



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de  
salud Yugoslavia – Ancash, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Denis Jhonny Vereau Neciosup (ORCID: 0000-0002-2692-2930)

**ASESOR:**

Dr. Luis Alberto Sosa Aparicio (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de la Salud

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A Dios Por darme la vida, iluminar mi camino y sobre todo por permitir disfrutar mis logros cerca de mis seres amados.

A mi padre y a mi madre que siempre han sido un ejemplo, que me han formado con buenos sentimientos y han sido una guía para poder seguir siendo una mejor persona. A mi hermana por apoyarme cuando más lo necesitaba.

A mis pequeños hijos quienes son el regalo más valioso que Dios me pudo dar.

Denis Jhonny Vereau Neciosup

## **AGRADECIMIENTO**

A cada uno de los profesionales del Centro de Salud Yugoslavia, por apoyarme a realizar mi trabajo de investigación, el cual me permitió culminar la Maestría. Y un agradecimiento especial a mis familiares por su comprensión, paciencia y amor.

El Autor.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág</b>
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis estadístico	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla1. Asociación entre el promedio de la Motivación y el Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020.	19
Tabla2. Asociación entre el promedio de la Motivación extrínseca y el Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020.	20
Tabla3. Asociación entre el promedio de la Motivación intrínseca y el Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020.	21

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es “Determinar la relación entre Motivación y Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia – Ancash, 202”. Para esto se empleó un diseño de investigación no experimental, transversal descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por todos los profesionales de la salud pertenecientes al Centro de Salud Yugoslavia, pertenece a la Red de Salud Pacífico Sur, un establecimiento que brinda atención de salud nivel I-4. La muestra fue de 56 trabajadores. El análisis de asociación se realizó mediante la determinación de coeficientes y sus intervalos de confianza al 95% mediante regresión lineal bivariado y multivariada, previa evaluación de supuestos (linealidad, normalidad y homocedasticidad). El valor p se consideró estadísticamente significativo cuando fue menor a 0,05. Como resultado se obtuvo que por cada punto que aumenta el promedio de la Motivación Laboral, el puntaje promedio del Desempeño Laboral aumenta en 0,42 puntos (IC 95%: 0,29 a 0,54 puntos). Esta asociación fue estadísticamente significativa ( $p < 0,001$ ). Finalmente se concluye que existe relación lineal, positiva y estadísticamente significativa entre el promedio de la Motivación Laboral y el Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia, Ancash durante el periodo 2020.

**Palabras clave:** Motivación; Evaluación del Rendimiento de Empleados; Personal de Salud (DeCS – BIREME)

## ABSTRACT

The objective of this research is "To determine the relationship between Motivation and Work Performance in healthcare workers of the Yugoslavia Health Center - Ancash, 202". For this, a non-experimental, descriptive and correlational cross-sectional research design was used. The population was made up of all health professionals belonging to the Yugoslavia Health Center, it belongs to the South Pacific Health Network, an establishment that provides health care level I-4. The sample consisted of 56 workers. The association analysis was performed by determining coefficients and their 95% confidence intervals using bivariate and multivariate linear regression, after evaluating the assumptions (linearity, normality and homoscedasticity). The p value was considered statistically significant when it was less than 0.05. As a result, it was obtained that for each point that the average of Work Motivation increases, the average score of Work Performance increases by 0.42 points (95% CI: 0.29 to 0.54 points). This association was statistically significant ( $p < 0.001$ ). Finally, it is concluded that there is a linear, positive and statistically significant relationship between the average of Work Motivation and Work Performance in healthcare workers of the Yugoslavia Health Center, Ancash during the 2020 period.

**Keywords:** Motivation; Employee Performance Appraisal; Health Personnel (MeSH – NLM)

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día todas las organizaciones se enfocan en poder contar con recursos humanos altamente competitivos, ya que sin estos no se podría lograr los objetivos corporativos establecidos. A fin de poder lograr este aspecto es necesario contar con colaboradores que estén motivados día a día, es ahí que tener un plan de motivación es primordial para una organización. Sin la motivación la producción de las organizaciones se vería afectada, puesto que no se podría lograr dos aspectos: la satisfacción del colaborador y las condiciones óptimas para el trabajo. A través de la motivación se logrará mejorar el desempeño laboral y esto se verá reflejado en la producción. En el sector salud es necesario poder contar con el trabajo en equipo; ya que su labor está asociado a la vida de otro ser humano y es por ello por lo que se necesita de colaboradores que estén muy bien motivados a fin de que den su mejor desempeño. El siguiente trabajo de investigación tiene como finalidad poder establecer cómo se encuentran los profesionales que laboran dentro del centro de salud y la relación que se da entre la motivación y el desempeño laboral. La motivación es definida como “el proceso que involucra la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de un objetivo” (Robbins y Judge, 2009). Por lo expuesto por los autores podemos observar que existen tres elementos claves dentro de la motivación que permitirán lograr alcanzar un desempeño laboral óptimo. En esa misma línea, el libro “Administración de recursos humanos” pone de manifiesto que una persona para que este motivada, debe tener una influencia de elementos de su medio ambiente, los cuales pueden ser: internos o externos. Esto se verá reflejado en su desempeño dentro de la organización. Así mismo, conceptualiza al desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos marcados”, esto se podría entender como la productividad generada por el colaborador a raíz de las tareas que requiere su puesto. (Chiavenato et al., 2000)



Para autor Luna la motivación es el: “proceso mediante el cual los empleados son estimulados a realizar un trabajo, llevándolos a cumplir su meta trazada” (Cipriano Luna González, 2014). Motivar significa conducir y fomentar la acción. Es una pieza básica de la dirección, con el cual se consigue la construcción del laburo para conseguir las metas de la empresa, es decir que la motivación se convierte en el motor de la organización para poder alcanzar los objetivos deseados. También gracias a ella se puede lograr que la dirección a sus colaboradores para alcanzar logros grupales y personales. El Ministerio de Salud, prescribió lo siguiente: “la transformación de los sistemas de salud hacia la Atención Primaria de Salud con un enfoque orientado a la persona, familia y comunidad, que requiere de un número adecuado de profesionales de salud integrados en equipos de salud, cuya composición depende de las necesidades de salud en un territorio determinado” (MINSA, 2012) , pero para alcanzar este objetivo dependerá de la sinergia entre profesionales de salud, para alcanzar esa integración se necesita que todo el equipo que labora en un establecimiento de salud, indistintamente de su nivel asistencial, este comprometido y motivado, tanto de forma grupal como individual. Ya que con estos dos factores podremos hablar de un establecimiento productivo, eficiente, eficaz y de calidad.

El presente trabajo de investigación científica busca indagar el génesis del problema que se está estudiando y a su vez brindar alternativas de solución que se ajusten a la realidad del centro de salud, las cuales permitirán a los profesionales magnificar sus capacidades, lo que originará las siguientes mejoras: un adecuado canal de comunicación el cual permita una retroalimentación eficaz, capacitación de personal, mesa de trabajo con los representantes de cada servicio, incentivos, reconocimiento a los profesionales que sobresalen en los diferentes servicios, incentivos para la creación de planes innovadores y creativos.

Por todo lo antes ya citado, se formula el siguiente problema general:

¿Existe relación entre la Motivación y el Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia en el periodo 2020?

Con los siguientes problemas específicos:

¿Existe relación entre la Motivación extrínseca y el Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia en el periodo 2020?

¿Existe relación entre la Motivación intrínseca y el Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia en el periodo 2020?

El trabajo se justifica en razón a cuatro aspectos:

Justificación teórica – científico: En este campo es prioritario poder establecer si la motivación extrínseca y/o intrínseca que se está dando en nuestro campo de estudio, repercute de manera positiva sobre el desempeño laboral del recurso humano de todo establecimiento, esto nos permitirá poder tomar una decisión más acertada sobre que técnicas de motivación se empleará, a fin de poder lograr los resultados deseados.

Justificación técnica – aplicativo: Este trabajo de investigación aportará al centro de salud Yugoslavia, a que pueda tomar una decisión técnica sobre que técnica de motivación es las más adecuada a aplicar en la institución a fin de poder logara los objetivos plasmados y sobre todo que pueda contar con colaboradores compenetrados con la institución.

