



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de  
emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.**

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

**AUTORA:**

Cusiquispe Quispitupa, Maria Nela (ORCID: 0000-0001-9994-560X)

**ASESORA:**

Mg. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia (ORCID: 0000-0002-5361-6541)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A Dios nuestro padre supremo quien nos provee vida.

A mi querida madre y a la memoria de mi padre, a mis hermanos por el apoyo moral, a mi esposo Dante con mucho cariño.

A mis hijos Carol Adriana y Gareth Stephano quienes son el motor de mi inspiración para alcanzar mis metas.

### **Agradecimiento**

A mis docentes de la escuela post grado – UCV por impartir sus conocimientos. A la Mg. María Julia Cabrera Santa Cruz por su dedicación y paciencia durante el asesoramiento para la ejecución de este trabajo de investigación, el apoyo de todos los profesionales del departamento de Emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas por consentirme realizar mi labor de investigación, el cual me permitió culminar la maestría.

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. MÉTODOLÓGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS .....	

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencias de la variable Motivación por dimensiones.....	27
Tabla 2. Distribución de frecuencias de la variable Desempeño Laboral por dimensiones.....	28
Tabla 3. Correlación de las variables Motivación y desempeño Laboral.....	29
Tabla 4. Correlación entre la Dimensión Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral.....	29
Tabla 5. Correlación entre la Dimensión Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral.....	31
Tabla 6. Rango de interpretación del Alfa de Cronbach.....	51
Tabla 7. Confiabilidad para las Variables .....	51

## Resumen

El objetivo principal de la presente investigación fue Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. La investigación es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo y alcance correlacional no causal. Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, resultando una muestra de 67 trabajadores. Se utilizó como técnica la encuesta; los instrumentos fueron dos cuestionarios para medir las variables Motivación y Desempeño laboral, cuya validación fue por el método de juicio de expertos y la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach. Los resultados descriptivos de la variable motivación, indican que la mayoría de los trabajadores sienten un alto nivel de motivación laboral (65.7%), el 31.3% de nivel Medio; en cuanto a la variable desempeño laboral: la mayoría refiere tener un alto desempeño laboral (79.1%), seguida de un nivel Medio o en proceso con 20.9%. Los resultados inferenciales demuestran que existe una relación positiva de magnitud moderada entre la variable las variables Motivación y Desempeño laboral ( $p$  valor  $0.001 < 0,05$ ;  $r$ : 0.402), concluyendo que, para los trabajadores del servicio de emergencia, un incremento del calor de motivación se asocia al incremento del nivel de desempeño laboral y viceversa.

*Palabras Clave: Motivación, desempeño laboral.*

## **Abstract**

The main objective of this research was to determine the relationship between motivation and work performance in the emergency service personnel of the Andahuaylas sub-regional hospital, 2021. The research is of an applied type, quantitative approach, non-experimental design cross-sectional, descriptive level and non-causal correlational scope. A non-probabilistic convenience sampling was applied, resulting in a sample of 67 workers. The survey was used as a technique; The instruments were two questionnaires to measure the variables Motivation and Work performance, the validation of which was by the expert judgment method and reliability using Cronbach's Alpha. The descriptive results of the motivation variable indicate that most of the workers feel a high level of work motivation (65.7%), 31.3% of Medium level; Regarding the variable work performance: the majority report having a high work performance (79.1%), followed by a Medium level or in process with 20.9%. The inferential results show that there is a positive relationship of moderate magnitude between the variables Motivation and Work performance ( $p$  value  $0.001 < 0.05$ ;  $r: 0.402$ ), concluding that, for emergency service workers, an increase in heat Motivation is associated with an increase in the level of job performance and vice versa.

*Keywords: Motivation, job performance.*

## I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años la motivación y el desempeño laboral son pilares para en el desarrollo de la calidad de servicios de salud, por ende, mejorar los índices de satisfacción de usuarios interno y externo. Las estrategias de fomento de condiciones de motivación y desempeño laboral, son particulares en cada organización (Elgegren, 2015). Diversos autores definen dichos términos, en esa línea Arnold et al. (2010) afirma que motivación es la ciencia que estudia los elementos que impulsan a las personas en su elección del qué hacer, con qué intensidad y por cuanto tiempo”, lo cual se reflejará en el desenvolvimiento laboral. Respecto al desempeño laboral, Chiavenato (2017), señala que son las conductas de los colaboradores a fin de lograr las metas y objetivos programados, de acuerdo a la labor que realizan.

Durante los últimos años, ha aumentado la disposición de las organizaciones por mejorar la gestión de condiciones de trabajo, algunas con resultados exitosos, sobre todo en el nivel privado, otras aún en proceso, básicamente por limitación de recursos, burocracia o débiles competencias de las líneas de mando; situación que confirma que la competitividad depende sobremano del equipo de trabajo. Esta es la razón por la que los niveles de mando, deben necesariamente considerar y atender las necesidades de su equipo, así como las condiciones de motivación laboral, por ser fundamental, es más, debe ser un objetivo institucional a alcanzar para el desarrollo de la organización (Manjarrez et al., 2020).

Sin embargo, estas experiencias de gestión de la motivación y mejora de las condiciones laborales, han sido afectadas a raíz de la pandemia por coronavirus desde marzo del año 2020, en la que el mundo entero viene atravesando etapas de confinamiento, medidas de distanciamiento y protección, que no se experimentaban desde hace más de un siglo, obligando a tomar medidas de seguridad sanitaria en diversos países del mundo, siendo nuestro país, uno de los más afectados a nivel mundial (OMS, 2020).

La pandemia por COVID-19 ha producido un desborde de la capacidad de la oferta de los sistemas de salud, afectando incluso a países con una organización sanitaria fortalecida; en ese contexto, en el año 2020, países como Italia, China,



reportaron brotes preocupantes de casos COVID-19, resaltando que no menos del 20% del total de casos positivos al coronavirus fueron del personal de salud (Brooks et al., 2020). Situación sin precedentes que amenaza la salud pública y ha obligado a los países, organizar respuestas de contingencia sanitarias. Realidad que ha producido problemas en la disponibilidad requerida de equipos de protección personal, así como debilidades en el cumplimiento de medidas de bioseguridad, generando temores y hasta ansiedad del personal de salud, al verse expuestos y vulnerables como trabajadores de primera línea, a contraer la enfermedad y la incertidumbre de padecer complicaciones y poner en riesgo su vida, escenarios que han generado un gran impacto en la motivación y desempeño laboral (DL), factores vitales en la labor sanitaria (OMS, 2020).

Al respecto, la OIT como una de las medidas de contingencia con enfoque de sostenibilidad, ha resaltado la necesidad de mejora e inversión de los servicios de salud, no solo en cantidad suficiente de recursos humanos y aspectos remunerativos, sino, en la formación, protección y motivación de los mismos (OIT, 2020).

Diversos estudios analizan los efectos de la pandemia COVID-19 sobre los estilos de vida, aprendizajes, percepciones, incluso la capacidad de hacer frente a situaciones problema; asimismo del impacto psicológico, social y cultural en las personas (Romero et al., 2020; Urzúa et al., 2020; Valdés et al., 2020 y Mc Bride et al., 2020); otros como Martínez Zelaya (2020) y Alarcón Henríquez et al., (2020) analizan el cómo las experiencias emotivas contrarias logran alterar los estados de ánimo y equilibrio. En esa línea (Di Renzo et al., 2020), en su investigación llegó a la conclusión que el confinamiento y el panorama aterrador que produjo el Covid19, aumentó los índices de depresión, hipocondría, ansiedad, incertidumbre, alteró los periodos de insomnio, en casi 6 de 10 encuestados; situaciones que en las afirmaciones de Cárdenas (2020), repercute negativamente no solo en la calidad de vida, si no, en la motivación, compromiso y desempeño laboral.

A nivel latinoamericano, según reportes de la OMS (2020), la pandemia ha sacado a relucir las serias debilidades y hasta precariedad en algunos países, de la capacidad de organización y respuesta sanitaria, reflejada en la escasez de recursos humanos, de equipos de protección personal, déficit presupuestal, entre

otros, que evidenciaron la desorganización y desventaja para enfrentar la pandemia. Situaciones que afectaron la productividad, relaciones interpersonales, desempeño laboral, reflejado en una tendencia de incremento de reclamos, ausentismo laboral o incremento de la desmotivación en médicos (Banco Mundial, 2020). En nuestro país, la situación de motivación laboral enfrenta debilidades, no resulta fácil satisfacer las necesidades internas y externas de los trabajadores, lo cual se asocia con el desenvolvimiento laboral y productividad, afectando el cumplimiento de metas y objetivos personales y de las organizaciones (Marín, 2017).

En el Perú, la pandemia generó la declaración del estado de emergencia sanitaria con medidas que buscaron mitigar riesgos de transmisión del coronavirus (De La Cruz, 2020). Estas medidas generales y específicas del gobierno central, no fueron suficientes, oportunas, ni efectivas; teniendo como una de las constantes, la precaria situación del sistema de salud peruano, reflejado por la preocupante y crítica estadística de casos positivos, hospitalizados y de mortalidad asociado al COVID-19. Fue el personal de salud, de primera línea en la lucha contra la pandemia, no solo el testigo presencial, sino, el recurso más afectado por esta crítica situación del sistema de salud, ya que se incrementó la carga de estrés, temores, incertidumbre, agotamiento, seguridad laboral deficitaria, entre otros, que afectaron tanto la motivación como el desempeño laboral; problemas ante el cual, el gobierno y autoridades sanitarias, tuvieron que reaccionar y desplegar grandes esfuerzos para sobreponerse y reducir estas brechas identificadas (OIT, 2020).

En el hospital subregional de Andahuaylas (HSRA), de categoría II.2, establecimiento referencial para las provincias de Andahuaylas, y Chincheros de la región Apurímac, con una población de aproximadamente 195 mil habitantes (50% de la población regional), se ha observado debilidades en la motivación del personal de salud, que se han agudizado por la pandemia por COVID-19, causados por factores extrínsecos o intrínsecos; con cierta frecuencia se observa reclamos asociados a problemas de actitud y desempeño laboral del personal de salud, varios de los cuales, se asume está relacionado a una débil o ausente motivación del personal, que afectan la actitud y trato a los pacientes.

Se observa con cierta frecuencia, una desmotivación del personal de salud, se estima, producto de situaciones de estrés presión y sobrecarga laboral, que influyen en su desenvolvimiento laboral. Se ha identificado, débil o ausente liderazgo, agotamiento, desgano para realizar sus funciones, problemas de relaciones interpersonales y debilidades marcadas en habilidades sociales como la comunicación, y empatía. Se observa, asimismo, dificultades de comunicación armoniosa con pacientes y familiares, entregas de turno con escasa información sobre el estado de salud de pacientes, atribuidos a una sobre carga laboral. Situación que se agudiza, al percibir que la institución atiende parcialmente sus necesidades o condiciones de motivación y desempeño laboral. Se asume que el problema se agudiza en el contexto de pandemia, por el hecho que fue el personal de salud, quien recibió el mayor impacto al constituirse en personal de primera línea de atención, generando estrés, temores, ansiedad ante el riesgo inminente de contagio y la incertidumbre del desenlace de esta, en caso padezca de la enfermedad, lo cual afecta su estado de motivación y desempeño laboral.

Esta situación problemática, motivó el interés por conocer la situación y relación de la motivación y desempeño laboral en contexto de pandemia en personal de emergencia del hospital de Andahuaylas, para el cual se plantea el siguiente problema principal de investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021?; como problemas específicos: a. ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del HSRA, 2021?; b. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del HSRA, 2021?.

La investigación es importante y se justifica, ya que se trata de variables que actualmente afectan directamente las condiciones de calidad y desempeño laboral en el personal de salud; por tanto, sus resultados, se constituirán como un aporte teórico que permita identificar los elementos asociados a la problemática de motivación y desempeño laboral, asimismo conocer su comportamiento y relación concretamente en el servicio de estudio, lo cual, a su vez, permitirá diseñar un programa de abordaje para reducir brechas y/o mejorar la situación de motivación

y desempeño laboral en el servicio de emergencia del hospital. Estudio que puede constituirse en línea de base para estudios de mayor detalle a nivel institucional y regional. La justificación práctica será efectiva, cuando las autoridades del hospital, adopten los resultados del estudio, como fuente objetiva para el diseño e implementación de estrategias o plan de acción para la mejora de condiciones de motivación y desempeño laboral, en el servicio y/o a nivel institucional, priorizando los tópicos débiles que arroja el estudio. La justificación o importancia social del estudio, está dada por el efecto que se espera alcanzar de forma directa, tanto en autoridades como personal de salud, de sensibilización y compromiso para el diseño y ejecución de estrategias y actividades de mejora de la problemática de estudio, que puede polarizarse en todos los servicios del hospital; de manera indirecta, los beneficios serán en los usuarios externos del hospital, que percibirán mejoras en los servicios de salud. La justificación metodológica, está dada porque el estudio, aplicó una metodología científica, usando instrumentos válidos y confiables, cuyos resultados, pueden ser usados como línea de base para estudios posteriores de mayor detalle a nivel institucional o regional.

El objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021: Como objetivos específicos: a. Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del HSRA, 2021; b. Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del HSRA, 2021.

La hipótesis general es: Existe una relación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. Como hipótesis específicas: a. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del HSRA, 2021; b. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del HSRA, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los antecedentes internacionales, Rinaldi & Riyanto (2021) realizaron una investigación en un hospital de Yakarta, evaluar la influencia de la motivación, el entorno laboral y satisfacción laboral en el comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB) y su repercusión en el desempeño laboral (DL) en el contexto de pandemia, para lo cual aplicaron una metodología descriptiva, teniendo como técnica de análisis de datos el modelamiento de ecuaciones estructurales, con apoyo del programa Partial Least Square (Smart.PLS) V3.0. Encontraron que la motivación laboral es el más importante factor de influencia en el OCB y el desempeño laboral, seguido de la satisfacción y ambiente laboral. Concluyeron que la motivación y satisfacción laboral afecta positivamente sobre la OCB, el entorno laboral no influye en la OCB, la satisfacción laboral, la motivación y la OCB influye positivamente en el DL de los encuestados.

Putri et al. (2021) en un estudio para analizar los aspectos que afectan el DL de enfermeros en contexto COVID.19 en servicio a aislados de un hospital de Turquía, para el que diseño un método cuantitativo, transversal, en una población y muestra conformada por todo el personal del servicio (40), quienes respondieron un cuestionario. Se encontró que la carga de trabajo ( $p=0.000$ ) es el componente con mayor influencia en el desempeño de las enfermeras, seguida de compensación ( $p=0.001$ ) y liderazgo ( $p=0.001$ ). Concluyen que las autoridades del hospital deben mejorar la gestión de incentivos y servicios con el propósito de elevar la satisfacción laboral por rende, el desempeño laboral

Velásquez (2021), en su estudio tesis de maestría para identificar los aspectos de motivación que inciden en el DL de colaboradores de establecimientos de salud en Guayaquil, para el que usó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, de alcance correlacional; en una muestra intencionada de 21 asistenciales y 11 administrativos. Los hallazgos revelan respecto a la dimensión estimación y logro, que 3 de cada 4 colaboradores se preocupan en capacitarse y desarrollarse profesionalmente; en cuanto a la dimensión de sentido de pertenencia y trabajo en equipo, el 81.25% manifestó que comparte con sus compañeros la satisfacción de cumplir los objetivos. En relación al componente liderazgo y estilo de dirección, el 50% refiere que los jefes

comparten los logros institucionales con sus colaboradores, un 31% refiere que no es frecuente. Respecto a la dimensión estimación del logro, el 65% percibe que la función que realiza es estimulante. Respecto a la dimensión de superación y logro, el 78% refiere sentirse capacitados para asumir responsabilidades mayores. Concluyó que en tanto mayor sea el nivel de motivación, mayor es la tendencia de mejorar el desempeño laboral.

Bohórquez et al (2020) en su estudio para analizar la motivación y el DL de trabajadores municipales en Ecuador; usaron una metodología de enfoque mixto, tipo descriptivo, de diseño no experimental. Los hallazgos de estudio reportan un índice de insatisfacción en el 25% de trabajadores respecto a logro de necesidades fisiológicas, 35% insatisfechos respecto a ser incluidos en organización que lidera y ejerce poder, un 35% insatisfechos referido a la necesidad de poder y equidad organizacional. Las conclusiones se basan en sugerencias y recomendaciones de implementar programas de motivación que busquen incrementar el DL, por ende, mejorar el desarrollo personal e institucional.

Jara et al. (2019) en su estudio con el propósito de conocer el nivel de motivación extrínseca de enfermeras de cuidados intensivos de hospitales públicos en Uruguay, para el cual usó una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal, prospectivo y observacional, en una muestra de 50 profesionales, quienes respondieron un cuestionario tipo likert. Los hallazgos mostraron que apenas el 4% percibe bajo nivel de motivación laboral, predominada quienes consideran un nivel medio de motivación (52%) y un 44% calificaron como un nivel alto. Concluyó que la motivación puede influir positiva o negativamente en el DL del personal de enfermería.

De acuerdo a los antecedentes nacionales, Guzmán et al. (2020) en la investigación para establecer la asociación de los factores motivacionales y el DL en tecnólogos médicos de radiología; para el cual utilizaron un estudio de tipo descriptiva, analítico, correlacional, de corte transversal, en una muestra fue de 64 participantes, a quienes aplicaron un test de evaluación de factores motivacionales de Herzberg y una ficha evaluación de DL. Encontraron como elementos motivacionales más frecuentes el crecimiento profesional, relaciones con los compañeros, logro y seguridad laboral. En cuanto a DL, prevalece como nivel muy

bueno con 64.06%, seguido de bueno con 28.13% y regular 7.81%. Concluyeron que la seguridad laboral y las relaciones con el jefe, son los que muestran mayor nivel de asociación con el DL, precisando que en tanto mejora los factores motivacionales, mayor es el DL.

Zuta, et al (2018) en su estudio para conocer la incidencia de la motivación en el DL en docentes de práctica de enfermería de una universidad del Callao; para el que usó un estudio de tipo descriptivo, correlacional, comparativo, de corte transversal, en una muestra de 28 docentes. Concluyeron que la motivación influye significativamente en el DL de los docentes de práctica clínica.

Huamán (2018) en su tesis de maestría con el propósito de establecer la relación entre la motivación y DL en un centro de salud del Cusco, para el cual usó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental. Se aplicó una encuesta a 51 profesionales. Los resultados evidenciaron una relación significativa directa entre ambas variables ( $p = 0.001 < 0.05$ ; con un nivel de confianza del 95%).

Pillaca (2017) en su estudio para establecer la vinculación entre motivación y DL de personal administrativo de un hospital de Lima, para el que usó un método de enfoque cuantitativo, estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental, alcance correlacional, con una muestra de 139 participantes, a quienes se aplicó dos cuestionarios. Encontró que existe una relación directa, significativa entre ambas variables, corroborado por el coeficiente Rho de Spearman = ,703, con un nivel de significancia  $< 0.05$ . Igualmente encontró relación significativa entre las dimensiones: motivación intrínseca y eficiencia ( $r = 0.549$ ); motivación extrínseca y eficacia ( $r = 0.265$ ), motivación y eficacia del DL ( $r = 0.349$ ), motivación y eficiencia del DL ( $r = 0.373$ ).

Cárdenas (2021) en su investigación para establecer la asociación entre la motivación y DL en obstetras en contexto Covid-19, aplicó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, de alcance correlacional, en una población y muestra por conveniencia de 133 obstetras, en quienes aplicó una encuesta validada. Los resultados mostraron una motivación media en el 81.9%; el 51.1% percibe un DL regular; concluyendo que existe una significativa asociación ( $p=0.695$ ,  $p<0.1$ ) entre

motivación y DL, lo mismo ocurre entre las dimensiones de motivación de: logro, poder y afiliación respecto al DL del personal objeto de estudio.

Las bases teóricas de la motivación humana datan desde la antigüedad fue de interés para muchos estudiosos; García, Londoño y Ortiz (2016), afirman que fueron los griegos quienes iniciaron su estudio para intentar explicar su naturaleza, Epicuro que defendió la teoría que sostienen que las personas buscan estar motivadas para sentir placer y evitar padecimientos; Sócrates, que buscó las razones de la búsqueda de felicidad; Aristóteles, se diferenció, al estudiar mediante la observación de hechos, concluyendo que la motivación se asocia a sentimientos de afecto, cariño o amor, que dirigen el comportamiento humano.

Actualmente, observamos una diversidad de definiciones referidas a motivación, Chiavenato et al. (2017), afirma que la motivación tiene alta vinculación con la conducta de las personas, resaltando que existe factores, que repercuten en sus necesidades y expectativas, que se convierten en motivaciones para el logro de metas y objetivos programados. Rivera (2020, cita a Hampton, 2000) quien define a la motivación como un inconsciente psicológico que identifica, fomenta y acentúa el compromiso de los individuos hacia el logro de metas programadas; Robbins (2014, citado por Cárdenas, 2021) complementa al afirmar que la motivación no solo involucra al colaborador, sino de la organización que debe generar las condiciones de fomentarla.

Sum (2015) señala que la motivación es un aspecto trascendental en el desenvolvimiento de los colaboradores, refiere que es importante considerar la percepción de cada trabajador, lo cual permite formular mejoras en las labores del trabajador, asimismo, que si una organización desea trabajadores proactivos, debe acompañarse de adecuadas condiciones y cultura organizacional, preservando un buen clima laboral, para que los trabajadores muestren su mayor disponibilidad, a la vez, se sienta satisfecho con la cultura organizacional y logro de metas.

Según Vereau (2020, que cita a Santrock et al. 2006), la motivación es el conjunto de razones que las personas tienen para comportarse de una determinada forma, en esa línea sostiene que una actitud motivada es vigorosa, enfocada y sostenida. Por su parte, Chiavenato (2017) postuló que las empresas tienen una



constante como problema, el “¿cómo motivar al trabajador?, en una sociedad diversa y compleja, donde una considerable proporción de personas perciben bajos niveles de satisfacción por la labor que realizan, percibiendo escaso o nulo sentido de realización, de creatividad, situaciones que deben preocupar y generar interés para implementar programas motivacionales, siendo importante identificar los factores que generan motivación individual o colectiva. Otra definición señala que es serie de aspectos materiales y emocionales que producen satisfacción de las personas respecto a sus necesidades básicas, generando actitudes y desempeños positivos que permiten alcanzar los objetivos de una empresa (Robbins y Judge, 2009, citado por Huamán, 2018).

Según Espada (2012 citado por Pillaca, 2017), afirma que motivación es un aspecto emocional personal y profesional básico, cuando una persona está motivada realiza sus actividades cotidianas o laborales sin apatía y sin sobreesfuerzos pues representa un estímulo, y hasta una liberación; aunque para otros ésta represente una carga. Zubiri (2015) sostiene que motivación es crear condiciones laborales favorables que garanticen estabilidad en el trabajo; asimismo, es considerada como “la causa del comportamiento humano, y refleja una serie de necesidades que parten de las aspiraciones básicas de supervivencia hasta procesos de autoconocimiento y explotación máxima de sus capacidades y aptitudes” (Snell, Morris y Bohlander, 2016).

Por su parte Vargas (2017) señala que motivación es actuar, impulsar sobre la conducta individual y colectiva con el propósito de elevar la productividad; en esa línea Sánchez (2017) resalta la importancia del rol de los directivos en la motivación del trabajador para mejorar la productividad y cumplimiento de metas; con el cual coincide Callata (2018) al afirmar que los jefes necesitan impulsar anímicamente al trabajador para optimizar e desempeño laboral de sus colaboradores; en cambio, Foncubierta (2019), señala la importancia de la identificación y sentido de pertenencia de los colaboradores, la cual se encuentra cuando perciben un ambiente laboral de armonía, fomentado por sus jefes; finalmente, Manjarrez (2020), concluye que motivar es animar al trabajador al cumplimiento de sus funciones de la mejor manera.

Cuando nos referimos a las teorías de la motivación, podemos señalar que se trata de postulados que desde diversas aristas plantean el origen y desarrollo de la motivación en las personas; es esa línea Chiavenato (2017) corrobora tres grupos de teorías: a) las de contenido; son de naturaleza interna, explica el cómo éstos se activan, dirigen, desarrollan o detienen el comportamiento de las personas; b) las de proceso; que explican y analizan los pasos que accionan, dirigen, desarrollan o contienen el comportamiento; c) del refuerzo, que se sostienen en los resultados de un comportamiento exitoso o deslucido.

Entre las teorías centradas en el contenido tenemos:

La teoría de Maslow (1954, citada por Huamán, 2018), donde intenta explicar la jerarquía de necesidades humanas a través de una pirámide, incluye: fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y autorrealización. Precisó que estas tienen distinto orden de prioridad en las personas, pues cada persona es particular.

Teoría de McClelland (1976, citado por Lozano y Barragán, 2015), señalan que existe tres necesidades básicas que explican la motivación de las personas: a) de afiliación; las personas sienten la necesidad de integrar un grupo social, lo cual canaliza que las personas prioricen trabajar de forma cooperativa antes que competir, un propósito es evitar el riesgo e incertidumbre; b) de logro; se da cuando las personas tienen habilidades y competencias elevadas para afrontar desafíos, se caracterizan preferir laborar individualmente, soportan riesgo; consideran fundamental la retroalimentación de las actividades que realiza, pues representa un indicativo de medición y control de acercarse al objetivo programado; c) necesidad de poder; son dos: de poder social y de poder personal.

La Teoría de Alderfer, que, sobre la base de la teoría de Maslow, plantea tres tipos de necesidades: a) de existencia, reflejado en su deseo de vivir, b) relación, que busca la interacción y buenas relaciones interpersonales, y c) de crecimiento, cuyo propósito es el desarrollo y productividad personal (Vereau, 2020, que cita a Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2014).

