven frustrada, vuelve la necesidad inferior, aunque estuvieran 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 el trabajador 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 brinda a la institución a través de lo que produce (su desempeño) y con lo que recibe a través del procedimiento remunerativo (su compensación). También detalla que todo trabajador se siente motivado satisfecho y con buen desempeño cuando su evaluación es subjetiva y es recompensado por la labor realizada. Según esta teoría todas las personas se sienten motivados y satisfechos cuando reciben los reconocimientos de su empleador por sus esfuerzos.

Con respecto a la variable desempeño laboral existe muchas definiciones, entre ellas la de Chiavenato (2000) quien define como “la manera de comportamiento del personal en el centro de labores basados en los objetivos colectivos de la institución y por ende de los trabajadores. Las acciones y necesidades que explore el personal

de alguna manera pueden afectar los resultados de la institución sujetas al presupuesto de la cartera de salud.

El desempeño laboral es el compromiso permanente de los trabajadores para desarrollar competencias y habilidades inherentes a su profesión que permita mantener buenas relaciones interpersonales (Menéndez, 2007, p. 70).

Para Robbins y Timothy (2013, p.555) una institución para seguir creciendo es básico identificar las necesidades que requiere su personal para un buen desempeño laboral, y ésta está referida a la capacitación continua de los trabajadores en el cual desarrollen sus habilidades y competencias con eficacia.

Davis y Newtrom (1999) considera que en el desempeño laboral existen factores que se deben considerar como:

La satisfacción del trabajo; es decir la forma como se siente el trabajador dentro de su centro de trabajo percibiendo sensaciones favorables y desfavorables demostrando con sus actitudes en el ejercicio de sus funciones.

Autoestima; el trabajador debe mantener una autoestima alta dentro de la empresa, ya que si el trabajador se encuentra motivado el rendimiento será mejor que aquella que tiene una autoestima baja, para ello debe existir una permanente comunicación con los jefes inmediatos y con sus pares.

Trabajo en equipo. Este factor es importante dentro de toda institución ya que permite interrelacionarse el trabajador con el grupo, coordinando permanentemente acciones de mejora institucionales y profesionales. El trabajo en equipo permitirá la satisfacción plena del trabajador conllevando hacia el logro de los objetivos de la organización.

Capacidad laboral, ésta se muestra en las actitudes que demuestra el personal que labora en la empresa mediante su experiencia, conocimientos, habilidades que refleja en su área de trabajo.

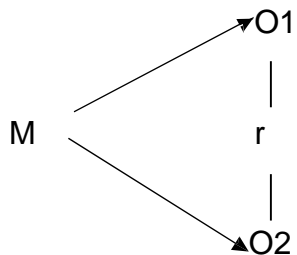
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se encuadra dentro del enfoque cuantitativa de tipo descriptivo – retrospectivo. Es descriptivo porque se lograron medir las variables de estudio, y es retrospectivo, porque se trabajaron con hechos que se dieron en la realidad.

Así mismo la investigación es correlacional, ya que tuvo como propósito evaluar la correlación que hay entre las dos variables motivación y desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo.

El esquema es:



En el cual:

M = Muestra

O1 = Motivación

O2 = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: motivación

Definición conceptual: es promover en el ser humano la satisfacción de carencias; en tal sentido permite en la persona satisfacer las necesidades que le permita alcanzar sus metas mediante el desarrollo de habilidades y competencias dentro de una empresa (Chiavenato, Administración de Recursos humanos, 2002)

Definición operacional: Se aplicó un cuestionario para identificar los factores intrínsecos y extrínsecos al personal de SERUMS en las diferentes especialidades que laboran en la Red de Salud de Querocotillo con 24 ítems

Variable dependiente: desempeño laboral

Definición conceptual: Es la productividad de las personas en su centro laboral, es la eficiencia y eficacia de los trabajadores que pertenecen a una institución que tienen que ver con el comportamiento y los resultados que obtengan. (González, 2014)

Definición operacional: Se refiere a las actividades que realizan las personas teniendo en cuenta su desempeño de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de la institución.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

La constituyó los profesionales del SERUMS de la Micro Red del distrito Querocotillo, encontrándose enmarcados por caracteres comunes y precisos en tiempo y espacio la micro red de Querocotillo.

Distribución de la población

Profesionales SERUMS	N°
Médicos	8
Obstetras	2
Enfermeras	7
Odontólogos	2
Tecnólogo medico	1
Químico farmacéutico	1
Total de trabajadores	21

Fuente: Oficina de Recursos Humanos

3.3.2. Muestra:

Se consideró el total de la población por ser pequeña; razón por la cual se seleccionó a los 21 profesionales SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo

3.3.3. Muestreo:

Debido a las características de la población se eligió el muestreo no probabilístico, es decir se consideró la voluntad de la investigadora

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Por las características de los participantes en la investigación con nivel educativo universitario, se aplicó la técnica de recolección de datos de campo la más pertinente, como fue la encuesta, la cual permitió recopilar información confidencial y anónima de tal manera que permita su alto grado de objetividad.

Para registrar la información captada relacionada con las variables de motivación y desempeño laboral, se empleó un cuestionario debidamente estructurado con 24 ítems en las dimensiones y categorías correspondientes.

3.4. Procedimientos

El procedimiento seguido para la realización del estudio se inició con la aprobación del proyecto, luego se elaboró los instrumentos de recojo de información mediante dos cuestionarios cada uno con 24 ítems. Antes de la aplicación se validó los instrumentos por juicio de expertos. Luego se evaluó la confiabilidad de los instrumentos mediante el alfa de Cronbach, que según Morales (1985) refiere que “es el grado de precisión y estabilidad que posee un instrumento de investigación”.

3.5. Método de análisis de datos

Para el tratamiento y análisis de los datos se utilizó el Programa Excel y el Programa SPSS, presentados en tablas de distribución de frecuencia con sus respectivos análisis e interpretación. De igual manera en ambas variables se utilizó la correlación de Pearson.

3.6. Aspectos éticos

Se consideró los aspectos éticos de respeto a los autores de los diferentes libros, revistas, tesis y artículos científicos; teniendo en cuenta las citas, autor, año y otros de acuerdo a Normas APA.

Las discusiones, inferencias e interpretaciones se realizaron teniendo en cuenta los aportes de autores destacados que tienen que ver con las variables de estudio, evitando en todo momento herir susceptibilidades de los investigados. Se tuvo en cuenta la confidencialidad, la veracidad, la fidelidad y la justicia.