Justificación metodológica: Este trabajo de investigación se convertirá en una guía para posteriores trabajos de investigación. Mediante este estudio se podrá observar cómo la motivación interviene en el desempeño laboral.

Justificación psicológica: Este trabajo de investigación va a permitir establecer que tan motivados están los colaboradores del centro de salud

Yugoslavia, y a través de la correcta aplicación de técnicas poder lograr que los colaboradores den el máximo de su potencial.

Por lo antes mencionado, se formulan la siguiente hipótesis general:

Existe relación lineal, positiva y significativa entre la Motivación y el Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de salud Yugoslavia en el periodo 2020.

Por lo tanto, se estableció como objetivo general el siguiente:

Determinar la relación entre Motivación y Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia – Ancash, 2020.

Y dentro de objetivos específicos se determinó los siguientes:

Determinar la relación entre Motivación intrínseca y Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia – Ancash, 2020.

Determinar la relación entre la Motivación extrínseca y Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia – Ancash, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, tenemos un trabajo de investigación que realizo en la ciudad de Caracas – Venezuela titulado: “La motivación y su influencia en la satisfacción laboral del personal de galletas PUIG” (Vera Rivas, 2019), tuvo como objetivo general “Averiguar acerca de los factores que pueden afligir la integración de los trabajadores del área administrativa de la empresa Galletas Puig dentro del contexto organizacional, identificando los elementos que pueden incidir en este proceso”. En dicho estudio se buscó identificar los componentes motivacionales que involucran al servicio administrativo de Galletas Puig. Para este trabajo se realizó un enfoque cualitativo no experimental, transversal, descriptivo. Su población fue constituida por 44 trabajadores pertenecientes al personal administrativo de Galletas Puig, de los cuales 27 son mujeres y 17 son varones con varones con grupos etarios entre 23 y 55 años, y cuyo nivel de estudio es universitario. Aplicado el cuestionario y con la información adquirida de dicho instrumento se empleó un análisis estadístico descriptivo con el propósito de reconocer aquellos factores que puedan afligir el desempeño de todos los trabajadores. Mediante los resultados obtenidos, concluyó que los empleados de la empresa Galletas Puig presentan una satisfacción favorable con un 70% en el factor trabajo y en cuanto a relaciones personales, status y supervisión se encuentran satisfechos con promedio de 68, 66 y 61%.

En el 2017, se elaboró el trabajo de investigación titulado: “La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016” (Benavidez y Alexandra, 2017). La finalidad del presente trabajo fue identificar la problemática que presenta el municipio en cuanto a la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios. Es descriptivo y su universo estaba conformado por un total de 128 empleados que laboran en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro a quienes se les asignó una

encuesta, llegando a la siguiente deducción todo el personal municipal presenta un bajo nivel de motivación y desempeño laboral por el clima laboral en el que se desenvuelven.

En el mismo año, en un trabajo de investigación denominado “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” (Zans Castellón, 2017) tuvo como finalidad detallar el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Fue cuantitativo con elementos cualitativos. De 88 trabajadores constó la población, y la muestra de 59. Los resultados indicaron que el Clima Organizacional presente en la FAREM es óptimo en una medida mayor, mientras euforia y entusiasmo en menor medida, así como frialdad y distanciamiento, por tal motivo se concluye que el Mejoramiento del Clima Organizacional influiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad, basados entre Medianamente Favorable y Desfavorable.

A nivel nacional contamos con los trabajos realizados en Lima titulado: “Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico” (Carbajal Angeles, 2019). El investigador revisó artículos de investigación de enfoque cuantitativo y cualitativo, tuvo como objetivo “Analizar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en centro quirúrgico, según revisión bibliográfica” Los resultados obtenidos indicaron que el nivel de satisfacción laboral a nivel medio es 100%.

Además, en un trabajo de tesis titulada “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay-Huari, año 2017”, tuvo como objetivo “Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari 2017”. Su población de estudio constó de 44

trabajadores, a los cuales se le aplicó el instrumento de medición de escala de Likert, teniendo en cuenta como dimensiones la intensidad, dirección y persistencia; concluyendo que la motivación incide significativamente en el desempeño laboral, con una correlación positiva de 79,5% entre motivación y desempeño laboral. (Leon Diaz, 2016)

En el estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco” utilizó una metodología cuantitativo y correlacional, mediante el cual buscó precisar la motivación y su relación con el desempeño laboral en sus trabajadores, en sostén de dos dimensiones de motivación (Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca). Para obtener dicha información empleó una encuesta a 51 profesionales universitarios, concluyendo que si halla relación entre sus variables. (Alvarez y Felicia, 2018)

En el trabajo de investigación titulado “La motivación y su influjo en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura”, se analizó la relación que se produce entre la motivación y el desempeño laboral, se pudo concluir que la universidad nacional de Piura no ha tomado conciencia de la significancia que tiene el recurso humano para el éxito de los objetivos planteados.(Lazo y Hilario, 2017)

En la tesis que abordo el siguiente tema: “Influencia de la motivación para acrecentar el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera” (Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo - Perú. El objetivo principal del presente trabajo era establecer si la motivación influye de una manera crucial en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en dicha municipalidad. A través del presente trabajo se pudo demostrar que la motivación mejora el desempeño laboral del personal administrativo, concluyendo que si bienestar personal es mayor, también lo será el rendimiento y productividad de los empleados.(Sánchez y Lizbeth, 2017)

A nivel local, en una tesis titulada “Motivación y desempeño laboral del personal de servicio en atención al cliente, Supermercados Metro - Nuevo Chimbote, 2018”, donde determinaron la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de servicio en atención al cliente, Supermercados Metro - Nuevo Chimbote, 2018. Diseño que se empleó fue no experimental, transversal y correlacional; a 53 trabajadores se aplicó la encuesta. Los resultados precisaron variable motivación 55%, y para desempeño laboral 51%. (Adrianzén Chávez y Franco Obando, 2018)

Además en el libro titulado “Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral” los autores definen a la motivación como aquella ciencia que “se preocupa de lo que impulsa al individuo a elegir que hacer, que tan duro lo intentarán y por cuanto tiempo seguirán intentándolo” (Arnold et al., 2010).

También se define por otros especialistas como “la reunión de aspectos materiales y psicológicos que proporcionan a la persona satisfacción a sus necesidades básicas, ocasionando un comportamiento diferente que alcanza obtener un óptimo desenlace dentro de los objetivos de una empresa” (Robbins y Judge, 2009)

Otro autor manifiesta que la motivación no parte de la conducta del individuo. No existe algún rasgo, característica o aspecto aislado de la conducta ser humano al cual se pueda hacer referencia cuando hablamos de conductas motivadas (Utria, 2007)

De acuerdo con el autor del libro “Psicología de la educación”, define a la motivación como “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (Santrock et al., 2006)

En “Administración de recursos humanos” se pone de manifiesto que la motivación está íntimamente ligada a la conducta del ser humano. A su vez indica que hay elementos que influyen en los deseos y las

necesidades, lo cual se convierte en incentivo que permite alcanzar las metas propuestas. (Chiavenato et al., 2000)

La motivación juega un papel preponderante en las nuevas tendencias organizacionales, tanto así es que muchas organizaciones invierten gran parte de sus recursos a fin de poder motivar a su recurso humano ya que comprenden que ellos son la cara de la organización frente a los usuarios.

Por tal, toda organización debe velar por el correcto desenvolvimiento de sus colaboradores y esto dependerá de que tanto se hayan cubiertos sus necesidades: fisiológicas, de seguridad, estima, autorrealización, amor y pertenencia. En otras palabras, para el éxito de los objetivos organizacionales mucho va a depender que tanto estén comprometidos con la organización el recurso humano, es ahí que surge la motivación como una herramienta para alcanzar los objetivos.

Toda organización persigue poder consolidarse en el tiempo y poder ser tomada como una referente en el mercado laboral, pero para poder lograr esto los directivos deben conocer su esencia como organización y si profundizamos un poco más debe conocer quiénes son sus embajadores en el mercado. Es ahí que en la actualidad se requiera que los directivos y mandos medios deben tener un conocimiento medio de los que es el comportamiento organizacional o en otras palabras comportamiento humano, ya que gracias a este conocimiento podrán saber explotar mejor las potencialidades de cada uno de sus colaboradores. Esto permitirá que la organización tendrá colaboradores con un nivel de motivación tan alto y esto le permitirá alcanzar niveles de calidad deseados para ellos y el mercado.