Entre las teorías centradas en el proceso tenemos:

La Teoría de la equidad y justicia de Stacey Adams formulada en el año 1963 citado por Adams (2016), sostiene que las personas suelen comparar el índice resultado o logros (salario, aumentos y reconocimiento) versus inversión o aportes (la competencia, esfuerzo, dedicación y experiencia); cuando este índice es similar entre quienes se comparan, las personas perciben o consideran un estado de equidad y justicia; por el contrario, cuando el índice es desigual, aparece un escenario de tensión por la sensación de inequidad o inadecuada recompensa, generando malestar; sin embargo, cuando se observa que compensación es excesiva, se produce una percepción de culpa. Al respecto, esta teoría plantea que cuando se identifica situaciones de tensión, debe constituirse en motivación para corregir y equilibrar dicho estado, complementa señalando que para lograr motivación óptima, es importante fomentar la equidad e igualdad en los trabajadores.

La Teoría de las expectativas de Víctor Vroom (1964, citada por Chiavenato, 2015), una de las de mayor aceptación de la motivación laboral, por la certeza demostrada y porque se basa en tres componentes de la motivación: aportes o esfuerzo, desempeño y resultados. Esta teoría señala que la motivación y/o esfuerzo de las personas depende de las expectativas y resultado deseados, y si éstas le significan beneficios como lograr una buena evaluación de desempeño, compensaciones salariales, ascensos, etc.). Vroom centra su teoría en el ámbito organizacional, afirma que la motivación requiere de tres aspectos: la Expectativa, Instrumentalidad y la Valencia y se relaciona con el esfuerzo y el rendimiento laboral.

a) La expectativa; es el valor personal que le damos a un esfuerzo o aporte laboral, que se traducirá en un determinado nivel de desempeño. El grado de expectativa que la persona tiene, definirá si un elevado nivel de esfuerzo le resultará en un elevado desempeño. Las personas se motivan a efectuar un gran esfuerzo, si tienen la seguridad o consideran que se traducirá en un alto desempeño (alta expectativa); b) Instrumentalidad o trascendencia; es decir, los colaboradores estarán motivados para un buen desempeño, si sienten la seguridad que les

generará resultados deseados como: sueldo adecuado, estabilidad laboral, delegación de responsabilidades interesantes, bonos, entre otros. A mayor trascendencia, mayor motivación, es decir, los trabajadores deben percibir que, si realizan un elevado desempeño, obtendrán resultados deseados, asimismo, que son una pieza funcional importante que aporta valor en la organización; c) Valencia, es lo que valora el trabajador; algunos valoran más los salarios, otros las vacaciones, tiempo libre, etc. Los directivos deben descubrir qué valoran sus trabajadores, fuera del valor además de conocer el valor que le dan a sus resultados o el desempeño laboral obtenido.

La Teoría del refuerzo de Skinner citado por Vereau (2020), señala la relación entre conductas – consecuencias, en las que los directivos deben tener especial énfasis, para canalizar un ambiente de armonía que facilite el desarrollo de actividades, de ello depende sobremanera el desarrollo de comportamientos favorables y anular las que resten o no den valor a la organización.

Espada (2012, citado por Pillaca, 2017), clasifica la motivación en dos dimensiones: intrínsecas y extrínsecas.

Motivación intrínseca: Es de naturaleza personal, se genera en la propia persona, está bajo su control, la persona tiene la capacidad suficiente de automotivarse. Carrasco y Basterretche Baignol (1995, citado por Vereau, 2020), señalan que se caracteriza en el desarrollo de la actividad en sí, donde la satisfacción personal es lo que nos motiva, sin esperar nada externo, como cuando se da un elogio para promover mejora de actitudes, la satisfacción de aprender, de dar cada vez más de uno mismo. En el ámbito empresarial se promueve a los colaboradores resuelvan proactivamente cualquier situación problemática basado en seis motivadores intrínsecos: autonomía, sentido de competencia, novedad, aprendizaje, pertenencia y trascendencia (Thomas et al., 2009 citado por Vereau, 2020).

Motivación extrínseca: Cuando la motivación para realizar las tareas o actividades procede del exterior. Se considera que todas las emociones prospectivas y retrospectivas asociadas con resultados, repercuten en la motivación extrínseca (Espada, 2012, citado por Pillaca, 2017). Se dice que este

tipo de motivación se da cuando una persona desarrolla una tarea únicamente para obtener un propósito (Fischman y Matos, 2014).

Respecto a la variable **desempeño laboral**, igualmente existen una diversidad de autores que la definen; Asch (2015) afirma que, es un instrumento que mide el cumplimiento de funciones y competencias laborales desde la percepción tanto de usuarios internos y externos; lo cual permite identificar aspectos que requieren mejoras para el logro de metas institucionales y personales. Al respecto, Pillaca (2017, cita a Robbins, 2014), para afirmar que el pilar del éxito de una institución radica en el desarrollo de su personal, resalta que la evaluación del desempeño es una de las formas objetivas de conocer los niveles de desempeño de sus colaboradores, el mismo que sirve como elemento objetivo de protección ante eventuales acciones legales favorables o en contra de las organizaciones. Por su parte, Dessler y Varela (2011, citado por Huamán, 2018) considera que es grado de avances del trabajador respecto a las metas institucionales según una programación determinada. Refiere que el desempeño consta de actividades tangibles, medibles; e intangibles que se pueden inferir. Es importante considerar los aportes de Warr (2020), que postula que, en general se observa que el desempeño laboral calificado no tiene necesariamente relación con la edad; por ejemplo, el ausentismo laboral suele ser más frecuente en los jóvenes; similar comportamiento sobre los accidentes en edades más jóvenes, la rotación del personal disminuye con la edad.

Chiavenato (2017) postuló que el desempeño es la eficacia con que los colaboradores realizan sus labores en las organizaciones, aspecto fundamental en toda organización, que, en condiciones favorables, pueden significar en las personas sensación de una gran labor y satisfacción laboral. En esa línea Maristany (2012, citada por Pillaca, 2017), la define como la cantidad y calidad de trabajos producidos por una o varias personas en una organización. Finalmente, González (2013, citado por Pillaca, 2017) agrega que el desempeño es la forma como un trabajador cumple sus actividades de acuerdo a las exigencias de su perfil de puesto, y, cómo logra superar los resultados de producción ante sus compañeros, que se constituye en su aporte en la organización.

La evaluación del desempeño es fundamental en el desarrollo de una organización, permite una toma de decisiones, en función a una forma objetiva y sistemática de valorar el rendimiento de los colaboradores. Realizar estas evaluaciones de manera regular, debiera ser una política establecida en las organizaciones, a fin de identificar situaciones problema y superarlos con eficiencia de manera oportuna (Dessler, 2011, citado por Huamán, 2018). Por su parte Ruiz, (2016), enfatizan que esta evaluación es básica en la gestión de recursos humanos, pues ayuda a su Desarrollo, paralelamente a identificar problemas de desenvolvimiento de recursos humanos referidos a motivación, integración, clima laboral entre otros, lo cual les permite implementar programas de abordaje institucional.

Respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, se tomará como autor base del presente estudio, a Robbins (2014, citado por Pillaca, 2017), que considera que el centro de toda organización está en función del desarrollo de sus colaboradores. Clasifica al desempeño en tres componentes o dimensiones:

a) Eficiencia; son los resultados logrados al desarrollar sus tareas, buscando el menor costo o uso de recursos, según sus funciones asignadas, los cuales dependen de las habilidades para elegir y utilizar los medios más efectivos, que representen un uso racional u optimizado de recursos. Según el autor, se llega a las metas cuando se involucra todo empeño para lograrlo; b) Eficacia; es la fuerza, motivación para llegar a un objetivo con la calidad esperada y de manera oportuna según lo programado. Por tanto, la eficacia se entiende como el cumplimiento de metas y objetivos; es decir, es la satisfacción de la necesidad que originó el desarrollo de una iniciativa, al margen de costos y recursos utilizados; c) Conducta social, los resultados de una organización es en función a las acciones y conductas de las personas con cargos de asesoría o apoyo, o representativos de un grupo. En ocasiones no es fácil conocer las funciones de cada uno de sus colaboradores, por lo que resulta objetivo evaluar la conducta laboral de los mismos; las cuales, no siempre están directamente asociadas con la productividad personal.

### III. METODOLOGÍA

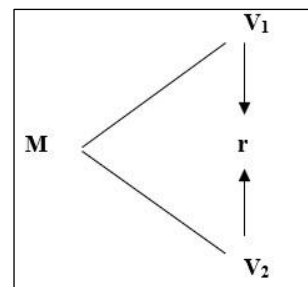
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo aplicada, ya que busca resolver la problemática de estudio en un contexto determinado. Sus resultados se constituyen como un aporte teórico de las variables en un contexto concreto, y fuente para plantear soluciones a la problemática de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2018). El enfoque de estudio es cuantitativo, ya que la medición de variables es numérica, el análisis de resultados se da en función de instrumentos estadísticos (Hernández et al, 2018).

El diseño de estudio fue no experimental; pues las variables no sufrirán manipulación alguna, manteniendo la naturaleza de las mismas (Hernández et al, 2018); el comportamiento de las variables se midió tal como se encuentran al momento del estudio. El estudio es de corte transversal, toda vez que la recopilación de datos fue en un solo momento (Monje, 2011); correlacional no causal; porque pretende evaluar la fuerza de asociación entre las variables, sin un enfoque de causalidad (Hernández et al, 2018); lo cual se representa en el siguiente esquema:

**Dónde:**

- M : muestra
- V1 : motivación
- V2 : desempeño laboral
- r : relación entre las variables



#### 3.2. Variables y operacionalización

##### 3.2.1. Variable 1: Motivación laboral

Según Espada (2012, citado por Pillaca, 2017)), define a esta variable como “Un factor emocional personal y profesional básico, cuando una persona está motivada realiza sus actividades cotidianas o laborales sin apatía y sin sobreesfuerzos pues representa un estímulo, y hasta una liberación; aunque para

otros ésta represente una carga”. Tomado de la investigación realizada por Pillaca (2017). Para la operacionalización de esta variable cualitativa, según Espada (2012, citado por Pillaca, 2017), se operacionaliza en 02 dimensiones: 1) motivación intrínseca, con 5 indicadores y 8 ítems; 2) motivación extrínseca con 4 indicadores y 7 ítems. La medición de los ítems utilizará la escala de Likert: (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces. (4) casi siempre y (5) siempre.

### **3.2.2. Variable 2: Desempeño laboral**

Según Robbins (2004) sostiene que “toda organización debe considerar que su éxito radica básicamente sobre el desarrollo de sus colaboradores; sostiene que una forma de conocer su desarrollo se a través de la evaluación del desempeño; precisa, que esta evaluación se constituye como una protección ante probables acciones legales de la empresa. Para la operacionalización de esta variable cualitativa, se toma las dimensiones propuestas por Robbins (2004, citado por Pillaca, 2017), tomado por Pillaca (2017), en su tesis de maestría, que la operacionaliza en 03 dimensiones: 1) eficacia, 2) eficiencia, y 3) conducta, con 3 indicadores cada una. Para la medición de los ítems se utilizará la escala de Likert: (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces. (4) casi siempre y (5) siempre.

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

Vara (2015) postula que población son todos los elementos a los cuales se refiere la investigación; asimismo, como la cantidad total de elementos o personas con características similares, sobre quienes se estima realizar inferencias.

En el presente estudio, la población está dada por personal del servicio de emergencia del hospital: 67 trabajadores según la siguiente distribución:

<b>Participantes</b>	<b>Cantidad</b>
Médicos	05
Enfermeras	32
Técnicos Enfermería	30
Total	67

Se aplicó un muestreo no probabilístico intencionado, y a discrecionalidad del investigador (Hernández et al, 2018), debido al limitado número de trabajadores del servicio de emergencia.



Criterios de inclusión:

- Personal de salud nombrado o contratado del servicio de emergencia (67).
- Que se encuentren laborando no menos de 6 meses en el servicio.
- Personal que acepta participar voluntariamente en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Personal que no acepta participar en el estudio.
- Personal contratado bajo modalidad de terceros.
- Personal con licencia o vacaciones.

En relación a la muestra (Hernández et al, 2018) sostiene que, es un subgrupo representativo de la población, sobre los cuales se obtendrán datos, debe necesariamente delimitarse con precisión y de manera anticipada, toda vez, que el propósito es que los resultados de la muestra se generalicen o extrapolen objetivamente en la población. La muestra de estudio fue de 67 trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión.

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

La técnica utilizada fue la encuesta, una para cada variable.

El instrumento fue un cuestionario estructurado de 15 ítems para la variable motivación y 18 ítems para la variable desempeño laboral. El instrumento de ambas variables fue tomado de la tesis de maestría de Pillaca (2017), adaptada según realidad de estudio, por la autora del presente estudio.