Los resultados de la investigación serán empleados exclusivamente con fines de mejora de la institución y por ende de las personas que laboran en ella; así como también el beneficio a los usuarios en general.

IV. RESULTADOS

Los resultados están orientados alcanzar los objetivos con respecto a la motivación y el desempeño laboral y que se aprecian a continuación

Primer objetivo específico: Identificar el nivel de motivación del personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo - Cutervo.

Tabla 1.

Resultado general y por dimensiones de la Motivación en el personal profesional SERUMS - Micro Red Querocotillo

VARIABLE/Dimensiones	PROMEDIO	DESVIACIÓN TÍPICA
MOTIVACIÓN	91,04	11,01
Dimensión: Motivación Intrínseca	47	6,8
Dimensión: Motivación Extrínseca	44	5,0

Fuente: Elaborado por la responsable

En esta tabla, se puede observar los promedios de la variable Motivación de una manera general y por dimensiones. El promedio total arroja 91.04 ± 11.01 puntos ubicándolo en la categoría bueno según baremos establecido por la autora. Con respecto a las Dimensiones se tiene: Para Motivación Intrínseca tuvo un promedio de 47 ± 6.8 ubicado en la categoría de bueno. Para la dimensión Motivación extrínseca, tuvo un promedio de 44 ± 5 ubicado también en la categoría de bueno.

Segundo Objetivo Específico: *Identificar el nivel de desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo - Cutervo, para su logro se presenta la tabla.*

Tabla 2.

Resultado general y por dimensiones del Desempeño Laboral del Personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo - Cutervo

VARIABLE/Dimensiones	PROMEDIO	DESVIACIÓN TÍPICA
<i>Variable Desempeño Laboral</i>	95.7	12.5
Dimensión: Calidad de trabajo	26.9	2.2
Dimensión: Trabajo en equipo	23.3	4.7
Dimensión: Productividad	24	4.1
Dimensión: Aptitudes y Actitudes	25.7	3.5

Fuente: Elaborado por la responsable

En la tabla se aprecia los promedios obtenidos del Desempeño laboral de una manera total y por dimensiones. El promedio total arroja 95.7 ± 12.5 puntos ubicándolo en la categoría bueno según baremos establecido por la autora. Con respecto a las Dimensiones se tiene: Para Calidad de trabajo tuvo un promedio de 26.9 ± 2.2 ubicado en la categoría de bueno. Para la dimensión Trabajo en equipo, tuvo un promedio de 23.3 ± 4.7 ubicado en la categoría de bueno. Para la dimensión Productividad tuvo un promedio de 24 ± 4.1 también ubicado en la categoría de bueno. Y para la dimensión Aptitudes y actitudes, tuvo un promedio de 25.7 ± 3.5 ubicado en la categoría de bueno.

Tabla 3:

Resultados según categoría de la Motivación y Desempeño laboral de los profesionales SERUMS de la Micro Red Querocotillo - Cutervo

Dimensión	Motivación		Desempeño Laboral	
CATEGORÍA	f	%	f	%
Muy bueno	08	38	07	33
Bueno	12	57	13	62
Regular	01	05	01	05
Deficiente	00	00	00	00
Muy deficiente	00	00	00	00
Total				

Fuente: Elaborado por la responsable

En la tabla se observa las categorías de las variables en estudio; se tiene que el 38% de los profesionales se ubica en la categoría de muy bueno, al igual que el 33% de encuestados en la dimensión laboral. Se tiene también que el 57% de encuestados se encuentran en la categoría de bueno para la variable motivación y el 33% para la variable desempeño laboral. Así mismo se encontró que el 5% de profesionales de SERUMS la motivación se encuentra en un 5% y el mismo porcentaje para la variable desempeño laboral. Estos resultados demuestran que la motivación está relacionada con el desempeño laboral de acuerdo a los índices estadísticos y la frecuencia porcentual establecida en el Baremo realizada por la autora.

Objetivo N° 03 Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, se tuvo en cuenta los resultados de los cuestionarios de las variables de investigación, las mismas que fueron ingresadas al programa Excel y luego al programa SPSS que permitió encontrar la correlación muy significativa, tal como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 4.

Correlación de Pearson entre Motivación y Desempeño laboral en el Personal SERUMS de la Micro Red de salud de Querocotillo, Cutervo

		DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,695**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
MOTIVACION	Correlación de Pearson	,695**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Al realizar la correlación de las dos variables se encontró que si existe una correlación de $r = 0,695$, es decir la Motivación tiene una correlación alta con el Desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo.

Con respecto al objetivo N° 04 Determinar la relación entre los factores extrínsecos y el nivel de desempeño laboral del personal Serums de la Micro Red Querocotillo – Cutervo

Tabla 5.

Resultado de la Correlación de Pearson según Dimensiones extrínseca y las dimensiones del desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red de salud de Querocotillo, Cutervo

VARIABLE	DIMENSIONES DESEMPEÑO			
	<i>Calidad Trabajo</i>	<i>Trabajo en Equipo</i>	<i>Productividad</i>	<i>Aptitudes y Actitudes</i>
EXTRINSECA	0.420	0.656	0.672	0.498

Fuente: Elaborado por la responsable

En la tabla 5, se aprecia la correlación de la dimensión extrínseca con cada una de las dimensiones de la Variable Desempeño Laboral, se tiene un 0.420 que es una correlación moderada; mientras que al relacionarse con trabajo en equipo llega a una correlación alta de 0.656. Del mismo modo para Productividad se aprecia una correlación alta con 0.672. Y para la dimensión aptitudes y actitudes un índice de 0.498 que es una correlación moderada.

Con respecto al objetivo N° 05 Determinar la relación entre los factores intrínsecos y el nivel de desempeño laboral del personal Serums de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, los resultados se presentan a continuación.

Tabla 6.

Resultado de la Correlación de Pearson según Dimensiones intrínseca y las dimensiones del desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red de salud de Querocotillo, Cutervo

VARIABLE	DIMENSIONES DESEMPEÑO			
	<i>Calidad Trabajo</i>	<i>Trabajo en Equipo</i>	<i>Productividad</i>	<i>Aptitudes y Actitudes</i>
INTRINSECA	0.386	0.744	0.673	0.420

En la tabla 6, se aprecia la correlación de la Intrínseca al relacionarse con la dimensión calidad de trabajo de desempeño laboral se tiene un 0.386 que viene hacer una correlación baja; mientras que al relacionarse con trabajo en equipo tiene un índice de correlación de 0.744 que viene hacer una correlación alta. Del mismo modo para Productividad es de 0.673 indicando una correlación alta. Y para la dimensión aptitudes y actitudes se tiene una correlación de 0.420 que es moderada.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El procesamiento de información presentada en los resultados y contrastada con el marco teórico se discute los resultados.