Según lo que manifiesta Robbins la motivación va a depender de elementos internos y externos, algunos autores los clasifican con factores intrínsecos y extrínsecos. Los primeros abordan los aspectos subjetivos como, por ejemplo: creencias y valores. Mientras los



segundos son de tipo objetivo, es decir están ligados a compensaciones, incentivos, etc.

Se han desarrollado infinidad de teorías sobre la motivación, cada uno según el estudio que realizó el investigador, pero para este caso las agruparemos en dos grupos: unas que se enfocaran en el contenido y otras que se enfocaran en el proceso.

Las centradas en el contenido son: la Teoría Maslow, planteada en 1954 por el psicólogo estadounidense en la cual trató de explicar a través de una pirámide la jerarquía de las necesidades en los seres humanos las cuales son: autorrealización, estima, sociales, de seguridad y fisiológicas. El acoto que estas no responde en un mismo orden e intensidad para todos los individuos, ya que cada ser humano es un ser distinto. (Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2014). Otra teoría perteneciente a este grupo es la Teoría de McClelland, la cual se divide en tres necesidades. En la Necesidad de Afiliación existe una fuerte necesidad de pertenecer a un grupo social, eso hace que ellos se inclinen a trabajar de una forma colaborativa antes de propiciar la competencia laboral. El riesgo y la incertidumbre son aspectos que tratan de evitar. Aquellos que poseen alto nivel de afrontar desafíos se ubican dentro del grupo de Necesidad de Logro, de preferencia les gustan trabajar solas, toleran el riesgo y les es esencial poder contar con la retroalimentación en las actividades que realiza, ya que se convierte en un termómetro y le indica que tanto se acerca al objetivo planificado. En la Necesidad de poder el autor la subdivide en dos una de poder socializado y la otra de poder personal. A continuación, las detallamos: La Teoría de Alderfer, se apoya en las bases que le brindo la teoría de Maslow. El plantea en su teoría que existen tres tipos de necesidades las cuales son: de existencia (deseo de vivir), relación (poder establecer excelentes relaciones interpersonales) y de crecimiento (se enfoca en lograr el desarrollo personal con el objeto de poder ser más productivos).(Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2014)

Las motivaciones centradas en el proceso son La Teoría de la equidad de Stacey Adams en la cual para lograr la motivación deseada, debemos alcanzar una percepción positiva sobre equidad en los trabajadores (Hevia et al., 2006). Vroom en su teoría de la expectativa pone en manifiesto que la forma de actuar en ciertas circunstancias por el trabajador va a estar ligada a la expectativa de un determinado resultado y a su vez de que tan atractivo resulte para este (Montoya Restrepo y Vélez Restrepo, 2014). La Teoría del refuerzo de Skinner establece la relación entre conductas – consecuencias, es ahí que los gerentes deben generar el ambiente adecuado para que se desarrolle la actividad, el buen planteamiento de esta permitirá desarrollar conductas esperadas y eliminar aquellas que no aporten valor a la organización.

Dentro de las dimensiones de la motivación encontramos a la intrínseca y extrínseca. La primera se apoya en la realización de la actividad en sí misma, es decir, el placer propio es lo que nos moviliza, sin apuro de esperar algo externo, por ejemplo, cuando empleamos elogios personales para incitar un cambio de actitud, el gozo de cada vez dar algo más, el placer personal de aprender (Carrasco y Basterretche Baignol, 1995). Por otro lado, en el libro “Intrinsic Motivation at Work”, nos informa que en el ámbito empresarial se les pide a los trabajadores que de manera proactiva resuelvan problemas, mediante seis motivadores intrínsecos (autonomía, sentido de competencia, novedad, aprendizaje, pertenencia y trascendencia) (Thomas et al., 2009). En La Motivación Extrínseca, Fischman y Matos, nos dicen que es cuando un individuo realiza una acción solo como medio para adquirir un fin (Fischman y Matos, 2014). Asimismo, en el libro “Técnicas y recursos para motivar a los alumnos”, se manifiesta que el sistema de premios y castigos refuerza este tipo de motivación y tiende a valorar en un período largo las cosas materiales y como consecuencia da valor a la satisfacción de los sentidos, también se debe satisfacer las necesidades materiales en límites justos (Carrasco y Basterretche Baignol, 1995).

Dentro de los motivadores extrínsecos tenemos: reconocimiento, premios, incentivos, bonos, diplomas, trofeos, entre otros

En cuanto al Desempeño laboral, se comprende como comportamiento laboral “aquel que muestran los individuos en el avance de sus ocupaciones laborales” (Franklin Fincowsky et al., 2011).

Por otro lado, el desempeño laboral también se puede visualizar o plasmar a través del comportamiento de los individuos que están inmersos en los objetivos de la organización. También el autor pone de manifiesto que el desempeño de los individuos es diferente debido, a ciertas variables como, por ejemplo: las habilidades, su capacidad de respuesta, las aspiraciones laborales, el nivel motivación, actitudes y aptitudes. (Chiavenato et al., 2000)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de investigación:**

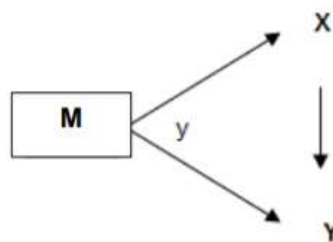
De tipo básica. El Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, conocido en el Perú como CONCYTEC, desde el 2018 divide a la investigación entre básica y aplicada. La investigación básica abarca un saber más íntegro, a través del entendimiento de aspectos primordiales de los fenómenos, de los hechos observables o vínculos que establecen los entes (Esteban Nieto, 2018).

##### **Diseño de investigación:**

No experimental, transversal descriptivo correlacional.

Según el libro “Diseños de investigación en Psicología” (Ato García y Vallejo Seco, 2015), la investigación transversal es aquella en donde las variables, tanto independiente como dependiente son medidas en un mismo momento del tiempo. Se denomina correlacional por la asociación de las variables antes mencionadas, a través de un método estadístico adecuado para variables de tipo cuantitativas.

El esquema a seguir será:



Dónde:

M: Trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020

X: Motivación Laboral (Variable independiente)

Y: Desempeño Laboral (Variable dependiente).

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Definición conceptual de las variables:**

- Motivación laboral (Variable independiente):

La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al sujeto satisfacción a sus necesidades básicas, ocasionando un comportamiento distinto que consigue obtener un sobresaliente resultado dentro de los objetivos de una empresa. (Robbins y Judge, 2009)

- Desempeño laboral (Variable dependiente):

Aquel comportamiento laboral que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la adquisición de los objetivos organizacionales” (Franklin Fincowsky et al., 2011).

#### **Operacionalización de variables:**

La operacionalización de las variables independiente y dependiente se encuentran en el **Anexo 1**, como lo dispone la normativa.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población constó por todos los profesionales de la salud pertenecientes al Centro de Salud Yugoslavia, pertenece a la Red de Salud Pacifico Sur (nivel I-4)

## **Muestra**

La muestra fue de 56 trabajadores que laboran en el Centro de Salud Yugoslavia en el año 2020. No fue necesario calcular el tamaño muestral ya que se consideró al total de la población como sujetos de estudio para el análisis.

## **Muestreo**

El presente estudio no llevó a cabo técnicas de muestreo debido a que consideró a toda la población.

Criterios de inclusión:

- Personal sanitario que trabaja a tiempo completo o parcial en el Centro de Salud Yugoslavia.
- Personal sanitario contratado(a) o nombrado(a) en el Centro de Salud Yugoslavia.
- Personal sanitario mayor de 18 años.
- Personal sanitario que aceptó el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal sanitario que se encuentra en descanso médico o permiso laboral.
- Personal sanitario que no aceptó el consentimiento informado.
- Personal sanitario que no completó la encuesta.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

#### **Técnicas de recolección de datos:**

La técnica usada fue la encuesta. Esta es una técnica que recolecta la opinión de un determinado sector de la población sobre un fenómeno o problema en específico.