La validez del instrumento fue por el método de juicio de expertos, quienes realizarán una evaluación de validez de contenido de los instrumentos, y determinarán si estos son consistentes y demuestran suficiencia, por tanto, si son aplicables.

La confiabilidad del instrumento fue por el método de "Alfa de Cronbach", procesadas en 20 encuestas (25% de la muestra), cuyos valores resultantes muestran una **alta confiabilidad** para ambas variables, según muestra la tabla siguiente:

Tabla 1. Confiabilidad para las variables

Variables	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Motivación	15	0.812
Desempeño laboral	18	0.769

### 3.5. Procedimientos

En principio se realizó la validez de los instrumentos mediante el método de juicio de expertos; la confiabilidad fue con el método del coeficiente del Alfa de Cronbach, adjunto en anexos.

Para la aplicación de los instrumentos, se presentó una solicitud de autorización a la dirección ejecutiva del hospital. A continuación, previa información de los objetivos de investigación, se procedió a la aplicación de encuestas. Posteriormente se tabularon los datos obteniendo una base de datos en el programa Excel que permitió las tablas descriptivas; el procesamiento para obtener las tablas inferenciales, fue con el programa SPSS V.26, con cuyos resultados se realizó la interpretación, análisis y discusión de resultados, que permitieron establecer las conclusiones y recomendaciones del estudio.

### 3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos fue descriptivo e inferencial. El primero con el apoyo del programa Excel 2010, que permitió organizar una base de datos y generación de tablas descriptivas. El análisis inferencial con apoyo del programa SPSS V26, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para obtener resultados de la contrastación de hipótesis y conocer la relación de las variables, toda vez que se trata de variables cualitativas, de medición ordinal. Según Díaz et al. (2014, p.12), este coeficiente permite medir la fuerza de asociación entre variables cuantitativas (Rangos de correlación: mínima: < 0,2 a 0; baja: 0,2 y 0,4; moderada: > 0,4 a 0,6; buena:> 0,6 a 0,8, muy buena:> 0,8 a 1).

### 3.7. Aspectos éticos

El estudio cumple con los criterios éticos de comités internacionales sobre investigación, asimismo, cumple con la Declaración de Helsinki de 1975.

El estudio, cumple los aspectos éticos académicos; las encuestas se aplicaron previa información de los objetivos del estudio, tuvo un carácter anónimo, garantizando la confidencialidad del contenido, fueron usadas únicamente con fines académicos, cumpliendo así con los principios de bioética de la salud.

El estudio respeta los derechos de autor, realizando las citas y referencias bibliográficas correspondientes en formato APA. Los resultados de estudio, no fueron alterados, con lo que se garantiza la objetividad del estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

Tabla 2.

*Distribución de frecuencias de la variable Motivación por dimensiones*

	MOTIVACIÓN		D1. Motivación Intrínseca		D2. Motivación Extrínseca	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%
BAJO	2	3.0	0	0	5	7.5
MEDIO	21	31.3	11	16.4	44	65.7
ALTO	44	65.7	56	83.6	18	26.9
Total	67	100.0	67	100.0	67	100.0

*Nota.* Resultados según datos de las encuestas

La tabla 2 muestran que 2 de cada 3 trabajadores sienten un Alto nivel de motivación laboral (65.7%), para el 31.3% es de nivel Medio y para apenas el 3.0% es de Bajo nivel. Resultados que indica que, si bien la mayoría percibe un nivel alto, es importante tomar en cuenta la proporción considerable (31.3%) de trabajadores del Servicio de Emergencia, que sienten que la motivación laboral es moderada o parcial, sin descuidar los caos de refieren un bajo grado de motivación.

En cuanto a las dimensiones de la motivación laboral, muestran un predominio de la categoría de Alto nivel de motivación, resaltando aquí la dimensión Motivación Intrínseca con un 83.6%: En cuanto al nivel Medio, la dimensión Motivación Extrínseca es la más frecuente con un 65.7%; los trabajadores perciben escasamente un Bajo nivel de motivación, apenas un 7.5% en la motivación extrínseca la califica como Bajo.

Tabla 3.

*Distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral por dimensiones*

	DESEMPEÑO LABORAL		D1. Eficiencia		D2. Eficacia		D3. Conducta Social	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
BAJO	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDIO	14	20.9	12	17.9	23	34.3	15	22.4
ALTO	53	79.1	55	82.1	44	65.7	52	77.6
<b>Total</b>	67	100.0	67	100.0	67	100.0	67	100.0

*Nota.* Resultados según datos de las encuestas

La tabla 3, muestra que la mayoría del personal del Servicio de Emergencia, manifiestan tener un Alto desempeño laboral (79.1%), seguida de un nivel Medio o en proceso con 20.9%, ningún trabajador refiere tener un Bajo nivel de desempeño en ninguna dimensión. Resultado que indica que los trabajadores del servicio de Emergencia en su mayoría sienten que su desempeño laboral es bueno.

En cuanto a las dimensiones, los resultados evidencian que los trabajadores ubican la dimensión Eficiencia en un nivel Alto con un 82.1% y la de menor calificación la dimensión Eficacia con 65.7%; en cuanto a la categoría Medio, destaca la dimensión Eficacia con 34.3% y la dimensión Eficiencia con 17.9%. Ningún trabajador ubica su desempeño según dimensiones, en el nivel Bajo.

## 4.2. Análisis inferencial

Los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, mostró que los datos de todas las variables siguen una distribución no normal, ya que p valor fue  $< 0.05$ , por lo que requiere el uso de una prueba no paramétrica, en tal sentido, se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis de estudio y mostrar el nivel de relación entre las variables.

### 4.1.1. Prueba de hipótesis general:

Tabla 4.

*Correlación de las variables motivación y desempeño laboral*

		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,402**
		N	67
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,402**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	67

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados demuestran que se acepta la hipótesis general: existe una relación significativa moderada entre motivación y desempeño laboral (el p valor  $.001 < ,05$ ; un valor de correlación = 0,402).

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis específicas 1

Tabla 5.

*Correlación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral*

			D1. Motivación Intrínseca	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	D1. Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,367**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	67	67
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,367**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	67	67

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 5, demuestran una asociación baja entre motivación intrínseca y desempeño laboral ( $p$  valor = ,002 < 0,05; coeficiente de correlación  $r=0,367$ ).

#### 4.1.3. Prueba de hipótesis específicas 2:

Tabla 6.

Correlación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral

			D2. Motivación Extrínseca	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	D2. Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,304*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	67	67
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,304*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	67	67

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados evidencian que existe una relación baja entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia ( $p = ,013 < 0,05$  y  $Rho\ Spearman = 0,304$ ).



## V. DISCUSIONES

Es importante precisar que conocer la relación entre los factores de la Motivación y el Desempeño Laboral, permite proyectar en mayor o menor grado, la disposición o DL de los trabajadores. En el estudio, los trabajadores señalaron desde su percepción, el estado de motivación laboral, asimismo, cómo es que ubican su desempeño laboral, asociado a los factores de motivación, lo cual se describe en la presente discusión de resultados.

Los resultados descriptivos de la tabla 2 destacan que la mayoría de los trabajadores (65.7%) sienten que existe un Alto nivel de motivación laboral, mientras que 31.3% la ubica en el nivel Medio y, apenas el 3% perciben un bajo grado de motivación. Resultados que indican que, la motivación laboral percibida por los trabajadores del servicio de Emergencia del hospital de Andahuaylas, es predominantemente Alta; sin embargo, es importante no descuidar que la tercera parte de los trabajadores, califican que la motivación está en un nivel medio o en proceso. Al respecto, es importante señalar los resultados similares encontrados por Huamán (2018) en su estudio en trabajadores asistenciales de un centro de salud en Cusco, donde el 43,1% percibe muy buena motivación, 23,5% buena motivación, el 13,7% excelente motivación; siendo un reducido 19.6% que percibe un regular nivel de motivación laboral. Mientras que los resultados de Cárdenas (2021) en su tesis de maestría en obstetras en tiempos de covid-19 en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, reporta que la mayoría (81.9%) considera un nivel Medio de motivación laboral, un reducido 15.8% la ubica en el nivel Alto, y apenas el 2,3% la considera en el nivel Bajo. Por otro lado, difiere de los resultados encontrados por Pillaca (2018), en su tesis de maestría "Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas, Lima, 2017", donde el 65.5% reportan un nivel Bajo de motivación y el 34.5% un nivel Moderado, llama la atención que ningún trabajador reporta un buen nivel de motivación laboral.

Como observamos, los resultados encontrados en el estudio sobre Motivación son optimistas, ya que es un indicador alentador evidenciar, bajo la percepción de los propios trabajadores, que el nivel de motivación es Alto, lo cual

da una buena imagen institucional, máxime, si este hallazgo se realiza en circunstancias actuales de pandemia por COVID-19, que ha impactado en el aspecto emocional de los trabajadores de salud.

Respecto a las dimensiones de la motivación laboral, como se mencionó, predomina el Alto nivel de motivación, siendo más frecuente la dimensión Motivación Intrínseca con un 83.6%. En el nivel Medio, predomina la dimensión Motivación Extrínseca con un 65.7%. Resultados que corroboran en todas las dimensiones que los trabajadores escasamente sienten un Bajo nivel de motivación (apenas un 7.5% en la motivación extrínseca).

Resultados que podrían conducir a deducir en promedio, que, a pesar de la presencia de problemática periódica, la gestión institucional, viene realizando un manejo asertivo en el aspecto motivacional de los trabajadores del servicio de emergencia, y porque no, de todo el hospital, lo cual, no significa, que no intervenga en aquellas dimensiones o factores débiles de motivación, tal como recomiendan Cárdenas (2021) y Pillaca (2018). Escenario que corrobora la importancia del rol de los directivos en la motivación de los colaboradores señalada por Sánchez (2017), que permiten mejorar la productividad y cumplimiento de metas; afirmación con la que coincide Callata (2018) al afirmar la importancia de los jefes en impulsar anímicamente al trabajador para optimizar su desempeño; aquí, juega un rol protagónico lo señalado por Vargas (2017), que la motivación es impulsar sobre la conducta individual y colectiva a fin de elevar la productividad.

Los resultados de la tabla 3, muestran que la gran mayoría de los trabajadores del servicio de emergencia, califican su desempeño laboral como Alto (79.1%), seguida de un nivel Medio o en proceso (20.9%), se destaca que ningún trabajador siente que su DL es de Bajo nivel. Resultado que, si consideramos el alto índice de trabajadores que perciben un alto nivel de motivación laboral, resulta compatible al reporte de la mayoría de los trabajadores que sienten que su DL es bueno. Resultados similares encontrados por Huamán (2018), donde los trabajadores califican que, en su establecimiento, predomina el buen desempeño laboral; así, el 35,3% refiere tener un buen DL, el 25,5% como excelente y un 23,5% como desempeño muy bueno, apenas un 2% lo califica como deficiente DL. Por otro lado, coincide con el estudio de Cárdenas (2021), básicamente cuando el

estudio reporta que el nivel de casi nula frecuencia en los trabajadores, es la de Bajo desempeño laboral (1.5%), mientras que el 51,1% considera tener un regular nivel de desempeño laboral y el 47,4% como nivel bueno. En consecuencia, el desempeño laboral predominantemente es de nivel regular, versus el alto nivel de DL que predomina en el presente estudio.

Resultados diferentes encontró Pillaca (2018), donde la mayor frecuencia de trabajadores administrativos (37,4%) manifestaron tener un desempeño laboral de nivel ineficiente, el 35,3% de nivel deficiente, apenas 1 de cada cuatro trabajadores (27,3%), refiere tener un eficiente nivel de desempeño laboral.

En cuanto a las dimensiones del DL, predomina la dimensión Eficiencia con Alto nivel (82.1%) y la de menor calificación la dimensión Eficacia con 65.7%; en el nivel Medio, destaca la dimensión Eficacia con 34.3% y la dimensión Eficiencia con 17.9%.; ningún trabajador ubica su desempeño laboral en ninguna dimensión, como de Bajo nivel. Resultados que permiten concluir que los trabajadores del servicio de Emergencia, se sienten fortalecidos en cuanto a su desempeño laboral, ya que predomina un alto nivel de DL, siendo bastante alentador, que ningún trabajador, siente que su DL es de bajo nivel.

Resultados que nos llevan a concluir que en el servicio de Emergencia del Hospital y en la gestión en general, existen acciones o estrategias de fomento de un adecuado desempeño laboral, ya que 4 de cada 5 trabajadores, refieren sentir un buen DL, ya que consideran cumplen la mayoría de las metas programadas. En este aspecto, cobra importancia lo afirmado por Dessler y Varela (2011, citado por Huamán, 2018), que sostiene que el DL es grado de avances del trabajador respecto a la programación de metas institucionales. Sin embargo, es importante considerar que un representativo 20.1%, siente tener un nivel Medio de DL, para lo cual es importante que las autoridades de la entidad, realicen acciones de sostenibilidad y fomento de un adecuado DL, como lo sugieren Pillaca (2017), Huamán (2018) y Cárdenas (2021), de modo tal, exista éxito en la gestión institucional. Al respecto, cobra importancia la definición de DL planteada por Robbins (2004, citado por Pillaca, 2017), al afirmar que el pilar del éxito de una institución radica en el desarrollo de su personal, resaltando la importancia de la

evaluación del desempeño, como forma objetiva de conocer los niveles de desempeño de sus colaboradores.