Con respecto a la hipótesis general considerando el coeficiente de correlación de Pearson para ambas variables de ($r = 0.695$) $p < 0,00$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de trabajo, situación que permite concluir que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores SERUMS de la Micro Red Querocotillo, de la provincia de Cutervo.

Siendo así; según los resultados son similares a lo que afirmó Enríquez (2014) en su estudio; donde indica la influencia lineal y positiva de los trabajadores del Instituto de la Visión de la ciudad de México, además determinó que los trabajadores tenían una autopercepción para la motivación con el desempeño laboral de de excelente generando una buena productividad y por ende compromiso entre sus trabajadores.

Los resultados también coinciden con los obtenidos por Erazo y Herrera (2014) en el cual relacionó la motivación con el desempeño de las enfermeras, encontrando que existe una alta correlación permitiendo afirmar que la motivación permite tener un excelente desempeño laboral por parte del personal de enfermería de la provincia de Carchi – Ecuador.

Referente a los resultados generales del análisis de la variable motivación del personal profesional SERUMS de la Micro Red Querocotillo se encontró la existencia de una motivación bueno, es decir los profesionales que han sido seleccionados para esta micro red se encuentran satisfechos con la labor que vienen desempeñando, tal como menciona Gallardo, E. y otros (2007) que para estar motivado la persona tiene que estar comprometido con la organización o entidad donde presta servicio ya que con ello se logra buenos resultados que

beneficia a la institución, básicamente con la atención de los usuarios que acuden a la Micro Red de Querocotillo

De igual modo para la variable desempeño laboral se encontró un alto nivel o bueno ya que se pudo constatar que los profesionales del SERUMS tienen a trabajar en equipo ya que se visualiza la colaboración y buena disposición en trabajar y compartir tareas, siendo importante además el aporte de ideas que beneficia a la atención de los usuarios, sin considerar raza, religión, sexo y edad, sintetizando a ello el promover un clima laboral positivo. Además, es importante manifestar que con los resultados obtenidos en el desempeño laboral se pudo observar que los trabajadores se sienten satisfechos con la labor que cumplen, demostrando confianza y un espíritu de compromiso para el logro de metas personales y de la institución en general. Sobre la productividad se destaca que el personal de SERUMS utiliza de una manera adecuada los recursos en el ejercicio de sus funciones, así como la generación de nuevas ideas que concuerdan con la visión y misión de la institución de salud. Finalmente, en lo referente a las aptitudes y actitudes los trabajadores de esta micro red, generalmente tienden a realizar aportes y compromisos para la mejora de los servicios a los pacientes, atendiéndolos oportunamente tal como lo permite los protocolos celebrados con los directivos y personal de la institución. En síntesis, de lo descrito se puede contrarrestar lo afirmado por Chiavenato (2000) en el cual sostiene que “la calidad del trabajo mide la exactitud, el esmero y el orden en el trabajo”.

También se puede afirmar que mientras exista una buena y alta motivación en los trabajadores, entonces existirá un buen ejercicio de sus funciones de parte de los trabajadores de la Red Asistencia de Querocotillo, situación corroborada por la investigación de Muñoz (2017) en el cual encontró que existe asociación significativa entre la comunicación con el desempeño laboral, sin embargo recomiendan que las autoridades del nosocomio, gestionen la mejora de las condiciones de trabajo del personal que labora en ella, de tal manera que se pueda velar por la integridad y salvaguardar la salud del personal mediante incentivos y

motivándolos en todo momento para que cumplan con sus funciones para lo cual han sido convocados. Así mismo en la tabla 5, se tuvo los resultados de la correlación entre la dimensión Motivación extrínseca y la dimensión Calidad de trabajo tiene un nivel de correlación de 0,420 que viene hacer una correlación moderada; mientras que al relacionarse con trabajo en equipo llega a una correlación de 0.656 que también es alta. Del mismo modo para Productividad que es de 0.672 indicando una relación alta. Y para la dimensión aptitudes y actitudes una relación de 0.498 que es moderada.

Los resultados de la investigación referidos a desempeño laboran coincidió con la investigación de Calderón (2016) ya que utilizó el diseño no experimental, el cuestionario tipo escala Likert de 36 ítems y concluye que la relación es moderada según el Rho de Sperman con un 0,755, y una variable vinculada es el desempeño laboral. Finalmente, al revisar la investigación de Vivas y Fernández (2011) en el cual afirman que “En las instituciones la oficina de recursos humanos tiene la responsabilidad de gestionar un ambiente armónico de satisfacción del personal que les permita cumplir con los objetivos institucionales. Esta investigación tiene relación con el presente estudio porque la dirección de Recursos Humanos tiene que motivar a su personal para que pueda tener un alto desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Para determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, se concluye que luego de aplicar los cuestionarios de Motivación y Desempeño laboral, se obtuvo una regresión de Pearson de $r = 0.695$ $p < 0,05$ y el valor de significancia de 0,000 que es menor que 0,05. Por lo que confirma la hipótesis de que ambas variables están relacionadas, es decir a mayor motivación en la red de salud de Querocotillo, mejor será el desempeño laboral en la Micro Red de Salud de Querocotillo.
2. Las variables motivación y desempeño laboral se tiene que el 38% de la muestra se ubica en la categoría de muy bueno, al igual que el 33% de encuestados en la dimensión laboral. Se tiene también que el 57% de encuestados se encuentran en la categoría de bueno para la variable motivación y el 33% para la variable desempeño laboral. Así mismo se encontró que el 5% de profesionales de SERUMS la motivación se encuentra en un 5% y el mismo porcentaje para la variable desempeño laboral. Estos resultados demuestran que la motivación está relacionada con el desempeño laboral de acuerdo a los índices estadísticos y la frecuencia porcentual establecida en el Baremo realizada por la autora.
3. Al correlacionar la dimensión extrínseca con cada una de las dimensiones de la Variable Desempeño Laboral. Se tiene un 0.420 una correlación moderada; mientras que al relacionarse con trabajo en equipo llega a una relación de 0.656 que es una correlación alta significativa. Del mismo modo para Productividad que es de 0.672 indicando también una correlación alta significativa. Y para la dimensión aptitudes y actitudes una relación de 0.498 referida a una correlación moderada. Y para la correlación motivación Intrínseca con la dimensión calidad de trabajo de desempeño laboral se tiene un índice de correlación de 0.386 que es baja; mientras que al relacionarse con trabajo en equipo llega a una relación de 0.744 que viene hacer una correlación alta significativa. Del mismo modo para Productividad que es de

0.673 indicando una correlación alta significativa Y para la dimensión aptitudes y actitudes una correlación de 0.420 que es una correlación moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de analizado minuciosamente los resultados obtenidos, se ha creído por conveniente formular las siguientes recomendaciones:

A los directivos del Ministerio de Salud a través de la oficina de Recursos Humanos se sugiere orientar esfuerzos para efectivizar capacitaciones motivacionales de modo que se promueva un buen desempeño laboral en los trabajadores.