### **Instrumento de recolección de datos:**

La parte inicial de nuestra encuesta presentó el consentimiento informado. Los participantes que aceptaron llenaron sus datos básicos como sexo (mujer o varón), edad (en años), profesión, tiempo de servicio en el Centro de Salud y su condición laboral.

Los instrumentos utilizados en la presente investigación para evaluar la variables independiente y dependiente corresponden al estudio realizado por Linares (Marín y Susan, 2017) en una población similar, donde:

1. La Motivación Laboral se evaluó a través de 23 ítems, en dos dimensiones: Motivación extrínseca (11 ítems) y Motivación intrínseca (12 ítems).
2. El desempeño laboral se midió a través de 13 ítems, también en dos dimensiones: Competencias del individuo (5 ítems) y Competencias del puesto (8 ítems).

Ambos instrumentos se midieron a través de la escala Likert en 5 niveles: Deficiente (1 punto), Regular (2 puntos), Bueno (3 puntos), Muy bueno (4 puntos) y Excelente (5 puntos).

Por último, los niveles y rangos para interpretar el valor final de cada instrumento que evaluó Motivación y Desempeño Laboral fueron: Mala (23 a 53 puntos), Regular, (54 a 84 puntos) y Buena (85 a 115 puntos).

### **3.5. Procedimientos**

Para el presente trabajo de investigación se requirió contar con la autorización del director del Centro de Salud Yugoslavia, para poder aplicar las encuestas virtuales y lograr la recolección de datos. Para esto, se envió una solicitud en enero a nombre del investigador principal, a fin de que se brindara las facilidades del

caso. Entre agosto y septiembre del 2020, la encuesta se llevó a cabo a través de Google Forms. El tiempo aproximado para el llenado de la encuesta fue de 20 minutos.

### **3.6. Método de análisis estadístico**

La base de datos fue importada al programa estadístico Stata v16. Previo al análisis estadístico se evaluó si había registros duplicados teniendo en cuenta la coincidencia de apellidos y nombres, y posteriormente se procedió a anonimizar la base de datos. Luego, se buscaron posibles datos no plausibles en la variable de edad. En caso de considerarlos no plausibles, se los consideró como datos perdidos.

El análisis descriptivo consistió en la tabulación de las variables categóricas en frecuencias absolutas y relativas. La distribución de las variables numéricas fue evaluada mediante métodos gráficos (diagramas de dispersión, diagramas cuantil-cuantil) y estadísticos (comparación media mediana, skewness y kurtosis). En el caso de las variables con distribución normal, se utilizó medias y desviaciones estándar, en caso contrario se utilizaron medianas y rangos intercuartílicos.

Para evaluar si existían diferencias estadísticamente significativas entre la edad, profesión, tiempo de servicio y condición laboral en cada grupo por sexo (masculino o femenino) se llevó a cabo de la prueba de la U de Mann-Whitney, Prueba exacta de Fisher y Prueba Chi Cuadrado según correspondió. El análisis de asociación entre el puntaje promedio de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020 se realizó mediante la determinación de coeficientes y sus intervalos de confianza al 95% mediante regresión lineal bivariado y multivariada, previa evaluación de supuestos (linealidad, normalidad y



homocedasticidad). Adicionalmente se determinó la asociación entre características generales de la población y el promedio del Desempeño Laboral. El valor p se consideró estadísticamente significativo cuando fue menor a 0,05.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación se fundamentó en el código de ética de la Universidad César Vallejo el cual se centra en el respeto de la persona humana como un ser autónomo e íntegro, honrando su honorabilidad, área de donde emana, nivel socioeconómico, sexo, raza u otro principio que lo represente; por lo que es más meritorio y respetable tener en contemplación sus necesidades, cultura, independencia y tranquilidad ante el beneficio científico.

Cabe destacar que solo las participantes que aceptaron el consentimiento informado pudieron completar la encuesta virtual. **(Anexo 2).**

#### IV. RESULTADOS

Mediante la aplicación de regresión lineal simple para evaluar la asociación entre el promedio de la Motivación Laboral y su relación con el Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales, encontramos que por cada punto que aumenta el promedio de la Motivación Laboral, el puntaje promedio del Desempeño Laboral aumenta en 0,42 puntos (IC 95%: 0,29 a 0,54 puntos). Esta asociación fue estadísticamente significativa ( $p < 0,001$ ). (Tabla 1)

**Tabla1. Asociación entre el promedio de la Motivación y el Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020.**

Variables	Desempeño Laboral †	Valor de p
	$\beta$ crudo (IC 95%)	
Motivación Laboral †	0,42 (IC 95%: 0,29 a 0,54)	< 0,001

† Puntaje promedio total

Al analizar la motivación por dimensiones, se demuestra que por cada punto que aumenta el promedio de la Motivación extrínseca, el puntaje promedio del Desempeño Laboral aumenta en 0,86 puntos (IC 95%: 0,60 a 1,11 puntos), asociación estadísticamente significativa ( $p < 0,001$ ).  
**(Tabla 2)**

**Tabla2. Asociación entre el promedio de la Motivación extrínseca y el Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020.**

Variables	Desempeño Laboral †	Valor de p
	$\beta$ crudo (IC 95%)	
Motivación extrínseca $\Delta$	0,86 (IC 95%: 0,60 a 1,11)	< 0,001

† Puntaje promedio total

$\Delta$  Puntaje promedio parcial

Y por cada punto que aumenta el promedio de la Motivación intrínseca, el puntaje promedio del Desempeño Laboral aumenta en 0,66 puntos (IC 95%: 0,42 a 0,90 puntos). Esta asociación fue estadísticamente significativa ( $p < 0,001$ ). (Tabla 3)

**Tabla3. Asociación entre el promedio de la Motivación intrínseca y el Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020.**

Variables	Desempeño Laboral †	Valor de p
	$\beta$ crudo (IC 95%)	
Motivación intrínseca $\Delta$	0,66 (IC 95%: 0,42 a 0,90)	< 0,001

† Puntaje promedio total

$\Delta$  Puntaje promedio parcial

## V. DISCUSIÓN

El siguiente estudio se llevó a cabo en profesionales de la salud pertenecientes al Centro de Salud Yugoslavia, de la Red de Salud Pacífico Sur. La evaluación fue a través de una encuesta en línea, la asociación entre su nivel de motivación y desempeño laboral, encontrando que por cada punto que aumenta el promedio de la Motivación Laboral, el puntaje promedio del Desempeño Laboral aumenta en 0,42 puntos (IC 95%: 0,29 a 0,54 puntos), una asociación fue estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ). Dicha asociación es más fuerte cuando se evalúa a través del dominio “Motivación extrínseca” su efecto sobre el Desempeño Laboral en dichos profesionales de la salud.

La motivación consiste en necesidades, conscientes e inconscientes, que se dividen en primarias, como las fisiológicas, y secundarias, como la autoestima, el estatus y la autoafirmación. La motivación es un factor que se utiliza para la satisfacción de necesidades y deseos (Weihrich et al., 2017).

En un ambiente laboral, la motivación tiene una función importante en el desempeño laboral, entendiéndose esta como productividad y eficacia para el logro de metas. Esta relación directa puede ser aprovechada por los empleadores para conocer aquello que cada empleado necesita y negociar para satisfacer sus demandas y así lograr mejores resultados de productividad, calidad y servicio (Véliz Martínez et al., 2016).

Se demostró que la satisfacción de las necesidades fisiológicas, necesidades de poder, satisfacción de la teoría de la equidad en más del 50% de los participantes que respondieron “casi siempre” o “siempre”, logro que 50,32% de estos respondieran que “siempre” y 49,68% “casi siempre” lograran la competencia de eficiencia laboral. Esto ocurrió en un estudio aplicado al personal administrativo (Bohórquez et al., 2020).

Así mismo, una población similar (Burga Vásquez y Wiese Eslava, 2018), también demostraron una relación significativa de grado moderado ( $r = 0.604$ ) entre la motivación y desempeño del personal

administrativo en la empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Es decir que, al tener una motivación de carácter favorable, influye en un buen desempeño de sus colaboradores del área administrativa.