En relación al **objetivo general**, los resultados de la tabla 4, muestran que existe una relación positiva de magnitud moderada entre ambas variables ( $p$  valor  $0.001 < 0,05$ ;  $r$ : 0.402). Con lo que se puede inferir que, para los trabajadores del servicio de emergencia, que una mayor motivación se asocia a un incremento del desempeño laboral y viceversa. Concordante con los resultados del estudio realizado por Huamán (2018), que encontró una relación directa, positiva, significativa ( $p=0.001$ ), de magnitud moderada (coeficiente de correlación  $Rho=0.452$ ).

Por otro lado, son similares a los estudios de Cárdenas (2021), cuyos resultados demuestran igualmente una relación significativa y directa entre dichas variables en Obstetras de establecimientos de salud de la Dirección de Salud de Andahuaylas, la diferencia es que esta relación es de alta magnitud ( $p = 0,000$ ; coeficiente de correlación  $Rho: 695$ ); lo mismo ocurre con la investigación de Pillaca (2017), cuyos resultados evidenciaron una relación significativa, positiva entre motivación y DL ( $p$  valor 0.000); con una fuerza de asociación alta (coeficiente de correlación  $Rho: 0.703$ ). Según la tesis de maestría de Zuta et al (2018), encontró una influencia significativa directa entre la motivación sobre el desempeño laboral en docentes de práctica de enfermería de una universidad del Callao.

Según los resultados, podemos concluir que, a mayores niveles de motivación, existirá mejores niveles de desempeño laboral; concordante con los resultados encontrados por Velásquez (2021), en un estudio en trabajadores de establecimiento de salud públicos de Guayaquil, Ecuador, donde concluyó que para los trabajadores en general, a mayor nivel de motivación, mayor desempeño laboral y viceversa.

Por otro lado, asociando a los resultados descriptivos, podemos inferir que los trabajadores del servicio de emergencia, valoran los factores generadores de motivación, como aspectos facilitadores de un buen desempeño laboral. Situación compatible con Espada (2012, citado por Pillaca, 2017), quien sostiene que la motivación es un factor emocional, personal y profesional básico, de tal forma que

cuando una persona está motivada, desarrolla sus actividades laborales de manera proactiva y con disfrute, sin apatía ni sobreesfuerzos. Asimismo, concordante con Zubiri (2015), que, afirma que al motivar se crean condiciones laborales favorables, que atiende incluso necesidades básicas de supervivencia, autoconocimiento y aprovechamiento máximo del potencial de las personas.

Respecto al objetivo específico 1, los resultados evidencian que existe una relación media baja entre la motivación intrínseca y el DL en el personal del servicio de emergencia del hospital de Andahuaylas ( $p$  valor:  $0,002 < 0,05$ ; coeficiente de correlación  $r$ :  $0,367$ ). Resultado relativamente similar al estudio de Pillaca (2017), que encontró una relación positiva entre motivación y la eficiencia del desempeño ( $p = 0.000$ ); con la diferencia que la magnitud de relación es moderada ( $Rho = 0.549$ ). Asimismo, resultados relativamente concordantes al estudio de Huamán (2018), cuyo resultado del estadístico chi cuadrado= $0.139$ , demostró que existe un buen nivel de significancia estadística o relación directa y causal, entre motivación intrínseca y DL.

En relación al objetivo específico 2, los resultados permiten concluir que existe una relación baja entre la motivación extrínseca y el DL ( $p$  valor:  $0,013 < 0,05$ ; coeficiente de correlación  $r$ :  $0,304$ ). Resultado concordante a la investigación de Pillaca (2017), que concluyó una relación positiva de baja magnitud entre las variables motivación extrínseca y DL ( $p = 0.002$ ;  $Rho = 0,265$ ); asimismo con el estudio de Huamán (2018), donde el resultado del estadístico chi cuadrado= $0.001$ , demostró que existe un buen nivel de significancia estadística entre motivación extrínseca y DL según percepción de los colaboradores del estudio.

Según los resultados, el trabajador de emergencia, en promedio, consideran que, si bien es importante contar con una buena motivación laboral, esta, no necesariamente está relacionada a la conducta del trabajador, a su vez, ésta, no necesariamente están asociadas a la productividad laboral; lo cual les queda claro que es parte inherente de sus responsabilidades. Al respecto Robbins (2004, citado por Pillaca, 2017) precisa, que la conducta social, si bien es un aspecto muy importante en toda organización, no siempre es fácil conocer las funciones y conductas de los colaboradores, la cual, no siempre se asocia a productividad laboral y motivación laboral.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una relación positiva de magnitud moderada entre ambas variables ( $p$  valor  $0.001 < 0,05$ ;  $r$ : 0.402). En consecuencia, para los trabajadores del servicio de emergencia, que una mayor motivación se asocia a un incremento del desempeño laboral y viceversa. Los resultados demuestran que los trabajadores son conscientes del rol trascendente de mantener trabajadores motivados como aspecto promotor de mejora de la satisfacción laboral.

**Segundo:** Existe una relación media baja entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas ( $p$  valor:  $0,002 < 0,05$ ; coeficiente de correlación  $r$ : 0,367).

**Tercero:** Existe una relación media baja entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas ( $p$  valor:  $0,013 < 0,05$ ; coeficiente de correlación  $r$ : 0,304).

## VII. RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Salud, priorice y actualice, en el marco de las políticas de gestión de recursos humanos y gestión de la calidad, la implementación de políticas, estrategias y actividades efectivas que mejoren los elementos de motivación y las condiciones laborales del capital humano en el sector Salud.

A los directivos del hospital, incluyan y prioricen en sus planes estratégicos y operativos la implementación actividades de capacitación, actividades integradoras, recreativas, sistema de incentivos no económicos, desarrollo motivacional y mejora de condiciones de desempeño laboral factibles a nivel institucional, que permita que los trabajadores perciban que son importantes para la institución, y se refleje en incremento de niveles de satisfacción y productividad.

A las jefaturas de departamento y trabajadores, socialicen los resultados del estudio, para lograr sensibilización y disponibilidad de compromiso; asimismo socializar y promover el plan de acción institucional sobre motivación y desempeño laboral.

2. A los directivos, reciban capacitación en habilidades sociales y negociación, que permita que los trabajadores sientan disponibilidad y acceso regular al diálogo, y que sus problemas son escuchados y atendidos. A la unidad de Recursos Humanos, Docencia e investigación y Gestión de la Calidad del hospital, se responsabilicen de las actividades programadas de capacitación y/o talleres periódicos sobre temas motivacionales y desempeño laboral: motivación, liderazgo, habilidades sociales, salud mental, trabajo en equipo, seguridad y salud en el trabajo, etc.
3. Implementar política institucional de incentivos, reconocimientos y mejora de relaciones interpersonales, que promuevan compromiso y sentido de pertenencia de los trabajadores. Actividades que incluyan reconocimiento de trabajadores por su desempeño, liderazgo, productividad, eficiencia, eficacia, resolución de conflictos, etc.

## REFERENCIAS

- Adams, Js. (2016). Desigualdad en el Trabajo. *Docentia et Investigatio*, 18(1), 167–175.
- Almeida, S., Gavronski I., Libânio, C. D. S., Migowski, E. R., & Duarte, F. D. (2019). Efficiency losses in healthcare organizations caused by lack of interpersonal relationships. *Revista de Administração Contemporânea*, 23, 207-227. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019170396>
- Alarcón H., Ganga, F., Pedraja R., & Monteverde S., (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(04). <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Ammar, A., Brach, M., Trabelsi, K., Chtourou, H., Boukhris, O., Masmoudi, L.,... & Müller, P. (2020). Effects of COVID-19 Home Confinement on Eating Behaviour and Physical Activity: Results of the ECLB-COVID19 International Online Survey. *Nutrients*, 12(6), 1583. <https://doi.org/10.3390/nu12061583>
- Araya, L., y Pedreros, 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>**
- Asch, J. (2015). La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia. *Fidélitas*, 5, 4-14
- Brooks, S., et al. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395, 912.
- Callata, G. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la Una - Puno. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado. Universidad Nacional Del Altiplano*. 7(2), 592-597. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/issue/view/19>
- Cárdenas, A. (2020). Síndrome de burnout y su incidencia en el ámbito laboral. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones TécnicoTecnológicas*, 2(1), 78-86.
- Carrasco, J., y Basterretche B. (1995). Técnicas y recursos para motivar a los alumnos. Ed. Rialp.
- Chiavenato, I., García, R., y Villamizar, G. A. (2000). Administración de recursos humanos. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill. (3°. ed.).
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional. Mc Graw Hill. México.



- Chiavenato, I., (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. Décima Edición. México DF, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- De La Cruz, J. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia Covid19. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 7–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.25176/rfmh.v20i2.2913>
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Prentice Hall. (5°. ed.).
- Di Renzo, L., Gualtieri, P., Cinelli, G., Bigioni, G., Soldati, L., Attinà, A. & Ferraro, S. (2020). Psychological Aspects and Eating Habits during COVID-19 Home Confinement: Results of EHLC-COVID-19 Italian Online Survey. *Nutrients*, 12(7), 2152. <https://doi.org/10.3390/nu12072152>
- Ellegren U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Av. psicol*, 23(1), 87-93.
- Espada, M. (2012). Nuestro motor emocional. La motivación: con motivación nuestra vida será más estimulante, exitosa y satisfactoria o no será. Madrid, España: Díaz de Santos.
- 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/motivacion360-como-incrementarla-en-la-vida-y-en-la-empresa>
- Foncubierta, R. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- García Correa, D., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Psyconex*, 8(12).
- González, S. (2013). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 14-37. <http://www.administracion.usmp.edu.pe/gonzalezGestióndeldesempeñomotivacióndelostrabajadoresdeunaempresaautomotriz.pdf>.
- Hampton, M. (2000). Motivating and retaining employees. *AAHOA Hospitality*, 5(7), 69.
- Huamán, M. (2018) Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. (tesis posgrado) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37187>
- Lozano D. y Barragán J. (2015). La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre necesidades humanas. *Innovaciones de negocios*, 12 (24),

295-326. <http://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/articloe/view/47/44>

- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359–365. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Marín, S. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico-Universidad de San Martín de Porres*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Maristany, J. (2012). *Administración de recursos humanos*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Martínez, V. (2020). Relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44417>.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Barcelona: Sagitario
- McBride, O., Murphy, J., Shevlin, M., Gibson-Miller, J., Hartman, T. K., Hyland, P.,... & Stocks, T. V. (2020). Monitoring the psychological impact of the COVID-19 pandemic in the general population: an overview of the context, design and conduct of the COVID-19 Psychological Research Consortium (C19PRC) Study. <https://doi.org/10.31234/osf.io/wxe2n>
- Mundial, B. (2020). Los países de Latinoamérica y el Caribe necesitan gastar más y mejor en salud para poder enfrentar una emergencia de salud pública como el COVID-19 de manera efectiva.
- OIT (2020). Observatorio de la OIT: La COVID - 19 y el mundo del trabajo. Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis. Organización Internacional Del Trabajo, 26.
- OMS. (2020). Actualización de la estrategia frente a la COVID-19. Organización Mundial de La Salud, 1–17. [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020\\_es.pdf?sfvrsn=86c0929d\\_1](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_1)
- Paternina, L. K. D. A., & Hernández, J. A. C. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes*, 10, 115-123 <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>.
- Pillaca, E. (2017) Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas, Lima, 2017 (tesis de posgrado) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8877>

- Putri, U. S., Razak, A., Arifin, M. A., Malongi, A., & Salmah, A. U. (2021). Factors Affecting The Performance Of Nurses In The Time Of The Covid-19 Pandemic In The Isolation Room Of The Muna Regency Hospitals. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/7310>
- Rinaldi, E., & Riyanto, S. (2021). The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behavior and their impact on employees performance of RSU Menteng Mitra Afia during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(6), 101-110. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1293>.
- Rivera, U. V. (2020). La compleja trama de la motivación desde la fundamentación teórica de contenido. *dialéctica*, (1).
- Robbins, S. (2004). *Administración de recursos humanos*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Robbins, (2014). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Romero, C. S., Catalá, J., Delgado, C., Ferrer, C., Errando, C., Iftimi, A., & Otero, M. (2020). COVID-19 psychological impact in 3109 healthcare workers in Spain: the PSIMCOV group. *Psychological Medicine*, 1-14. <https://doi.org/10.1017/S0033291720001671>.
- Ruiz S. (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13021>
- Sánchez, J. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico de Holguín*. (2). <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2017/ccm172i.pdf>.
- Santrock, J. W., Pineda Ayala, L. E., y Ortiz Salinas, M. E. (2006). *Psicología de la educación*. McGraw-Hill.
- Snell, S., Morris, S., Bohlander, G. (2016). *Managing Human Resources*. Estados Unidos: Cengage Learning.
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1. Mexico, Quetzal, Mexico. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