A los directivos y jefes de área de la Micro Red de Salud de Querocotillo implementar programas de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales en todo el personal que labora en la institución.

Se recomienda a los profesionales de la salud y afines a seguir investigando sobre la motivación y desempeño laboral, pero de una manera aplicada; es decir realizar Programas que contribuyan a mejorar el desempeño laboral en las diferentes instituciones de salud de la región y país.

REFERENCIAS

Bendezu (2018) "Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Ascensión, Perú-2017" [Tesis De Maestría] [en línea] [6 agosto 2019]. URL. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35220/bendezu_zg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bravo, S. M. y Tunque (2015). El clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Servicios de Salud de Lambayeque.

Calle (2017) "Relación de motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención del hospital docente del ministerio de salud" [Tesis De Maestría] [en línea] [6 agosto 2019]. URL. Disponible en: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/592>

Coello, V. d. (2013-2014). Obtenido de [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/Tesis:Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores empresas contratadas para prestar servicios.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/Tesis:Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20asesores%20empresas%20contratadas%20para%20prestar%20servicios.pdf)

Davis y Newtrons (2000) Inteligencia emocional y desempeño en las instituciones de nivel superior. Recuperado desde: laboralpublicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArti

Dessler, G. y Verela, R. (2013). Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano. México. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones (9ª ed.). Mexico: McGraw Hill.

Enríquez P. Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. 2014. [Tesis de maestría]. [en línea] [fecha de acceso 6 agosto 2019]. URL. Disponible en: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Erazo Y, Herrera F. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo febrero - agosto del 2014. Ecuador. [Tesis licenciatura]. [en línea] [6 agosto 2019]. URL. Disponible en: 181.198.77.140:8080/.../49%20NIVEL%20DE%20MOTIVACIÓN%20Y%20SU%20.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

Herzberg, F. (2010). Teoría de la Motivación e higiene de Herzberg. En Gestión y dirección de Enfermería de Marriner Tomey Ann. Madrid: Universidad de Harcourt

Informe sobre la salud en el mundo, OMS. [En Línea] 2006. [Fecha de acceso 3 de junio 2018] URL disponible en: http://www.who.int/whr/2006/06_chap4_es

Luque J, Reynoso H, Pino W. Niveles de motivación laboral del personal asistencial del Ministerio de Salud de las zonas periféricas de la Provincia de Arequipa. 2004. Rev. psicol. Arequipa ISSN 2221- 786X 2011, 1(2), 158-169. [en línea] [fecha de acceso 5 agosto 2019]. URL. Disponible en: [colegiodepsicologosarequipa.org/20112- 5. %20Motivacion%20laboral%...](http://colegiodepsicologosarequipa.org/20112-5.%20Motivacion%20laboral%...)

Malvárez Silvina y Rossana Frías de Yaksic. *Educación en ciencias de la salud hacia la APS y libros de textos. Cartagena de Indias. 7-10 de junio del 2011. Informe de la reunión.* OPS: Washington, DC, 25 de junio de 2011. 74 p.

Makri-Botsari. E. (1999). Academic intrinsic motivation: Developmental differences relations to perceived scholastic competence, locus of control and achivemente. *Evaluation and Resesarch in Education*, 13(3), 157-171

Makaske, (2015) en su tesis titulada en Países Bajos: “El efecto del comportamiento de liderazgo en el trabajo, clima y efectividad del equipo”.

Marquina R. Inteligencia Emocional y Calidad de Vida en el Personal de Salud de Cuatro Hospitales del Sector Publico de Lima. [Publicación Periódica en línea]. 2014. [citado 2019 abril 18] (10)2 [7p.] Disponible en: <http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/719>

Maslow, A. H. (1943). *A theroy of human motivation. Psychological Review*, 50, 370-396.

McClellan. D.C. (1989). Estudio de la motivación Humana. Madrid: Narcea.

McDonough, M.H. & Croker,P. (2007). Testing self-determined motivation as a mediator of the relationship between psychological needs and affective and behavioral outcomes, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29, 645-663

Messarina (2015) “Calidad de atención del profesional de la salud y la satisfacción del paciente del servicio de resonancia magnética del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta Trujillo, 2015. [en línea] [6 agosto 2019]. URL. Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-SCIENTIA/article/view/1030>

Medraza M. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería. España 2011. [en línea] [fecha de acceso 5 agosto 2019]. URL. Disponible en: repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/10902/477/1/Moya+Mier+S.pdf.

Meza Cruz (2016) Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas

McClelland, D. (1999). Human motivation. Cambridge: University press

Ministerio de salud (2005). Manual de relaciones interpersonales. Lima, Perú. Disponible en <http://repositorio.minsa.gob.pe:8080/jspui/handle/MINSA/78749>

Ministerio de Salud. (2005). Los lineamientos de política nacional para el desarrollo de los recursos humanos de salud. Estrategia para el abordaje de los nuevos desafíos del campo de los recursos humanos en salud. Lima - Perú: Biblioteca Nacional del Perú.

Munduate, L. y Peiró J. (1984). Psicología del trabajo y de las organizaciones en España, en la década de los noventa. España

Otero M. Urbina O Soler SF (2006). Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología: Educación Médica Superior: 2006; 20:1. Disponible en: bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20_1_06/ems04106.htm.

Quispe (2018). "Motivación y desempeño laboral de los servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018" [Tesis De Maestría] [en línea] [6 agosto 2019]. URL. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35173/quispe_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reátegui (2017) "Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de

Huingoyacu, Distrito de San Pablo, Provincia de Bellavista, región de San Martín 2016” [Tesis De Maestría] [en línea] [6 agosto 2019]. URL. Disponible en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1

Reynaga Y. Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal En El Hospital Hugo Pesce Pescetto De Andahuaylas, 2015.

Robbins S. y Judge, T. (2013) Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

Ryan, R.M. & Stiller, J. (1991). The social contexts of internalization: Parent and teacher influences on autonomy, motivation, and learning. En P.R. Pintrich y M.L. Maher (Eds), *Advances in motivation and achievement: Goals and self-regulatory processes* (pp.115-149). Greenwich: JAI Press.