En un análisis de regresión simple se halló una correlación lineal positiva y significativa. En dicho estudio, por cada punto obtenido en la motivación laboral, aumentaba en 0,64 puntos el desempeño laboral; una asociación similar a nuestros resultados donde por cada punto que aumentó el promedio de la Motivación Laboral, el puntaje promedio del Desempeño Laboral aumenta en 0,42 puntos ( $p < 0,05$ ) (Loredo y Carmen, 2014).

En Perú, en un estudio llevado a cabo en el hospital Víctor Larco Herrera (Oliva Estrada, 2017), una población similar a la estudiada en nuestra investigación, se muestra un coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral de 0,208 (Rho de Spearman) y significativa ( $p < 0,05$ ); similar a nuestros resultados hallados en el personal asistencial del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020. El estudio también analiza la variable motivación en sus dimensiones extrínseca e intrínseca, demostrando la existencia de relación con la variable desempeño, de la misma forma en la que nuestra investigación demuestra su correlación ( $p < 0.05$ )

Otro hospital, “Hugo Pesce Pescetto” en Andahuaylas, afirma con un IC de 95%, la existencia de una relación significativa entre las mismas variables (Reynaga Utani, 2016). Esta relación positiva y lineal se determinó a través Rho de Spearman (0,48).

Como evidencia adicional de las asociaciones antes mencionadas, se logró demostrar en el 2018 (Huamán y Ysabel, 2018), también a través de una correlación de Spearman en trabajadores de un Centro de Salud, una correlación positiva media (0,31) con significancia estadística ( $p < 0,05$ ). En mencionado estudio, también evalúan la necesidad de logro (Rho = 0,85), de afiliación (Rho = 0,73) y de poder (Rho = 0,27); comprobando así una correlación significativa y positiva, alta, alta y media, respectivamente.

En esta investigación se realiza el análisis de las características generales de nuestra población, para evaluar su posible asociación con el desempeño laboral. Es así que, en Japón (Hashiguchi et al., 2021), se determinó que tanto los trabajadores jóvenes como los mayores son afectados por las motivaciones intrínsecas y extrínsecas para laboral, y que el efecto de estas motivaciones sobre el desempeño laboral difirió según la edad, resultado similar a nuestro estudio, donde por cada año de edad, el puntaje sobre el desempeño aumentaba en 0,03 puntos. Sin embargo, esta diferencia puede tener su origen en el azar, y ser la motivación (en sus dos dimensiones) con otros factores los que realmente influyan sobre el desempeño.

Existen hallazgos relacionados a la motivación, en diferentes tipos de participantes. En un estudio llevado a cabo en 91 gerentes, 249 empleados del hospital, 237 enfermeras y 373 fisioterapeutas en Francia (Gillet et al., 2020), se determinó que la naturaleza de los perfiles identificados apoya el nivel global de motivación laboral autodeterminada, así como la calidad específica de las normas de comportamiento de los empleados en el trabajo. Por lo tanto, es importante para mejorar el desempeño laboral de una institución, lograr una comprensión global de la motivación laboral de los empleados y sus determinantes contextuales y personales.

La investigación sobre el papel de la motivación en el servicio público en relación con el desempeño laboral ha sido un tema importante en los últimos años (Gan et al., 2020). En dicho estudio motivación en el servicio público se relacionó positivamente con la satisfacción laboral ( $r = 0.437$ ,  $p < 0.01$ ) y también con el compromiso organizacional ( $r = 0.418$ ,  $p < 0.01$ ). Es así que el estudio concluye que los empleados con altos niveles de motivación en el servicio público tenían menos probabilidades de dejar su trabajo dentro del sector público.

Por los estudios ya mencionados, podemos afirmar que un buen ambiente laboral tiene un efecto positivo en el desempeño. Así lo confirma un estudio llevado a cabo en médicos, enfermeras y personal

administrativo, donde concluye que la autonomía laboral, la motivación intrínseca y la satisfacción en el trabajo son importantes para la relación de apoyo y rendimiento laboral. Los resultados también confirmaron que el estrés percibido moderó negativamente la relación entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral, debilitando el efecto que la satisfacción en el trabajo tiene en el rendimiento laboral de los empleados (Tran et al., 2020).

Es común que las instituciones contraten trabajadores en función de sus conocimientos, habilidades y aptitudes. Sin embargo, su productividad puede verse afectada si no se satisfacen las necesidades motivacionales de los empleados (Di Pietrantonio et al., 2019). Al abordar las motivaciones intrínsecas (por ejemplo, interés) y extrínsecas (por ejemplo, recompensa) de los trabajadores asistenciales, es posible mejorar de manera sostenible la productividad del Centro de Salud (Bohórquez et al., 2020).

Se deben tener en cuenta algunas limitaciones importantes al interpretar los resultados de la presente investigación. En primer lugar, el estudio evaluó el auto reporte de la motivación y el desempeño laboral, mas no la práctica in vivo. A pesar de que el auto reporte puede subestimar o sobreestimar los valores reales en cada variable medida en los profesionales de la salud, su evaluación es importante, ya que una mayor motivación laboral logra un mejor desempeño en el trabajo del personal asistencial, incluido el personal administrativo. (Gan et al., 2020; Tran et al., 2020). En segundo lugar, nuestro análisis estadístico se llevó a cabo en una población determinada, es decir, solo trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash durante el 2020. Por ello, no es viable extrapolar nuestros resultados descriptivos, sino en determinar la asociación de nuestras variables.

A pesar de sus limitaciones, el presente estudio empleó regresión lineal simple para determinar la asociación entre variables. Esta presenta una ventaja en relación con otra prueba que fue posible usar, la Prueba de Spearman. La regresión lineal además de presentar la relación positiva



entre las variables también estimó un valor puntual con un intervalo de confianza al 95%. Se sugiere llevar a cabo el estudio en una población mayor para evaluar la posibilidad de emplear modelos multivariados.

## VI. CONCLUSIONES

- Primero** Existe una relación estadísticamente significativa ( $p < 0,001$ ) entre mis variables de estudio en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia debido a que por cada punto que aumenta el promedio de la Motivación Laboral, el puntaje promedio del Desempeño Laboral aumenta en 0,42 puntos (IC 95%: 0,29 a 0,54 puntos).
- Segundo** Esta asociación es estadísticamente significativa ( $p < 0,001$ ) entre el promedio de la Motivación extrínseca y el Desempeño laboral en el personal asistencial del Centro de Salud Yugoslavia, dado que por cada punto que aumenta el promedio de la Motivación extrínseca, el puntaje promedio del Desempeño Laboral aumenta en 0,86 puntos (IC 95%: 0,60 a 1,11 puntos).
- Tercero** Se encontró una relación estadísticamente significativa ( $p < 0,001$ ) entre el promedio de la Motivación intrínseca y el Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia, ya que por cada punto que aumenta el promedio de la Motivación intrínseca, el puntaje promedio del Desempeño Laboral aumenta en 0,66 puntos (IC 95%: 0,42 a 0,90 puntos).

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero** Se recomienda implementar estrategias para aumentar la motivación laboral, debido a que esta tiene un impacto directamente proporcional sobre el nivel de desempeño laboral en personal asistencial del Centro de Salud Yugoslavia. Planteamos como estrategias lo siguiente: involucramiento del personal en la toma de decisiones laborales con la gerencia, capacitaciones para aumentar el flujo de trabajo entre empleados y empleadores, mejores incentivos por el logro de metas propuestas mensualmente.
- Segundo** Se recomienda implementar las siguientes estrategias para aumentar la motivación extrínseca dentro del Centro de Salud Yugoslavia: promover y apoyar al desarrollo profesional del personal elegido y felicitarlo por sus logros, tener en cuenta el aporte de ideas brindado por el trabajador y fomentar su participación en las actividades laborales en gestión.
- Tercero** Se recomienda implementar las siguientes estrategias para aumentar la motivación intrínseca dentro del Centro de Salud Yugoslavia: costear sus estudios superiores para su formación profesional e individual según requisitos previos, brindar la oportunidad y confianza al trabajador de asumir roles que impliquen mayor responsabilidad para la mejora de su autoestima y a su vez resaltar su talento, ofrecer incentivos como viajes o reuniones de trabajo para premiar su labor.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrianzén Chávez, X. S., y Franco Obando, S. T. J. (2018). Motivación y Desempeño Laboral del personal de servicio en Atención al Cliente, supermercados Metro—Nuevo Chimbote, 2018. *Universidad César Vallejo*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19017>
- Alvarez, H., y Felicia, M. (2018). Motivación Y Desempeño Laboral En Trabajadores Asistenciales Del Centro De Salud Belenpampa, Cusco. *Repositorio Institucional* - UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37559>
- Araya-Castillo, L., y Pedreros-Gajardo, M. (2014). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 0(142).  
<https://doi.org/10.15517/rcs.v0i142.14301>
- Arnold, J., Randall, R., y Patterson, F. (2010). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (5. ed). Financial Times Prentice Hall.
- Ato García, M., y Vallejo Seco, G. (2015). *Diseños de investigación en psicología*. Ediciones Pirámide.
- Benavidez, S., y Alexandra, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*.  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12711>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el

- desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Burga Vásquez, G., y Wiese Eslava, S. J. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Carbajal Angeles, K. (2019). Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. *Universidad de San Martín de Porres – USMP*. <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5531>
- Carrasco, J. B., y Basterretche Baignol, J. (1995). *Técnicas y recursos para motivar a los alumnos*. Ed. Rialp.
- Chiavenato, I., García Madariaga, R., y Villamizar, G. A. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.
- Cipriano Luna González, A. (2014). *Proceso administrativo*. <http://site.ebrary.com/id/11038651>
- Di Pietrantonio, J., Miller Neilan, R., y Schreiber, J. B. (2019). Assessing the impact of motivation and ability on team-based productivity using an agent-based model. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 25(4), 499-520. <https://doi.org/10.1007/s10588-019-09295-4>
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación*.
- Fischman, D., y Matos, L. (2014). Motivación 360°.Cómo incrementarla en la vida y en la empresa. *Grupo de Investigación en Motivación y Emoción*. <https://investigacion.pucp.edu.pe/grupos/motem/publicacion/motivacion-360-como-incrementarla-en-la-vida-y-en-la-empresa/>
- Franklin Fincowsky, E. B., Krieger, M. J., y Vallhonrat, A. L. (2011). *Comportamiento organizacional: Enfoque para América Latina*. Pearson Educación.

- Gan, K.-P., Lin, Y., y Wang, Q. (2020). Public Service Motivation and Turnover Intention: Testing the Mediating Effects of Job Attitudes. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01289>
- Gillet, N., Morin, A. J. S., Ndiaye, A., Colombat, P., y Fouquereau, E. (2020). A test of work motivation profile similarity across four distinct samples of employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 988-1030. <https://doi.org/10.1111/joop.12322>
- Hashiguchi, N., Sengoku, S., Kubota, Y., Kitahara, S., Lim, Y., y Kodama, K. (2021). Age-Dependent Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Construction Worker Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 111. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010111>
- Hevia, A. E., Vilar, M. M., y Salvá, F. A. M. (2006). *Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona*. 18.
- Huamán, O., y Ysabel, D. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20859>
- Lazo, C., y Hilario, P. (2017). La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura. *Universidad Nacional de Piura / UNP*. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1101>
- Leon Diaz, G. D. (2016). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de cajay- huari, año 2017*.

- Loredo, E., y Carmen, P. del. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*.  
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/99>
- Marín, L., y Susan, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. *Universidad César Vallejo*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9005>
- MINSA. (2012). *Modelo de atención integral de salud basado en familia y comunidad*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/293150-modelo-de-atencion-integral-de-salud-basado-en-familia-y-comunidad>
- Montoya Restrepo, I. A., y Vélez Restrepo, J. M. (2014). Motivational theories in the study of entrepreneurship. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 36, 204-236. <https://doi.org/10.14482/pege.36.5571>
- Oliva Estrada, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9048>
- Reynaga Utani, Y. (2016). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. *Universidad Nacional José María Arguedas*. <http://20.20.9.10/handle/123456789/245>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Sánchez, M., y Lizbeth, A. (2017). *Influencia de la motivación para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera*. *Universidad Nacional de Trujillo*.  
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9516>

- Santrock, J. W., Pineda Ayala, L. E., y Ortiz Salinas, M. E. (2006). *Psicología de la educación*. McGraw-Hill.
- Thomas, K. W., TotalBoox, y TBX. (2009). *Intrinsic Motivation at Work*. Berrett-Koehler Publishers. <http://www.totalboox.com/book/id-3513882718556504618>
- Tran, L. T. T., Thi Vinh Hien, H., y Baker, J. (2020). When supportive workplaces positively help work performance. *Baltic Journal of Management, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2020-0220>
- Utria, O. (2007). *LA IMPORTANCIA DEL CONCEPTO DE MOTIVACION EN LA PSICOLOGIA*.  
[http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma\\_digital\\_psicologia/3\\_motivacion\\_oscar\\_utria.pdf](http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_digital_psicologia/3_motivacion_oscar_utria.pdf)
- Véliz Martínez, P. L., Jorna Calixto, A. R., y Berra Socarrás, E. M. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2), 0-0.
- Vera Rivas, J. C. (2019). *Motivación y su influencia en la satisfaccion laboral del personal de galleta PUIG*.  
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAU0646.pdf>
- Wehrich, H., Koontz, H., Cannice, M., Yfarraguerri Villarreal, L., Nagore, G., y Herrero Díaz, M. J. (2017). *Administración: Una perspectiva global, empresarial y de innovación*.
- Zans Castellón, A. J. (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 [Masters, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE		DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
TIPO	NOMBRE				
Variable Independiente	Motivación laboral	Extrínsecas	Tensión relacionada con el trabajo (ítem 1 al 5)	Escala Likert	<b>Cuestionario de Motivación laboral</b> Autor: Linares Marín Jacqueline Año: 2017
			Presión del trabajo (ítem 6 al 7)		
			Relación interpersonal con sus jefes (ítem 8)		
			Relación interpersonal con sus compañeros (ítem 9)		
		Monotonía laboral (ítem 10 al 11)			
		Intrínsecas	Satisfacción por el trabajo (ítem 12 al 15)		
			Competencia profesional (ítem 16 al 18)		
			Promoción profesional (ítem 19 al 21)		
Estatus (ítem 22 al 23)					
Variable dependiente	Desempeño laboral	Competencias del individuo	Iniciativa y excelencia (ítem 1)	Escala Likert	<b>Cuestionario de Desempeño laboral</b> Autor: Linares Marín Jacqueline Año: 2017
			Integridad (ítem 2)		
			Comunicación a todo nivel (ítem 3)		
			Supervisión / Acompañamiento (ítem 4)		
			Apertura para el cambio (ítem 5)		
		Competencias del puesto	Calidad administrativa (ítem 6)		
			Trabajo en equipo (ítem 7)		
			Trabajo con otras organizaciones (ítem 8)		
			Control interno (ítem 9)		
			Sentido costo beneficio (ítem 10)		
			Toma de decisiones y solución de problema (ítem 11)		
			Compromiso del servicio (ítem 12)		
			Enfoque pragmático (ítem 13)		

## Anexo 2. Consentimiento informado e Instrumento de recolección de datos

### Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020.

Contiene: Consentimiento informado, Instrumento de medición de la variable Motivación Laboral e Instrumento de medición de la variable Desempeño Laboral

**\*Obligatorio**

#### 1. CONSENTIMIENTO INFOMADO \*

Por medio de esta ficha se hace la explicación de la investigación llevada a cabo de la cual usted voluntariamente es participe. Esta investigación a cargo de una alumna de la Universidad Cesar Vallejo, donde: Tiene como objetivo: Determinar la relación Motivación y Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia – Ancash, 2020. Para ello es necesario responder a dos cuestionarios respectivamente, llamados: Instrumento de medición de la variable Motivación Laboral e Instrumento de medición de la variable Desempeño Laboral, el tiempo de desarrollo oscila entre 20 y 25 minutos. La información que usted proporcione es voluntaria y anónima, siendo CONFIDENCIAL y no será utilizada para otros fines que no sea la investigación presente. Puede comunicarse con la autora a través del correo electrónico proporcionado.