- Thomas, K. W., TotalBoox, y TBX. (2009). *Intrinsic Motivation at Work*. BerrettKoehler Publishers.  
<http://www.totalboox.com/book/id3513882718556504618>
- Urzúa, Alfonso, Vera-Villaruel, Pablo, Caqueo-Urizar, Alejandra, & Polanco-Carrasco, Roberto. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial. *Terapia psicológica*, 38(1), 103- 118. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082020000100103>
- Valdés, M. A. P., Morales, N. E. Á., & Cárdenas, A. E. R. (2020). Repercusión psicológica y social de la pandemia COVID-19. *Medimay*, 27(2), 252-261.
- Vargas, B. (2017). La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardos San Isidro – 2017. *Revista Logos*, 7(2).  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1477>.
- Vereau Neciosup, D. J. (2020). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia–Ancash, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69397>.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation* (W. and Sons (ed.); 2a Ed)
- Warr, P. (2020). Age and job performance (pp. 309-325). CRC Press.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781003062622-25/age-job-performance-warr>
- Zubiri, S. (2015). Satisfacción y motivación profesional. *Anales Sis San Navarra*,36(2) Pamplona Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4321/S1137->

**ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe una relación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021</p>	<p><u>VARIABLE X:</u></p> <p>MOTIVACIÓN</p>	<p>- X1: Intrínseca - X5: Extrínseca</p>	<p><b>Enfoque y tipo de investigación</b> <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Nivel o alcance</b> Nivel Descriptivo, correlacional no causal <b>Diseño</b> No experimental de corte transversal <b>Variables</b> X: Motivación Y: Desempeño laboral</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>a. ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>a. Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021</p> <p>b. Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021</p>	<p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <p>a. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021</p> <p>b. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021</p>	<p><u>VARIABLE Y:</u></p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>- Y1: Eficiencia - Y2: Eficacia - Y3: Conducta</p>	<p><b>Población y Muestra</b> <b>Población:</b> Personal nombrado y contratado asistencial del servicio de emergencia del hospital Andahuaylas (67: 32 enfermeras, 30 técnicos y 5 médicos)</p> <p><b>Muestra:</b> Toda la población que cumpla los criterios de inclusión</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico por conveniencia.</p>
					<p><b>Criterios de inclusión:</b> Personal de salud nombrado o contratado asistencial del servicio de emergencia del hospital Andahuaylas. Con al menos 6 meses de labor en el hospital. Personal que acepten participar en la investigación. <b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## Anexo 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<b>Variable 1: MOTIVACIÓN</b>	Un factor emocional personal y profesional básico, cuando una persona está motivada realiza sus actividades cotidianas o laborales sin apatía y sin sobreesfuerzos pues representa un estímulo, y hasta una liberación; aunque para otros ésta represente una carga. (Espada, 2012)	La variable Motivación es de naturaleza cualitativa que se operacionaliza en 02 dimensiones: 1) motivación intrínseca, 2) motivación extrínseca: Para la medición de las dimensiones se utilizará la escala de Likert: (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces. (4) casi siempre y (5) siempre Tomado de <b>Pillaca (2017)</b> .	Motivación intrínseca	- Satisfacción personal	1 – 3	Ordinal  Se medirá mediante la Escala de Likert:  1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Valoración global  Bajo: 15 a 35 Medio: 36 a 55 Alto: 56 a 75
				- Aceptación	4 – 5		
				- Salud	6		
				- Productividad	7		
				- Empeño	8		
			Motivación extrínseca	- Reconocimiento salarial	9 - 11		
				- Reconocimiento al esfuerzo	12		
				- Ocio	13		
				- Relaciones interpersonales	14 -15		

**Fuente:** Adaptado de Pillaca (2017), "Motivación y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Sergio E. Bernales, Comas- 2017"

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Toda organización debe tener en cuenta que su éxito se basa directamente sobre el desarrollo de su personal. Afirma que una de las maneras para poder visualizar el nivel de éste, es la evaluación del desempeño. De igual manera esta evaluación es una protección sobre acciones legales a favor o en contra de la empresa (Robbins, 2004)	La variable Desempeño laboral es de naturaleza cualitativa que se operacionaliza en 03 dimensiones: 1) eficacia, 2) eficiencia, y 3) conducta. Para la medición de las dimensiones se utilizará la escala de Likert: (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces. (4) casi siempre y (5) siempre Tomado de Pillaca (2017).	Eficiencia	- Calidad de trabajo	1 – 2	Ordinal  Se medirá mediante la Escala de Likert:  1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Valoración global  Bajo: 18 a 42 Medio: 43 a 66 Alto: 67 a 90
				- Responsabilidad	3 – 5		
				- Planificación	6 – 8		
			Eficacia	- Oportunidad	9 – 10		
				- Iniciativa	11		
				- Cumplimiento de normas	12 – 13		
			Conducta	- Confiabilidad y discreción	14 – 15		
				- Relaciones interpersonales	16 – 17		
				- Colaboración	18		

**Fuente:** Adaptado de Pillaca (2017), “Motivación y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Sergio E. Bernales, Comas- 2017”



## ANEXO 03: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### CUESTIONARIO SOBRE “MOTIVACIÓN”

Previo cordial saludo, se está realizando un trabajo de investigación en el hospital sub regional de Andahuaylas, para el que requerimos de su valiosa participación respondiendo el siguiente cuestionario con total sinceridad. La información será totalmente CONFIDENCIAL. Muchas gracias.

#### DATOS GENERALES

Grupo ocupacional: Médico ( ) Lic. en enfermería ( ) Técnicos en enfermería ( )

Condición laboral: Nombrado ( ) contratado ( )

#### INSTRUCCIONES

Marque con una “X” según la respuesta que considere más apropiada para usted. Solicitamos responda con total sinceridad según cómo eres actualmente, no cómo te gustaría ser o como te gustaría que otros te vieran. Recuerde que no hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

Asegurase de marcar todas las preguntas.

ESCALA DE VALORACIÓN

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca</b>					
	<b>Satisfacción</b>					
1	Mi trabajo me hace sentir satisfacción					
2	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar					
3	El trabajo que realizo tiene un significado positivo en mi vida					
	<b>Aceptación</b>					
4	Estoy contento con las funciones que realizo en mi trabajo					
5	Me siento preparado y competente para realizar la función que desempeño					
	<b>Salud</b>					
6	Mi trabajo me mantiene sano					
	<b>Productividad</b>					
7	El trabajo que realizo me hace sentir una persona productiva					
	<b>Empeño</b>					
8	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca</b>					
	<b>Reconocimiento Salarial</b>					
9	Siento que mis remuneraciones reconocen mi esfuerzo					
10	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo.					
11	Mi paga corresponde a mi responsabilidad.					
	<b>Reconocimiento al esfuerzo</b>					
12	En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo					
	<b>Ocio</b>					
13	Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de vicios					
	<b>Relaciones interpersonales</b>					
14	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales					
15	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo					

## CUESTIONARIO SOBRE “DESEMPEÑO LABORAL”

Previo un cordial saludo, se está realizando un trabajo de investigación en el hospital sub regional de Andahuaylas, para el que se requiere de su valiosa participación respondiendo el siguiente cuestionario con total sinceridad. La información será totalmente CONFIDENCIAL. Muchas gracias

### INSTRUCCIONES

Marque con una “X” según la respuesta que considere más apropiada para usted. Solicitamos responda con total sinceridad según cómo eres actualmente, no cómo te gustaría ser o como te gustaría que otros te vieran. Recuerde que no hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

Asegurase de marcar todas las preguntas.

#### ESCALA DE VALORACIÓN

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>					
	<b>Calidad</b>					
1	Los resultados de las labores que realiza reflejan calidad de atención					
2	Su jefe le ha dicho que usted toma decisiones oportunas y adecuadas en su trabajo					
	<b>Responsabilidad</b>					
3	Se preocupa en cumplir con responsabilidad los indicadores de su servicio					
4	Cumple con oportunidad con todas las funciones asignadas					
5	Cumple sus funciones siguiendo criterios de competencia clínica					
	<b>Planificación</b>					
6	Planifica su trabajo de manera proactiva					
7	Planifica en equipo los objetivos y metas					
8	Cumple las metas programadas con compromiso					
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>					
	<b>Oportunidad</b>					
9	Busca oportunidades para socializar resultados y metas cumplidas					
10	Las oportunidades que le brindan es producto de su adecuado desempeño					
	<b>Iniciativa</b>					
11	Demuestra iniciativa, convicción por desempeñar un buen trabajo y conseguir metas de manera óptima					
	<b>Cumplimiento de normas</b>					
12	Cumple las normas del hospital añadiéndole un valor agregado personal					
13	Los protocolos de atención para usted significan calidad de atención y crecimiento de su servicio					
	<b>DIMENSIÓN 3: Conducta social</b>					
	<b>Confiabilidad y discreción</b>					
14	Se considera una persona confiable en su trabajo					
15	Se considera discreto y coherente con sus actos laborales					
	<b>Relaciones interpersonales</b>					
16	Las relaciones interpersonales con sus compañeros fomentan un trabajo en equipo					
17	Las relaciones con los compañeros de trabajo desarrollan una comunicación eficaz					
	<b>Colaboración</b>					
18	Inspira un trabajo colaborativo con sus compañeros y la alta dirección					

## ANEXO 04: Autorización de aplicación de los Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



**GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC**

Hospital Sub Regional de Andahuaylas  
**Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación**

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"



### AUTORIZACION

Visto el expediente N° 5468 presentado el día 18/09/2021 a horas 09:26 am por la plataforma virtual del Hospital Sub regional de Andahuaylas Se autoriza a realizar la recolección de aplicación de instrumento de investigación para la Obtención del Título Profesional de Grado de Maestro:


- SRA. MARÍA NELA CUSIQUISPE QUISPITUPA

Estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con el Tema de Investigación: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2021".

Se expidió la presente autorización para poder realizar la aplicación de instrumento que contribuya a la elaboración del presente trabajo de investigación

Atentamente.



  
Obst. Mario Guillermo Villena Ascue  
Jefe Unidad de Investigación y Apoyo a la Docencia  
Hospital Sub Regional Andahuaylas

## ANEXO 05: Declaración de consentimiento informado

---

Yo, .....de .....años de edad expreso que previamente he sido informado (a) debidamente sobre el (los) beneficios de colaborar en el estudio titulado “Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de Emergencia del *Hospital Sub Regional* de Andahuaylas, 2021”, que se viene desarrollando con el propósito de *determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del servicio de Emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021*, cuyos beneficios repercutirán favorablemente en nuestro bienestar laboral e institucional. Así mismo declaro conocer que este trabajo de investigación es de autoría de la Lic. Maria Nela Cusiquispe Quispitupa.

Por lo anteriormente vertido otorgo mi debido consentimiento para ser participe en el presente estudio, contestando con la verdad, así como sin ninguna presión o coacción a las preguntas de los cuestionarios correspondientes.

Andahuaylas, 02 de octubre del 2021

-----  
FIRMA O HUELLA DIGITAL

## ANEXO 06

---

## Confiabilidad de los Instrumentos (Resultado de prueba piloto)

### Alfa Cronbach

El índice de consistencia mide si el instrumento tiene la confiabilidad suficiente para ser aplicado, si el valor está debajo de 0.60 el instrumento, presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y por tanto llevará a conclusiones equivocadas.

Para calcular el valor de  $\alpha$ , se utilizó la fórmula:

Donde los valores son:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

$K$  = Número de Ítems

$V_i$  = Varianza de cada ítem

$V_t$  = Varianza total

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Se aplicó la prueba piloto en 6 participantes (10% de la muestra). La interpretación de datos fue aplicando la siguiente tabla de rangos, definidos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

A continuación, se calculó el coeficiente de confiabilidad con el software estadístico SPSS, v. 26; rangos de confiabilidad establecidos son:

**Tabla 6:** Rangos de interpretación del Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 - 0.20	Muy baja
0.21 - 0.40	Baja
0.41 - 0.60	Moderada
0.61 - 0.80	Alta
0.81 - 1.00	Muy alta

**Tabla N° 7.** Confiabilidad para las variables

Variables	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Motivación	15	0.812
Desempeño Laboral	18	0.769

Los valores de coeficiente de confiabilidad calculado se encuentran en el intervalo  $0.768 < \text{Alfa} < 1$ , por tanto, el instrumento recoge datos fiables y estos cálculos se hizo con el software estadístico IBM SPSS v26, por lo cual el instrumento presenta una confiabilidad alta y muy alta.

Por lo tanto, se concluye que el instrumento aplicado para el estudio “Motivación y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021” es confiable.