Sánchez, M.Z., y Mejías, M. (2010). Desempeño laboral de los gerentes de enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo. Obtenido de revista electrónica portales médicos: <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/2189/2/desempeño-laboral-de-los-gerentes-de-enfermería-y-la-motivación-de-las-enfermeras-de-cuidado-directo>

Soto, H. (2018). Calidad de atención y satisfacción del usuario en el servicio de obstetricia en el centro de salud los Aquijes. Ica.

Tuesta (2015) “Calidad de atención y satisfacción percibida por el usuario externo del servicio de emergencia en el Hospital de Moyobamba 2015” [Tesis De Maestría] [en línea] [6 Agosto 2019]. URL. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27803/Castillo_JJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Turpo (2016) “Nivel de motivación y relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2016” [Tesis De Maestría] [en línea] [6 Agosto 2019]. URL. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7708/Turpo_HYM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Cesar Vallejo, Fondo Editorial (2017) Manual de Referencias estilo APA. Adaptación de la norma de la American Psychological Association.

Zans, C. Alex (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.

ANEXOS

ANEXO N° 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
V. Independiente Motivación	La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer las necesidades; por lo tanto es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga su necesidad y alcance las metas de las organizaciones con el desarrollo de sus actividades y habilidades (Chiavenato, Administración de	Factores de extrínsecos	Política de la empresa	Siempre 5 Casi Siempre 4 A veces 3 Casi Nunca 2 Nunca (1)	Muy buena (5) Buena (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)	Cuestionario
			Supervisión			
			Relación con el supervisor			
			Condiciones de trabajo			
			Salario			
			Relaciones interpersonales			
			Logro			
			Reconocimiento			
			Trabajo en si			
			Responsabilidad			

	Recursos humanos, 2002)	Factores intrínsecos	Crecimiento y ascenso			
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas. En una piedra angular para el desarrollo de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales. (García, 2001)	Evaluación del desempeño	Calidad de trabajo	Siempre 5 Casi Siempre 4 A veces 3 Casi Nunca 2 Nunca 1	Muy buena (5)	Cuestionario
			Trabajo en equipo		Buena (4)	
			Productividad		Regular (3)	
			Aptitudes y actitudes		Deficiente (2)	
					Muy deficiente (1)	

ANEXO N° 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

I. DATOS GENERALES:

EDAD: _____ GENERO: M () F () CONDICION LABORAL: SERUMS

II. INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario es de carácter anónimo sobre Desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo, para lo cual se le solicita responda con veracidad, agradeciéndole anticipadamente su colaboración.

Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con una X el número que corresponda, considerando la tabla siguiente:

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	CALIDAD DE TRABAJO					
1	Siente que desempeña sus funciones y tareas con dedicación. Promueve el buen servicio en todo nivel					
2	Considera que cumple con los objetivos institucionales de calidad por la que ha sido contratado					
3	Demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales e institucionales.					

4	Aprovecha la diversidad del equipo de trabajo para otorgar una mejor atención a los pacientes a su cargo					
5	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo					
6	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan					
TRABAJO EN EQUIPO						
7	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud					
8	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
9	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio de Centro de Salud					
10	Colabora con otros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen, sexo, edad o minusvalías					
11	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
12	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
PRODUCTIVIDAD						
13	Al ejercer su profesión se ajusta y sigue los protocolos y guías técnicas de la institución					
14	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de salud					

15	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones					
16	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
17	Cumple de manera oportuna con las tareas y objetivos prefijados en su turno					
18	Utiliza de manera óptima los recursos para la ejecución de las tareas					
APTITUDES Y ACTITUDES						
19	Las aportaciones y compromiso que hace han contribuido al mejoramiento de la prestación de los servicios en el Centro de Salud					
20	Brinda una adecuada orientación a los pacientes					
21	Muestra aptitud para integrarse al trabajo en equipo					
22	Atiende con calidad y oportunidad al paciente y a sus familias de acuerdo a los estándares institucionales					
23	Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas en respuesta a los cambios y necesidades de la institución					
24	Emprende acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de sus compañeros del centro de salud					

BAREMO

Código	Categoría	Valoración	Puntaje	Intervalo
a	Siempre	Muy buena	5	97 – 120
b	Casi siempre	Buena	4	73 – 96
c	A veces	Regular	3	49 – 72
d	Casi nunca	Deficiente	2	25 – 48
e	Nunca	Muy deficiente	1	1 – 24



CUESTIONARIO MOTIVACIÓN

I. DATOS GENERALES:

EDAD: _____ GENERO: M () F () CONDICION LABORAL: SERUMS

II. INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario es de carácter anónimo sobre Desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo, para lo cual se le solicita responda con veracidad, agradeciéndole anticipadamente su colaboración.

Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con una X el número que corresponda, considerando la tabla siguiente:

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
1	Entiendo claramente la misión y visión de la institución					
2	Me siento conforme con las normas u políticas institucionales					
3	Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo					
4	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas					
5	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo					
6	Me siento conforme con el horario laboral,					
	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente					
7	Me proporcionan los recursos y equipos para hacer mi trabajo					
8	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas					

9	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					
10	Estoy conforme con los permisos y/o incentivos que recibo					
11	Recibo los beneficios de acuerdo a ley					
12	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
	MOTIVACIÓN INTRINSECA					
13	Mi trabajo Contribuye directamente al alcance de los objetivos					
14	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada					
15	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función y e especialidad					
17	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
18	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas					
	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
19	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio					
20	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
21	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
22	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades					
23	Existen oportunidades de hacer línea de carrera					
24	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo					

BAREMO o ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	Valoración	Puntaje	Intervalo
a	Siempre	Muy buena	5	97 – 120
b	Casi siempre	Buena	4	73 – 96
c	A veces	Regular	3	49 – 72
d	Casi nunca	Deficiente	2	25 – 48
e	Nunca	Muy deficiente	1	1 – 24

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis cordiales saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión de los servicios de la salud de la UCV, en la sede Chiclayo promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual se optará el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Motivación y desempeño laboral del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, es conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de la salud y/o investigación educativa.

Agradeciéndole sus observaciones y sugerencias para la mejora del instrumento, me despido de usted no sin antes expresarle mi estima personal.

Atentamente



Liliana Milagros Cerna Montenegro

ANEXO N° 3

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

Con respecto a la Fiabilidad del Instrumento de la Variable Desempeño laboral se utilizó el Alfa de Cronbach,

Fiabilidad del Instrumento.