*Marca solo un óvalo.*

- Estoy de acuerdo  
 Estoy en desacuerdo

Datos básicos

#### 2. Sexo \*

*Marca solo un óvalo.*

- Mujer  
 Hombre

#### 3. Edad \*

---

4. Profesión \*

*Marca solo un óvalo.*

- Médico(a)  
 Enfermero(a)  
 Técnico  
 Administrativo  
 Otros: \_\_\_\_\_

5. Tiempo de servicio en el establecimiento de salud \*

*Marca solo un óvalo.*

- Menos de 2 años.  
 Más de 2 años.

6. Condición laboral \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nombrado(a)  
 Contratado(a)  
 Otros: \_\_\_\_\_

Instrumento de medición de la variable Motivación y Desempeño laboral

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas.

Para ello debe responder  
Escala: Deficiente "1", Regular "2", Bueno "3", Muy bueno "4", Excelente "5".

7. Motivación Laboral \*

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Soy responsable en mi centro de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La relación con mi superior es muy cordial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las relaciones con mis compañeros son buenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo en el C.S es el mismo de todos los días, no varía nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo la sensación de que lo que estoy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

haciendo vale la pena

---

Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación

---

Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo

---

Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable

---

Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión

---

Tengo pocas oportunidades para aprender hacer

---

Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante

---

Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente

---

Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración

---

El sueldo que percibo es muy adecuado

---

8. Desempeño laboral \*

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uso eficaz y protección de los recursos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### **Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento**

Se sacó los datos de validez y confiabilidad de la tesis que corresponde al estudio realizado por Linares (Marín y Susan, 2017), que utilizó una población similar, y cuyo instrumento ya fue aprobado por la UCV. La validación de los instrumentos fue a través de juicios de expertos.

Marín, L., y Susan, J. (2017). Motivacion laboral y desempeño laboral en el centro de salud de Huayrona,2017. *Universidad Cesar Vallejo*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9005>



**Anexo 4. Frecuencia y porcentaje de las características en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020. Análisis bivariado a través de Prueba U Mann Whitney, exacta de Fisher y Chi Cuadrado.**

Características	Masculino n (%)	Femenino n (%)	Total n (%)	Valor de P
Número de participantes	19 (35,55%)	36 (65,45%)	55 (100%)	
Edad*	34 [27;45]*	35 [28,5;42]*	35 [28;42]*	0.740 $\Delta$
Profesión				< 0,001 $\nabla$
Médico(a)	13 (76,47%)	4 (23,53%)	17 (30,91%) **	
Enfermero(a)	0 (0%)	14 (100%)	14 (25,45%) **	
Obstetra	0 (0%)	3 (100%)	3 (5,45%) **	
Odontólogo(a)	3 (42,86%)	4 (57,14%)	7 (12,73%) **	
Administrativo	2 (40%)	3 (60%)	5 (9,09%) **	
Psicólogo	0 (0%)	1 (100%)	1 (1,82%) **	
Técnico	1 (12,5%)	7 (87,5%)	8 (14,55%) **	
Tiempo de servicio				0.938 $\dagger$
Menos de 2 años.	6 (35,29%)	11 (64,71%)	17 (30,91%) **	
Más de 2 años.	13 (34,21%)	25 (65,79%)	38 (69,09%) **	
Condición laboral				0.717 $\dagger$
Contratado(a)	11 (36,67%)	19 (63,33%)	30 (54,55%) **	
Nombrado(a)	8 (32%)	17 (68%)	25 (45,45%) **	

\*Mediana [Rango intercuartílico]

\*\*Valor porcentual en relación con la población total.

$\Delta$  Prueba U Mann Whitney

$\nabla$  Prueba exacta de Fisher

$\dagger$  Prueba Chi Cuadrado

Luego de eliminar duplicados, se registraron datos de 56 personas que completaron satisfactoriamente la encuesta virtual, de las cuales se excluyó 1 por no haber consignado su profesión. Finalmente se analizaron los datos de 55 trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020.

De estos 55 profesionales de la salud, 19 (35,55%) fueron varones y 36 (65,45%) mujeres, con una mediana de edad de 34 [27;45] años y 35 [28,5;42] años, respectivamente. Esta diferencia no fue estadísticamente significativa ( $p > 0,05$ ). En cuanto a la profesión reportada como médico(a), enfermero(a), obstetra, odontólogo(a), administrativo, psicólogo o técnico, la frecuencia y porcentaje encontrados fueron 17 (30,91%), 14 (25,45%), 3 (5,45%), 7 (12,73%), 5 (9,09%), 1 (1,82%) y 8 (14,55%), respectivamente. Las diferencias entre ambos grupos por sexo fueron estadísticamente significativas ( $p < 0,05$ ). Además, 69,09% de los encuestados tuvieron un tiempo de servicio mayor a 2 años y 44,45% de los mismos, tienen una condición laboral como nombrados.

**Anexo 5. Frecuencia y porcentaje por ítem con el valor promedio total de la Motivación Laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020.**

Ítem	Escala Likert					TOTAL $\Delta$
	Deficiente n (%)	Regular n (%)	Buena n (%)	Muy buena n (%)	Excelente n (%)	
Motivación extrínseca						31,52( $\pm$ 8,37)
Ítem 1	2(3,64%)	4(7,27%)	24(43,64%)	16(29,09%)	9(16,36%)	3,47( $\pm$ 0.97)
Ítem 2	3(5,45%)	14(25,45%)	27(49,09%)	8(14,55%)	3(5,45%)	2,89( $\pm$ 0.91)
Ítem 3	7(12,73%)	21(38,18%)	12(21,82%)	10(18,18%)	5(9,09%)	2,72( $\pm$ 1,17)
Ítem 4	4(7,27%)	14(25,45%)	18(32,73%)	12(21,82%)	7(12,73%)	3,07( $\pm$ 1,13)
Ítem 5	8(14,55%)	18(32,73%)	19(34,55%)	6(10,91%)	4(7,27%)	2,63( $\pm$ 1,09)
Ítem 6	5(9,09%)	20(36,36%)	18(32,73%)	7(12,73%)	5(9,09%)	2,76( $\pm$ 1,08)
Ítem 7	8(14,55%)	18(32,73%)	22(40,00%)	3(5,45%)	4(7,27%)	2,58( $\pm$ 1,04)
Ítem 8	4(7,27%)	15(27,27%)	19(34,55%)	9(16,36%)	8(14,55%)	3,03( $\pm$ 1,15)
Ítem 9	1(1,82%)	13(23,64%)	25(45,45%)	7(12,73%)	9(16,36%)	3,18( $\pm$ 1,03)
Ítem 10	6(10,91%)	12(21,82%)	23(41,82%)	9(16,26%)	5(9,09%)	2,90( $\pm$ 1,09)
Ítem 11	17(30,91%)	16(29,09%)	15(27,27%)	5(9,09%)	2(3,64%)	2,25( $\pm$ 1,10)
Motivación intrínseca						32,74( $\pm$ 9,68)
Ítem 12	3(5,45%)	15(27,27%)	22(40,00%)	6(10,91%)	9(16,36%)	3,05( $\pm$ 1,12)
Ítem 13	14(25,45%)	16(29,09%)	16(29,09%)	6(10,91%)	3(5,45%)	2,41( $\pm$ 1,14)
Ítem 14	0(0%)	13(23,64%)	19(34,55%)	12(21,82%)	11(20,00%)	3,38( $\pm$ 1,06)
Ítem 15	2(3,64%)	13(23,64%)	18(32,73%)	14(25,45%)	8(14,55%)	3,23( $\pm$ 1,08)
Ítem 16	15(27,27%)	15(27,27%)	13(23,64%)	8(14,55%)	4(7,27%)	2,4( $\pm$ 1,24)
Ítem 17	8(14,55%)	14(25,45%)	23(41,82%)	6(10,91%)	4(7,27%)	2,70( $\pm$ 1,08)
Ítem 18	14(25,45%)	16(29,09%)	17(30,91%)	5(9,09%)	3(5,45%)	2,4( $\pm$ 1,13)
Ítem 19	9(16,36%)	16(29,09%)	20(36,36%)	7(12,73%)	3(5,45%)	2,61( $\pm$ 1,07)
Ítem 20	11(20,00%)	11(20,00%)	20(36,36%)	8(14,55%)	5(9,09%)	2,72( $\pm$ 1,20)
Ítem 21	6(10,91%)	18(32,73%)	16(29,09%)	10(18,18%)	5(9,09%)	2,81( $\pm$ 1,14)
Ítem 22	13(23,64%)	10(18,18%)	22(40,00%)	6(10,91%)	4(7,27%)	2,6( $\pm$ 1,18)
Ítem 23	17(30,91%)	16(29,09%)	14(25,45%)	4(7,27%)	4(7,27%)	2,30( $\pm$ 1,19)
PUNTAJE TOTAL †						64,27( $\pm$ 17,07)

$\Delta$  Media (Desviación estándar)

† Sumatoria del puntaje promedio de Motivación extrínseca y Motivación intrínseca.