Con respecto a la Fiabilidad del Instrumento de la Variable Desempeño laboral se utilizó el Alfa de Cronbach,

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	21	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	21

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fiabilidad del Instrumento de la Variable Motivación según Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	21	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	21

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Los resultados del Alfa de Cronbach demuestran la aplicabilidad de los instrumentos a los profesionales de SERUMS de la Micro Red de salud de Quericotillo, Cutervo

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Motivación y desempeño laboral del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	TIPO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud (SERUMS) de la Micro Red Querocotillo - Cutervo?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificar el nivel de motivación del personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo Cutervo. - conocer la relación entre las 	<p>Ha: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo.</p> <p>Ho: No existe relación entre motivación y el desempeño laboral en el personal SERUMS de la</p>	<p>Descriptivo – retrospectivo</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra O1= Motivación O2 = Desempeño laboral</p>	<p>Población: 21 profesionales</p> <p>Muestra: 21 trabajadores</p> <p>Muestreo No probabilístico por conveniencia</p>	<p>se elaboró instrumentos; el cual fue la encuesta que se aplicó a los profesionales del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo</p>

	<p>dimensiones de la motivación y las dimensiones del desempeño laboral del personal Serums de la Micro Red de Querocotillo</p> <p>-conocer la relación entre la dimensión del de los factores extrínsecos y la dimensión del desempeño laboral del personal Serums de la Micro Red Querocotillo</p> <p>-conocer la relación entre la dimensión de los factores intrínsecos y el desempeño laboral del personal serums de la Micro Red Querocotillo</p>	<p>Micro Red Querocotillo – Cutervo</p>	<p>R= relación entre las variables de estudio</p> <p>r = relación entre variables</p>		
--	---	---	---	--	--

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020.

DIRIGIDO A: Profesionales del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): *John William Caján Alcántara*

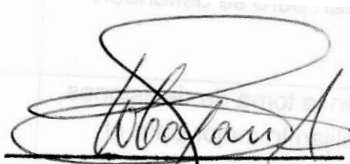
DOCUMENTO DE IDENTIDAD : DNI 16536923

CENTRO DE LABORES : Universidad “César Vallejo” Sede: Chiclayo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR(A) : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN

Muy buena	Buena	Regular	Deficiente	Muy deficiente
5	4	3	2	1



Dr. John William Caján Alcántara
CIP. N° 192264 - CPP. N° 278925

MATRIZ DE VALIDACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Motivación y desempeño laboral del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

AUTORA: Br. Liliana Milagros Cerna Montenegro

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y Dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DEL TRABAJO	Siente que desempeña sus funciones y tareas con dedicación. Promueve el buen servicio en todo nivel						X		X		X		X		
		Considera que cumple con los objetivos institucionales de calidad por la que ha sido contratado						X		X		X		X		
		Demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales e institucionales.						X		X		X		X		
		Aprovecha la diversidad del equipo de trabajo para otorgar una mejor atención a los pacientes a su cargo						X		X		X		X		

		Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo						X		X		X		X		
		Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan						X		X		X		X		
DESEMPEÑO LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud						X		X		X		X		
		Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.						X		X		X		X		
		Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio de Centro de Salud						X		X		X		X		
		Colabora con otros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen, sexo, edad o minusvalías						X		X		X		X		
		Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.						X		X		X		X		

		Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo						X		X		X		X			
	PRODUCTIVIDAD	Al ejercer su profesión se ajusta y sigue los protocolos y guías técnicas de la institución						X		X		X		X			
		Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de salud						X		X		X		X			
		Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones							X		X		X		X		
		Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo							X		X		X		X		
	AP TIT UD	Cumple de manera oportuna con las tareas y objetivos prefijados en su turno						X		X		X		X			
		Utiliza de manera óptima los recursos para la ejecución de las tareas						X		X		X		X			
		Las aportaciones y compromiso que hace han							X		X		X		X		

	contribuido al mejoramiento de la prestación de los servicios en el Centro de Salud														
	Brinda una adecuada orientación a los pacientes					X		X		X		X			
	Muestra aptitud para integrarse al trabajo en equipo					X		X		X		X			
	Atiende con calidad y oportunidad al paciente y a sus familias de acuerdo a los estándares institucionales					X		X		X		X			
	Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas en respuesta a los cambios y necesidades de la institución					X		X		X		X			
	Emprende acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de sus compañeros del centro de salud					X		X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO MOTIVACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de autoevaluación de la Motivación

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020.

DIRIGIDO A: Profesionales del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): *John William Caján Alcántara*


DOCUMENTO DE IDENTIDAD: DNI 16536923

CENTRO DE LABORES: Universidad “César Vallejo” Sede: Chiclayo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR(A): DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN

Muy buena	Buena	Regular	Deficiente	Muy deficiente
5	4	3	2	1



Dr. John William Caján Alcántara
CIP. N° 192264 - CPP. N° 278925

MATRIZ DE VALIDACIÓN MOTIVACIÓN

TÍTULO: Motivación y desempeño laboral del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

AUTORA: Br. Liliana Milagros Cerna Montenegro

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES MOTIVACION	EXTRINSECA	Entiendo claramente la misión y visión de la institución						X		X		X		X		
		Me siento conforme con las normas u políticas institucionales						X		X		X		X		
		Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo						X		X		X		X		
		Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas						X		X		X		X		
		Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo						X		X		X		X		
		Me siento conforme con el horario laboral,						X		X		X		X		
		Considero que la distribución física del área donde laboro me						X		X		X		X		

FACTORES MOTIVACION	INTRINSICA	permite trabajar cómoda y eficientemente														
		Me proporcionan los recursos y equipos para hacer mi trabajo					X		X		X		X			
		Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas					X		X		X		X			
		Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					X		X		X		X			
		Estoy conforme con los permisos y/o incentivos que recibo					X		X		X		X			
		Recibo los beneficios de acuerdo a ley					X		X		X		X			
		Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					X		X		X		X			
	INTRINSICA	Mi trabajo Contribuye directamente al alcance de los objetivos					X		X		X		X			
		Mi jefe reconoce por una labor bien realizada					X		X		X		X			
		Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					X		X		X		X			
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función y e especialidad					X		X		X		X			
		Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					X		X		X		X			
		Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la					X		X		X		X			

		vida o bienestar de otras personas															
		Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					X		X		X		X				
		Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio					X		X		X		X				
		Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					X		X		X		X				
		Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					X		X		X		X				
		El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades					X		X		X		X				
		Existen oportunidades de hacer línea de carrera					X		X		X		X				
		Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo					X		X		X		X				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020.

DIRIGIDO A: Profesionales del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Alvites Gasco Ana María

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: : DNI 16505049

CENTRO DE LABORES : Universidad De Chiclayo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR(A): DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD, MG. GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

VALORACIÓN

Muy buena	Buena	Regular	Deficiente	Muy deficiente
5	4	3	2	1



FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Ana María Alvites Gasco
C.E.P. 2139

MATRIZ DE VALIDACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Motivación y desempeño laboral del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

AUTORA: Br. Liliana Milagros Cerna Montenegro

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y Dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DEL TRABAJO	Siente que desempeña sus funciones y tareas con dedicación. Promueve el buen servicio en todo nivel						x		x		x		x		
		Considera que cumple con los objetivos institucionales de calidad por la que ha sido contratado						x		x		x		x		
		Demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales e institucionales.						x		x		x		x		
		Aprovecha la diversidad del equipo de trabajo para otorgar una mejor atención a los pacientes a su cargo						x		x		x		x		
		Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la						x		x		x		x		

		interpersonales y trabajo en equipo																
PRODUCTIVIDAD		Al ejercer su profesión se ajusta y sigue los protocolos y guías técnicas de la institución					x		x		x		x					
		Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de salud					x		x		x		x					
		Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones					x		x		x		x					
APTITUDES Y ACTITUDE		Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					x		x		x		x					
		Cumple de manera oportuna con las tareas y objetivos prefijados en su turno					x		x		x		x					
		Utiliza de manera óptima los recursos para la ejecución de las tareas					x		x		x		x					
		Las aportaciones y compromiso que hace han contribuido al mejoramiento de la prestación de los servicios en el Centro de Salud					x		x		x		x					

	Brinda una adecuada orientación a los pacientes						x		x		x		x		
	Muestra aptitud para integrarse al trabajo en equipo						x		x		x		x		
	Atiende con calidad y oportunidad al paciente y a sus familias de acuerdo a los estándares institucionales						x		x		x		x		
	Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas en respuesta a los cambios y necesidades de la institución						x		x		x		x		
	Emprende acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de sus compañeros del centro de salud						x		x		x		x		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO MOTIVACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de autoevaluación de la Motivación

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020.

DIRIGIDO A: Profesionales del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Alvites Gasco Ana María

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: : DNI 16505049

CENTRO DE LABORES : Universidad De Chiclayo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR(A) : DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD, MG. GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

VALORACIÓN

Muy buena	Buena	Regular	Deficiente	Muy deficiente
5	4	3	2	1

FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Ana María Alvites Gasco
C.E.P. 2139

MATRIZ DE VALIDACIÓN MOTIVACIÓN

TÍTULO: Motivación y desempeño laboral del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

AUTORA: Br. Liliana Milagros Cerna Montenegro

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y Dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES MOTIVACION	EXTRINSICA	Entiendo claramente la misión y visión de la institución						X		X		X		X		
		Me siento conforme con las normas u políticas institucionales						X		X		X		X		
		Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo						X		X		X		X		
		Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas						X		X		X		X		
		Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo						X		X		X		X		
		Me siento conforme con el horario laboral,						X		X		X		X		
		Considero que la distribución física del área donde laboro me						X		X		X		X		

FACTORES MOTIVACION		permite trabajar cómoda y eficientemente														
		Me proporcionan los recursos y equipos para hacer mi trabajo					X		x		X		X			
		Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas					x		x		x		X			
		Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					X		x		x		x			
		Estoy conforme con los permisos y/o incentivos que recibo					x		x		x		x			
		Recibo los beneficios de acuerdo a ley					X		X		X		X			
		Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					X		X		X		X			
	INTRINSICA	Mi trabajo Contribuye directamente al alcance de los objetivos					X		X		X		X			
		Mi jefe reconoce por una labor bien realizada					X		X		X		X			
		Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					X		X		X		X			
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función y e especialidad					X		X		X		X			
		Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					X		X		X		X			
		Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la					X		X		X		X			

		vida o bienestar de otras personas															
		Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					X		X		X		X				
		Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio					X		X		X		X				
		Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					X		X		X		X				
		Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					X		X		X		X				
		El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades					X		X		X		X				
		Existen oportunidades de hacer línea de carrera					X		X		X		X				
		Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo					X		X		X		X				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020.

DIRIGIDO A: Profesionales del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): MEGO MONDRAGON ELI

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: : DNI 42931321

CENTRO DE LABORES : HOSPITAL SANTA MARIA DE CUTERVO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR(A) : MAGISTER GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

VALORACIÓN

Muy buena	Buena	Regular	Deficiente	Muy deficiente
5	4	3	2	1

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
Dirección Regional de Salud Cutervo
HOSPITAL SANTA MARIA DE CUTERVO
Eli Mejo
Mg. GSS Eli Mejo Mondragon
ENFERMERO - CEP N° 82178

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Motivación y desempeño laboral del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

AUTORA: Br. Liliana Milagros Cerna Montenegro

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y Dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DEL TRABAJO	Siente que desempeña sus funciones y tareas con dedicación. Promueve el buen servicio en todo nivel						X		X		X		X		
		Considera que cumple con los objetivos institucionales de calidad por la que ha sido contratado						X		X		X		X		
		Demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales e institucionales.						X		X		X		X		
		Aprovecha la diversidad del equipo de trabajo para otorgar una mejor atención a los pacientes a su cargo						X		X		X		X		
		Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la						X		X		X		X		

		adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo																
	PRODUCTIVIDAD	Al ejercer su profesión se ajusta y sigue los protocolos y guías técnicas de la institución					X		X		X		X					
		Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de salud					X		X		X		X					
		Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones					X		X		X		X					
		Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					X		X		X		X					
	APTITUD ES Y ACTITUD	Cumple de manera oportuna con las tareas y objetivos prefijados en su turno					X		X		X		X					
		Utiliza de manera óptima los recursos para la ejecución de las tareas					X		X		X		X					
		Las aportaciones y compromiso que hace han contribuido al mejoramiento de la prestación de los					X		X		X		X					

	servicios en el Centro de Salud														
	Brinda una adecuada orientación a los pacientes					X		X		X		X			
	Muestra aptitud para integrarse al trabajo en equipo					X		X		X		X			
	Atiende con calidad y oportunidad al paciente y a sus familias de acuerdo a los estándares institucionales					X		X		X		X			
	Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas en respuesta a los cambios y necesidades de la institución					X		X		X		X			
	Emprende acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de sus compañeros del centro de salud					X		X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO MOTIVACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de autoevaluación de la Motivación

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de SERUMS de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020.