En cuanto a los puntajes obtenidos en la valoración mediante escala Likert de la Motivación laboral, encontramos un puntaje promedio en la Motivación extrínseca de 31,52 ( $\pm 8,37$ ) puntos y en la Motivación intrínseca 32,74 ( $\pm 9,68$ ) puntos. En consecuencia, la media total de la Motivación laboral fue 64,27 ( $\pm 17,07$ ) puntos en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020. Según Linares <sup>3</sup> et. al, este puntaje correspondería a un nivel de “motivación laboral mala” (54 a 84 puntos). Además, en el dominio de la Motivación extrínseca, los ítems con mayor puntuación fueron “Soy responsable en mi centro de trabajo”, “Las relaciones con mis compañeros son buenas” y “Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo” con valores promedios de 3,47( $\pm 0,97$ ), 3,18( $\pm 1,03$ ) y 3,07( $\pm 1,13$ ) respectivamente y una percepción general mediante escala Likert en nivel “Bueno”. De igual forma, en la Motivación intrínseca, los ítems “Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena”, “Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación” y “En mi trabajo me encuentro muy satisfecho” tuvieron una percepción general en nivel “Bueno”.

**Anexo 6. Frecuencia y porcentaje por ítem con el valor promedio total del Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020.**

Ítem	Escala Likert					TOTAL $\Delta$
	Deficiente n (%)	Regular n (%)	Bueno n (%)	Muy bueno n (%)	Excelente n (%)	
Competencias del individuo						17( $\pm$ 4,17)
Ítem 1	0(0%)	11(20,00%)	23(41,82%)	11(20,00%)	10(18,18%)	3,36( $\pm$ 1,00)
Ítem 2	0(0%)	6(10,91%)	23(41,82%)	16(29,09%)	10(18,18%)	3,54( $\pm$ 0,91)
Ítem 3	0(0%)	7(12,13%)	21(38,18%)	16(29,09%)	11(20,00%)	3,56( $\pm$ 0,95)
Ítem 4	0(0%)	10(18,18%)	23(41,28%)	16(29,09%)	6(10,91%)	3,32( $\pm$ 0,90)
Ítem 5	1(1,82%)	9(16,36%)	22(40,00%)	14(25,45%)	9(16,36%)	3,38( $\pm$ 1,00)
Competencias del puesto						27( $\pm$ 6,81)
Ítem 6	0(0%)	6(10,91%)	21(38,18%)	18(32,73%)	10(18,18%)	3,58( $\pm$ 0,91)
Ítem 7	1(1,82%)	11(20,00%)	16(29,09%)	20(36,36%)	7(12,73%)	3,38( $\pm$ 1,00)
Ítem 8	2(3,64%)	9(16,36%)	20(36,36%)	19(34,55%)	5(9,09%)	3,29( $\pm$ 0,97)
Ítem 9	0(0%)	9(16,36%)	24(43,64%)	14(25,45%)	8(14,55%)	3,38( $\pm$ 0,93)
Ítem 10	2(3,64%)	6(10,91%)	25(45,45%)	18(32,73%)	4(7,27%)	3,29( $\pm$ 0,89)
Ítem 11	1(1,82%)	9(16,36%)	21(38,18%)	17(30,91%)	7(12,73%)	3,36( $\pm$ 0,96)
Ítem 12	0(0%)	12(21,82%)	18(32,73%)	19(34,55%)	6(10,91%)	3,34( $\pm$ 0,94)
Ítem 13	2(3,64%)	10(18,18%)	17(30,91%)	17(30,91%)	9(16,36%)	3,38( $\pm$ 1,07)
PUNTAJE TOTAL $\dagger$						44( $\pm$ 10,61)

$\Delta$  Media (Desviación estándar)

$\dagger$  Sumatoria del puntaje promedio de Motivación extrínseca y Motivación intrínseca.

En correspondencia a los puntajes obtenidos en la valoración mediante escala Likert del Desempeño Laboral, el puntaje promedio de las Competencias del individuo fueron 17 ( $\pm$ 4,17) puntos y en las Competencias del puesto 27 ( $\pm$ 6,81) puntos. Por lo tanto, la media total del Desempeño Laboral fue 44 ( $\pm$ 10,61) puntos en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020. Según Linares <sup>3</sup> et. al, este puntaje correspondería a un nivel de “desempeño laboral malo” (23 a 53 puntos). En general, los 13 ítems que evaluaron el Desempeño Laboral tuvieron una percepción general mediante escala Likert entre el nivel “Bueno” y “Muy bueno”.

**Anexo 7 Asociación entre características generales de la población y el promedio del Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia – Ancash, 2020.**

Variables	Desempeño Laboral †		Valor de p
	β crudo (IC 95%)		
Edad †	0,03 (IC 95%: -0,25 a 0,33)		0,808
Profesión			
Médico(a)	1		
Enfermero(a)	-7,1 (IC 95%: -14,9 a 0,59)		0,070
Obstetra	-5,54 (IC 95%: -19,02 a 7,92)		0,412
Odontólogo(a)	-3,88 (IC 95%: -13,54 a 5,77)		0,423
Administrativo	0,51 (IC 95%: -10,42 a 11,46)		0,925
Psicólogo	-7,88 (IC 95%: -30,01 a 14,25)		0,478
Técnico	0,24 (IC 95%: -8,98 a 9,46)		0,958
Tiempo de servicio			
Menos de 2 años	1		
Más de 2 años	1,99 (IC 95%: -4,25 a 8,23)		0,525
Condición laboral			
Contratado(a)	1		
Nombrado(a)	0,29 (IC 95%: -5,52 a 6,11)		0,920

† Puntaje promedio total

Al evaluar la asociación entre características generales de la población y el promedio del Desempeño Laboral en trabajadores asistenciales, observamos que por cada año que aumente la edad, el puntaje promedio del Desempeño Laboral aumenta solo en 0,03 puntos (IC 95%: -0,25 a 0,33). Además, el promedio del Desempeño Laboral en enfermeros(as) y psicólogos(as) fue 7,1 puntos (IC 95%: -14,9 a 0,59) y 7,88 puntos (IC 95%: -30,01 a 14,25) menos en relación con los médicos, respectivamente. Así mismo, los trabajadores asistenciales con un tiempo de servicio mayor a 2 años tuvieron en promedio 1,99 puntos más (IC 95%: -4,25 a 8,23) en Desempeño Laboral en relación con los que tuvieron un tiempo de servicio menor. El puntaje promedio fue de 0,29 puntos más (IC 95%: -5,52 a 6,11) en el personal nombrado, en relación con el personal contratado. Todas las asociaciones antes descritas no fueron estadísticamente significativas ( $p > 0,05$ ).

## Anexo 8. Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación

"Año de la Universalización de la salud"

### CONSTANCIA

El jefe del Centro de Salud Yugoslavia

Hace Constar:

Que el CD. Denis Jhonny Vereau Neciosup, identificado con DNI: 43041547, ha solicitado el permiso al Centro de Salud Yugoslavia para la aplicación de su trabajo de investigación en la Escuela Posgrado de la Universidad César Vallejo de Nuevo Chimbote, en la maestría de Gestión de los servicios de la Salud, con el título denominado: "Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Yugoslavia – Ancash, 2020", la misma que es autorizada para que pueda culminar con éxito el trabajo de investigación propuesto

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente

Nuevo Chimbote, 09 de enero del 2020

   
GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
**Dr. Jorge Luis Ferrer Rodríguez**  
C.M.P. 50537  
MEDICO JEFE