DIRIGIDO A: Profesionales del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): MEGO MONDRAGON ELI

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: : DNI 42931321

CENTRO DE LABORES : HOSPITAL SANTA MARIA DE CUTERVO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR(A) : MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

VALORACIÓN

Muy buena	Buena	Regular	Deficiente	Muy deficiente
5	4	3	2	1

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
Dirección Eúe Regional de Salud Cutervo
HOSPITAL SANTA MARIA DE CUTERVO
Eli Mego
Mg. GSS Eli Mego Mondragon
ENFERMERO - CEP N° 52178

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN MOTIVACIÓN

TÍTULO: Motivación y desempeño laboral del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020

AUTORA: Br. Liliana Milagros Cerna Montenegro

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y Dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES MOTIVACION	EXTRINSICA	Entiendo claramente la misión y visión de la institución						X		X		X		X		
		Me siento conforme con las normas u políticas institucionales						X		X		X		X		
		Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo						X		X		X		X		
		Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas						X		X		X		X		
		Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo						X		X		X		X		
		Me siento conforme con el horario laboral,						X		X		X		X		
		Considero que la distribución física del área donde laboro me						X		X		X		X		

		permite trabajar cómoda y eficientemente													
		Me proporcionan los recursos y equipos para hacer mi trabajo					X		X		X		X		
		Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas					X		X		X		X		
		Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					X		X		X		X		
		Estoy conforme con los permisos y/o incentivos que recibo					X		X		X		X		
		Recibo los beneficios de acuerdo a ley					X		X		X		X		
		Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					X		X		X		X		
FACTORES MOTIVACION	INTRINSICA	Mi trabajo Contribuye directamente al alcance de los objetivos					X		X		X		X		
		Mi jefe reconoce por una labor bien realizada					X		X		X		X		
		Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					X		X		X		X		
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función y e especialidad					X		X		X		X		
		Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					X		X		X		X		
		Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la					X		X		X		X		

	vida o bienestar de otras personas														
	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					X		X		X		X			
	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio					X		X		X		X			
	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					X		X		X		X			
	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					X		X		X		X			
	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades					X		X		X		X			
	Existen oportunidades de hacer línea de carrera					X		X		X		X			
	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo					X		X		X		X			

ANEXO N°4 AUTORIZACION DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO FIRMADO POR LA RESPECTVA AUTORIDAD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

10 de Junio del 2020

Señor.
Dr. Wilson Fernando Barreto Cabrera
Jefe de la MCR - Querocotillo

Presente.

Es grato dirigiros a ustedes, para expresar nuestro cordial saludo y a la vez presentar a la Maestrante Liliana Milagros Cerna Montenegro, alumna de la escuela de Postgrado del III ciclo de la Maestría en Gestión de Servicios de Salud, de nuestra casa superior de estudios; quien desea desarrollar la aplicación de su Proyecto de Tesis; en su representada; dicho trabajo se titula "Motivación y desempeño laboral del personal serums de la Micro Red Querocotillo – Cutervo 2019."

Agradecemos anticipadamente la atención que pudieran brindar a la presente.

Expedimos la presente a solicitud del alumno.

Atentamente,

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
LA UNIDAD DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

Wilson F. Barreto Cabrera
CMP 72219

Recibido 13-06-2020

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Querocotillo, 13 de junio 2020

CARTA N°001 -2020-REG-CAJ/DSRSC/MRQ.

LIC. ENF. LILIANA MILAGROS CERNA MONTENEGRO

Estudiante De La Maestría Gestión De Los Servicios De La Salud

ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJOS

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 para que Ud., para que pueda desarrollar la tesis denominada “**motivación y desempeño laboral del personal del personal del servicio rural y urbano marginal de salud de la micro red Querocotillo – Cutervo 2020**”, brindándole las facilidades en el acceso a la información e investigar en la Micro Red de salud.

Sin otro particular se despide de Ud.

Atentamente



Wilson F Barreto Cabrera
CMP 72219

ANEXO N°5 CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....acepto colaborar voluntariamente en el presente estudio **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO RURAL Y URBANO MARGINAL DE SALUD DE LA MICRO RED QUEROCOTILLO – CUTERVO, 2020”**, afirmo saber el fin de la investigación, mi intervención radica en contestar con certeza y de forma escrita las interrogantes presentadas. El investigador se responsabiliza a preservar la confidencialidad y anonimato de los datos, los resultados se notificarán de modo global, cuestionando la identidad de las personas entrevistadas. Por lo cual autorizo mi participación firmando el presente documento

FIRMA

.....

ANEXO N°6 RESULTADOS

ENC/ITEM	CALIDAD DE TRABAJO						TRABAJO EN EQUIPO						PRODUCTIVIDAD						APTITUDES Y ACTITUDES				TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23	24
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	113
2	3	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	5	3	3	3	91
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	94
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	94
5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	96
6	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	96
7	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	85
8	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	85
9	2	5	5	4	5	5	3	3	1	1	1	4	2	3	1	5	1	4	5	5	4	2	2	2	73
10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	105
11	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	94
12	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	92
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	94
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	112
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	112
16	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	110
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	112
18	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	106
19	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	88
20	5	5	3	5	5	5	4	4	2	3	3	1	5	4	2	5	3	1	5	3	5	5	5	5	88
21	1	5	5	4	5	5	3	3	1	1	1	4	1	3	1	5	1	4	5	5	4	1	1	1	69
DATA DESEMPEÑO LABORAL																									

Muestra/item	MOTIVACION INTRINSICA												MOTIVACION EXTINSICA												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	2	5	5	3	3	3	97
2	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	2	4	5	3	3	4	92	
3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	3	90	
4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	2	4	5	3	3	4	92	
5	5	3	3	4	2	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	2	4	4	2	4	86	
6	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	99	
7	2	5	3	4	3	1	3	2	5	4	5	3	3	5	3	4	4	3	3	1	4	3	4	78	
8	4	4	5	5	4	1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	5	3	2	1	89	
9	3	2	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	5	3	3	4	85	
10	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	100	
11	5	3	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	92	
12	5	5	4	5	3	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	96	
13	4	5	2	2	2	3	3	4	4	4	5	2	3	4	3	5	5	3	5	3	2	4	3	83	
14	5	5	3	5	4	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	5	101	
15	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	100	
16	5	3	3	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	97	
17	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	5	3	4	5	3	104	
18	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	3	5	5	3	104	
19	3	4	4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	95	
20	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	5	3	2	2	2	3	2	59
21	2	5	3	2	3	2	3	2	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	73
DATA DE MOTIVACION																									