### Variable Motivación

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Registro
  - Fiabilidad
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: Variable I
    - Título
    - Resumen de Estadísticas
    - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Registro
  - Fiabilidad
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: Variable I
    - Título
    - Resumen de Estadísticas
    - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Registro
  - Fiabilidad
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: Variable C
    - Título
    - Resumen de Estadísticas
    - Estadísticas

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
/SCALE('Variable Motivación') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

**Fiabilidad**

**Escala: Variable Motivación**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	20	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.773	15

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033
  
```

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

16°C Parc. soleado 04:15 p.m. 25/10/2021

## Variable: Desempeño Laboral

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Registro
  - Fiabilidad
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: Variable I
    - Título
    - Resumen de Estadísticas
    - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Registro
  - Fiabilidad
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: Variable I
    - Título
    - Resumen de Estadísticas
    - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Registro
  - Fiabilidad
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: Variable C
    - Título
    - Resumen de Estadísticas
    - Estadísticas

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033
/SCALE('Variable Desempeño Laboral') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

**Fiabilidad**

**Escala: Variable Desempeño Laboral**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	20	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.764	18

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

16°C Parc. soleado 04:15 p.m. 25/10/2021

MOTIVACIÓN																		
MOTIVACIÓN INTRINSECA								MOTIVACIÓN EXTRINSECA										
SATISFACCIÓN		ACEPTACIÓN		SALUD		PRODUCTIVIDAD		EMPEÑO		RECONOCIMIENTO SALARIAL			RECONC. AL ESFUERZO		OCIO		RELACIONES INTERPERSONALES	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	1				
4	3	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	1				
4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	3				
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4				
4	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3				
4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2				
3	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	4	2				
4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	3				
5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4				
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4				
3	5	3	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4				
4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5				
5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4				
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5				
5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4				
4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5				
4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5				
3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5				
4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4				
5	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4				

DESEMPEÑO LABORAL																	
EFICIENCIA						EFICACIA						CONDUCTA SOCIAL					
CALIDAD		RESPONSABILIDAD		PLANIFICACIÓN		OPORTUNIDAD		INICIATIVA		CUMPLIMIENTO DE NORMAS		CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN		RELACIONES INTERPERSONALES		COLABORACIÓN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5
3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5
4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5
3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	3	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5
5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4
5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	3	4	5	3
4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5
4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4

ANEXO 07:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "INTELIGENCIA EMOCIONAL"

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "DESEMPEÑO LABORAL"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA</b>								
1	Los resultados de las labores que realiza reflejan calidad de atención	X		X		X		
2	Su jefe le ha dicho que usted toma decisiones oportunas y adecuadas en su trabajo	X		X		X		
3	Se preocupa en cumplir con responsabilidad los indicadores de su servicio	X		X		X		
4	Cumple con oportunidad con todas las funciones asignadas	X		X		X		
5	Cumple sus funciones siguiendo criterios de competencia clínica	X		X		X		
6	Planifica su trabajo de manera proactiva	X		X		X		
7	Planifica en equipo los objetivos y metas	X		X		X		
8	Cumple las metas programadas con compromiso	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>								
9	Busca oportunidades para socializar resultados y metas cumplidas	X		X		X		
10	Las oportunidades que le brindan es producto de su adecuado desempeño	X		X		X		
11	Demuestra iniciativa, convicción por desempeñar un buen trabajo y conseguir metas de manera óptima	X		X		X		
12	Cumple las normas del hospital añadiéndole un valor agregado personal	X		X		X		
13	Los protocolos de atención para usted significan calidad de atención y crecimiento de su servicio	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDUCTA SOCIAL</b>								
14	Se considera una persona confiable en su trabajo	X		X		X		
15	Se considera discreto y coherente con sus actos laborales	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales con sus compañeros fomentan un trabajo en equipo	X		X		X		
17	Las relaciones con los compañeros de trabajo desarrollan una comunicación eficaz	X		X		X		
18	Inspira un trabajo colaborativo con sus compañeros y la alta dirección	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE Y APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | X | | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: REYNOS IRU JHUISPE RIVAS

DNI: 7.11747.7

Especialidad del validador: "GESTION EN SERVICIOS DE SALUD"

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Andahuaylas, 15 de octubre del 2021



**ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "MOTIVACIÓN"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca</b>								
1	Mi trabajo me hace sentir satisfacción	X		X		X		
2	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	X		X		X		
3	El trabajo que realizo tiene un significado positivo en mi vida	X		X		X		
4	Estoy contento con las funciones que realizo en mi trabajo	X		X		X		
5	Me siento preparado y competente para realizar la función que desempeño	X		X		X		
6	Mi trabajo me mantiene sano	X		X		X		
7	El trabajo que realizo me hace sentir una persona productiva	X		X		X		
8	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca</b>								
9	Siento que mis remuneraciones reconocen mi esfuerzo	X		X		X		
10	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo.	X		X		X		
11	Mi paga corresponde a mi responsabilidad.	X		X		X		
12	En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo	X		X		X		
13	Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de vicios	X		X		X		
14	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales	X		X		X		
15	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento es **SUFICIENTE Y APLICABLE**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** | X |      **Aplicable después de corregir** | |      **No aplicable** | |

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: REINA IRIS FALISPE RIVAS

**DNI:** 31174717

**Especialidad del validador:** "GESTIÓN EN SERVICIOS DE LA SALUD"

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Andahuaylas, 15 de octubre del 2021

**ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “DESEMPEÑO LABORAL”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA</b>								
1	Los resultados de las labores que realiza reflejan calidad de atención	X		X		X		
2	Su jefe le ha dicho que usted toma decisiones oportunas y adecuadas en su trabajo	X		X		X		
3	Se preocupa en cumplir con responsabilidad los indicadores de su servicio	X		X		X		
4	Cumple con oportunidad con todas las funciones asignadas	X		X		X		
5	Cumple sus funciones siguiendo criterios de competencia clínica	X		X		X		
6	Planifica su trabajo de manera proactiva	X		X		X		
7	Planifica en equipo los objetivos y metas	X		X		X		
8	Cumple las metas programadas con compromiso	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>								
9	Busca oportunidades para socializar resultados y metas cumplidas	X	No	X	No	X	No	
10	Las oportunidades que le brindan es producto de su adecuado desempeño	X		X		X		
11	Demuestra iniciativa, convicción por desempeñar un buen trabajo y conseguir metas de manera óptima	X		X		X		
12	Cumple las normas del hospital añadiéndole un valor agregado personal	X		X		X		
13	Los protocolos de atención para usted significan calidad de atención y crecimiento de su servicio	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDUCTA SOCIAL</b>								
14	Se considera una persona confiable en su trabajo	X	No	X	No	X	No	
15	Se considera discreto y coherente con sus actos laborales	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales con sus compañeros fomentan un trabajo en equipo	X		X		X		
17	Las relaciones con los compañeros de trabajo desarrollan una comunicación eficaz	X		X		X		
18	Inspira un trabajo colaborativo con sus compañeros y la alta dirección	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE Y APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... José Manuel Gutiérrez Castillo

DNI: ..... 40592047

Especialidad del validador: ..... Salud Pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 José Manuel Gutiérrez Castillo  
 CEP. 48287 RME 16225  
 LIC. ENFERMERÍA  
 ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES

Andahuaylas, 15 de octubre del 2021



**ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "MOTIVACIÓN"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca</b>							
1	Mi trabajo me hace sentir satisfacción	X		X		X		
2	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	X		X		X		
3	El trabajo que realizo tiene un significado positivo en mi vida	X		X		X		
4	Estoy contento con las funciones que realizo en mi trabajo	X		X		X		
5	Me siento preparado y competente para realizar la función que desempeño	X		X		X		
6	Mi trabajo me mantiene sano	X		X		X		
7	El trabajo que realizo me hace sentir una persona productiva	X		X		X		
8	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca</b>							
9	Siento que mis remuneraciones reconocen mi esfuerzo	X		X		X		
10	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo.	X		X		X		
11	Mi paga corresponde a mi responsabilidad.	X		X		X		
12	En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo	X		X		X		
13	Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de vicios	X		X		X		
14	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales	X		X		X		
15	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento es **SUFICIENTE Y APLICABLE**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** | X |      **Aplicable después de corregir** | |      **No aplicable** | |

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg:** ..... José Manuel Gutiérrez Castillo

**DNI:** ..... 40392042

**Especialidad del validador:** ..... Salud Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



José Manuel Gutiérrez Castillo  
 C.P. 48207 RM# 16225  
 L.C. ENFERMERÍA  
 ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES

Andahuaylas, 15 de octubre del 2021

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "MOTIVACIÓN"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca</b>								
1	Mi trabajo me hace sentir satisfacción	X		X		X		
2	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	X		X		X		
3	El trabajo que realizo tiene un significado positivo en mi vida	X		X		X		
4	Estoy contento con las funciones que realizo en mi trabajo	X		X		X		
5	Me siento preparado y competente para realizar la función que desempeño	X		X		X		
6	Mi trabajo me mantiene sano	X		X		X		
7	El trabajo que realizo me hace sentir una persona productiva	X		X		X		
8	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca</b>								
9	Siento que mis remuneraciones reconocen mi esfuerzo	X		X		X		
10	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo.	X		X		X		
11	Mi paga corresponde a mi responsabilidad.	X		X		X		
12	En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo	X		X		X		
13	Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de vicios	X		X		X		
14	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales	X		X		X		
15	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es **SUFICIENTE Y APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [ X ] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Paula Martha Renta Navarro

DNI: 44245751

Especialidad del validador: Coordinadora en las Servicios de la Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL DE ANCAHUAYLAS  
Paula Martha Renta Navarro  
COORDINADORA EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Andahuaylas, 15 de octubre del 2021



**ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "DESEMPEÑO LABORAL"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA</b>								
1	Los resultados de las labores que realiza reflejan calidad de atención	X		X		X		
2	Su jefe le ha dicho que usted toma decisiones oportunas y adecuadas en su trabajo	X		X		X		
3	Se preocupa en cumplir con responsabilidad los indicadores de su servicio	X		X		X		
4	Cumple con oportunidad con todas las funciones asignadas	X		X		X		
5	Cumple sus funciones siguiendo criterios de competencia clínica	X		X		X		
6	Planifica su trabajo de manera proactiva	X		X		X		
7	Planifica en equipo los objetivos y metas	X		X		X		
8	Cumple las metas programadas con compromiso	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>								
9	Busca oportunidades para socializar resultados y metas cumplidas	X		X		X		
10	Las oportunidades que le brindan es producto de su adecuado desempeño	X		X		X		
11	Demuestra iniciativa, convicción por desempeñar un buen trabajo y conseguir metas de manera óptima	X		X		X		
12	Cumple las normas del hospital añadiéndole un valor agregado personal	X		X		X		
13	Los protocolos de atención para usted significan calidad de atención y crecimiento de su servicio	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDUCTA SOCIAL</b>								
14	Se considera una persona confiable en su trabajo	X		X		X		
15	Se considera discreto y coherente con sus actos laborales	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales con sus compañeros fomentan un trabajo en equipo	X		X		X		
17	Las relaciones con los compañeros de trabajo desarrollan una comunicación eficaz	X		X		X		
18	Inspira un trabajo colaborativo con sus compañeros y la alta dirección	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE Y APLICABLE**
**Opinión de aplicabilidad:**      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** Paula Martha Bentes Navarro
**DNI:** 44245751
**Especialidad del validador:** Mg. Gestión en los Servicios de la Salud
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**PAMELA M. BENTES NAVARRO**  
ENFERMERA  
COP. 56198
**Andahuaylas, 15 de octubre del 2021**

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validez por juicio de expertos del instrumento "Motivación"

Experto validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg. Benites Navarro, Pamela Martha	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Quispe Rivas, Reyna Iris	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Gutiérrez Castillo, José Manuel	SI	SI	SI	Aplicable

Validez por juicio de expertos del instrumento "Desempeño laboral"

Experto validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg. Benites Navarro, Pamela Martha	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Quispe Rivas, Reyna Iris	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Gutiérrez Castillo, José Manuel	SI	SI	SI	Aplicable

## ANEXO 08: Prueba de Normalidad

Para el análisis de resultados, se determinó el tipo de distribución que presentan las variables y sus dimensiones, para lo cual se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad, a fin de conocer si los datos analizados de las variables siguen una distribución normal o no normal.

Si los datos tienen una distribución normal, se usa una prueba paramétrica; si tienen una distribución no normal, se utilizará una prueba no paramétrica.

### Criterios para determinar normalidad

$P \geq 0.05$  = Los datos provienen de una distribución normal

$P < 0.05$  = Los datos no provienen de una distribución normal

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,410	67	,000	,648	67	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,486	67	,000	,500	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Pruebas de normalidad

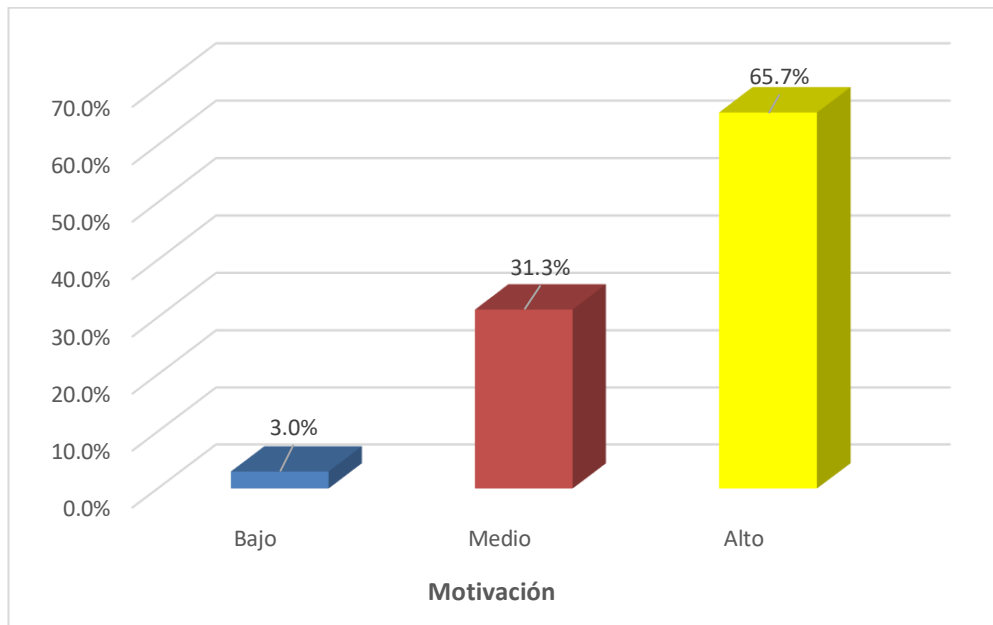
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,410	67	,000	,648	67	,000
MOTIVACIÓN INTRINSECA	,506	67	,000	,446	67	,000
MOTIVACIÓN EXTRINSECA	,368	67	,000	,726	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la tabla muestran que todas las variables presentan una distribución no normal, ya que el valor p es  $< 0.05$ , que requieren por tanto de una prueba no paramétrica, por lo que se utilizó el estadístico Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis, para aceptar o rechazar la hipótesis.

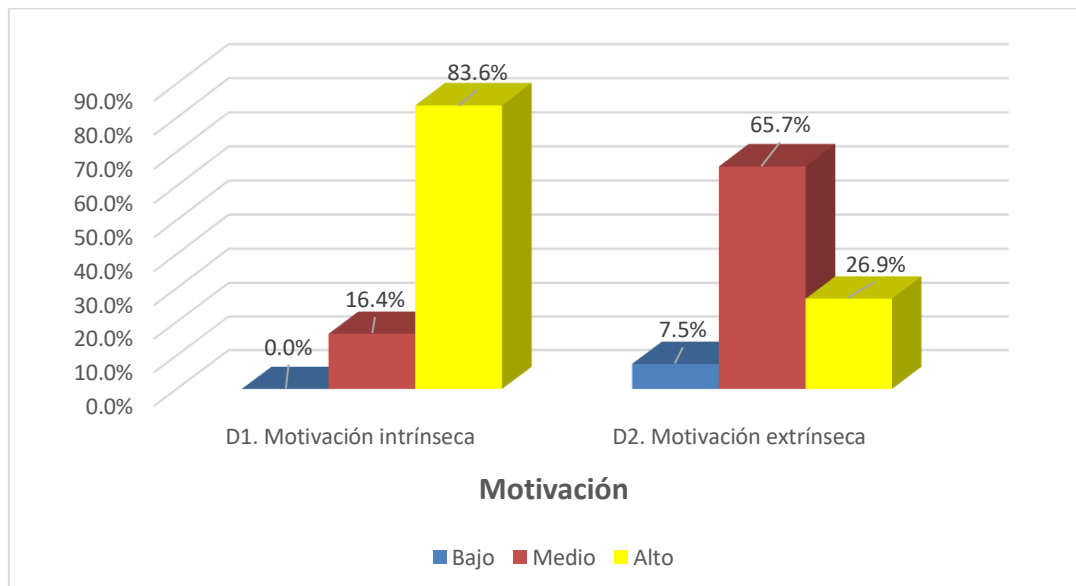
## ANEXO 09: Gráfico de resultados descriptivos

Gráfica 1: Distribución de frecuencias de la variable Motivación



Fuente; elaboración del autor

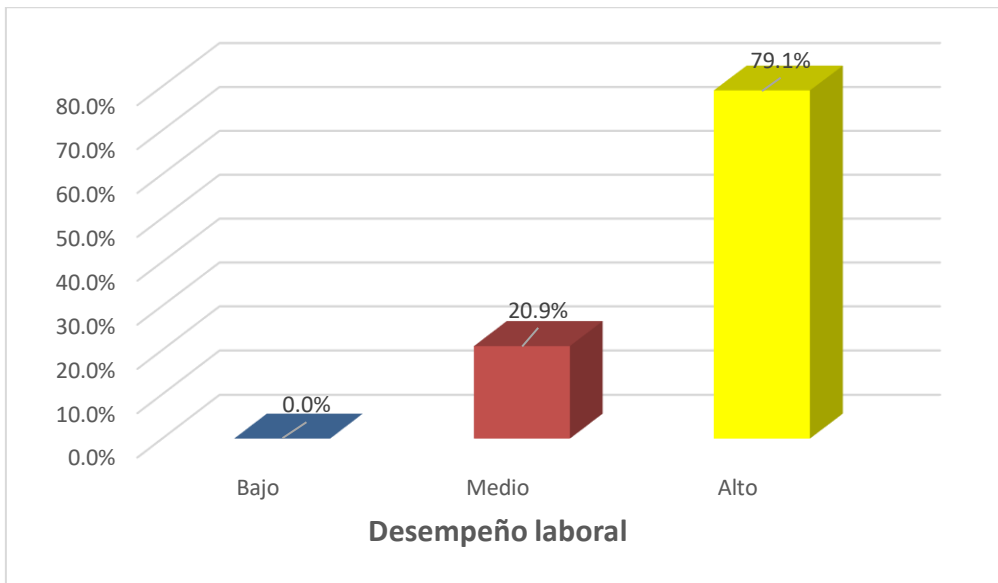
Gráfica 2: Distribución de frecuencias por dimensiones de la variable Motivación



Fuente; elaboración del autor

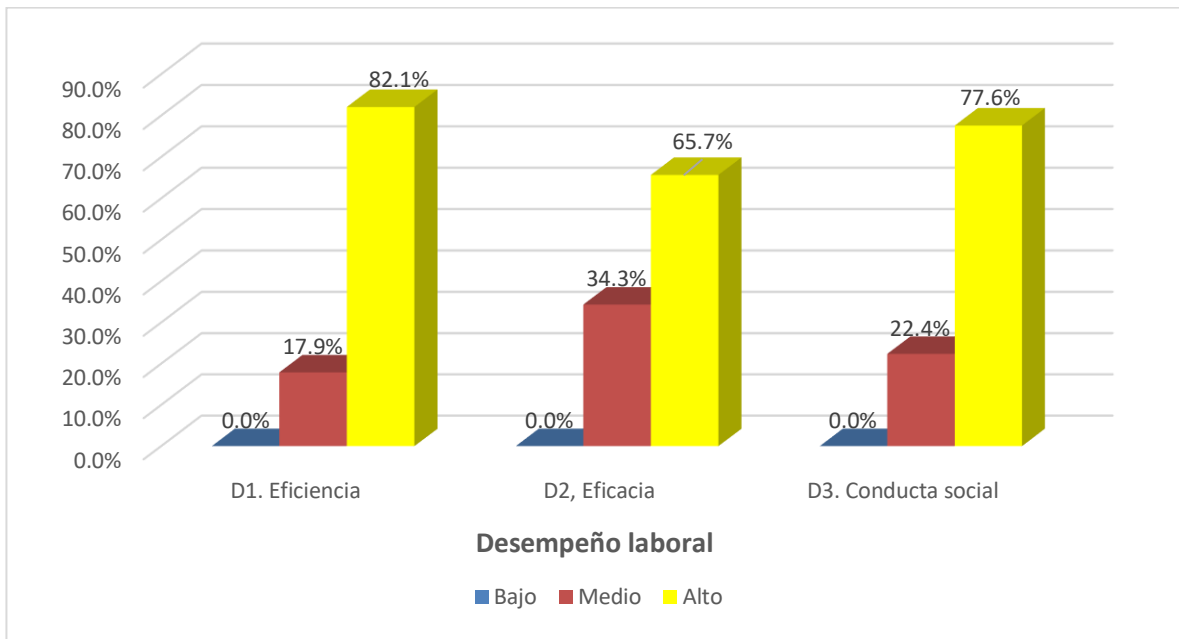


Gráfica 3: Distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral



Fuente; elaboración del autor

Gráfica 4: Distribución de frecuencias por dimensiones de la variable Desempeño laboral



Fuente; elaboración del autor

## ANEXO 10: Porcentaje de similitud

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega máxima	Fecha de publicación	Correcciones disponibles																
Turnitin 16 - Sección 1	17 dic 2021 - 17:26	19 dic 2021 - 23:59	19 dic 2021 - 23:59	100																
<p>Resumen:</p> <p>Estimados alumnos,</p> <p>A través de este enlace tendrán hasta tres oportunidades para obtener el porcentaje (%) de similitud de su tesis final (versión tesis turnitin), el mismo que debe ser menor del 25%</p> <p>Su revisión para su autorización de subir sus archivos en la plataforma TRILCE se realizará directamente en esta actividad.</p>																				
Actualizar entregas																				
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;"></th> <th style="width: 15%; text-align: center;">Título de la Entrega</th> <th style="width: 15%; text-align: center;">Identificador del trabajo de Turnitin</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Entregado</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Similitud</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Calificación</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Nota general</th> <th style="width: 25%;"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr style="background-color: #f2f2f2;"> <td style="text-align: center;"> Ver recibo digital</td> <td style="text-align: center;"><a href="#">IPI-16</a></td> <td style="text-align: center;">1733866503</td> <td style="text-align: center;">19/12/2021 18:29</td> <td style="text-align: center;">19% <span style="display: inline-block; width: 20px; height: 10px; background-color: #8ebf42; vertical-align: middle;"></span></td> <td style="text-align: center;">--</td> <td style="text-align: center;">--</td> <td style="text-align: center;">Entregar Trabajo  --</td> </tr> </tbody> </table>						Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación	Nota general		Ver recibo digital	<a href="#">IPI-16</a>	1733866503	19/12/2021 18:29	19% <span style="display: inline-block; width: 20px; height: 10px; background-color: #8ebf42; vertical-align: middle;"></span>	--	--	Entregar Trabajo  --
	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación	Nota general														
Ver recibo digital	<a href="#">IPI-16</a>	1733866503	19/12/2021 18:29	19% <span style="display: inline-block; width: 20px; height: 10px; background-color: #8ebf42; vertical-align: middle;"></span>	--	--	Entregar Trabajo  --													

## ANEXO 11: BASE DE DATOS

### Motivación

MOTIVACIÓN															
N°	MOTIVACIÓN INTRINSECA								MOTIVACIÓN EXTRINSECA						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>1</b>	5	4	5	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4
<b>2</b>	5	4	4	3	5	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4
<b>3</b>	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
<b>4</b>	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4
<b>5</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	1	5	5	5
<b>6</b>	5	4	5	4	5	4	5	3	2	3	3	2	5	3	3
<b>7</b>	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
<b>8</b>	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4
<b>9</b>	3	4	2	2	4	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2
<b>10</b>	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	3	3	3
<b>11</b>	5	5	5	4	4	4	4	1	3	3	3	4	2	2	2
<b>12</b>	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3
<b>13</b>	1	2	3	3	5	2	3	1	2	1	1	2	3	3	3
<b>14</b>	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	2	3	4	3	3
<b>15</b>	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3
<b>16</b>	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4
<b>17</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5

18	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5
19	4	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4
20	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	2	3	3	3	4
21	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	5	5	4
22	4	4	5	5	5	4	5	4	2	3	3	4	4	5	5
23	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
25	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3
26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
28	5	4	4	5	5	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4
29	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	5	5	4
31	5	3	3	5	5	3	4	3	1	1	1	2	2	3	4
32	3	4	4	3	4	4	5	3	2	1	3	3	4	5	4
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
34	5	5	5	5	5	4	4	3	3	1	1	3	2	4	5
35	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	3	4
36	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
38	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3
40	3	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	2	4	4
41	4	5	4	4	5	4	5	1	2	3	2	3	4	5	5
42	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	4	4	5	4	4
43	5	5	5	5	5	3	5	1	3	4	4	4	5	4	4
44	4	5	5	4	4	5	5	4	1	2	2	3	4	4	4
45	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5

46	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	3	3	3	4
47	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	4	5	5	5	5
48	3	3	4	5	5	4	4	3	1	1	1	1	3	4	4
49	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5
50	4	5	5	4	5	4	5	1	3	2	1	2	5	4	4
51	5	3	4	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	3	4
52	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3
54	5	5	5	4	5	4	5	3	2	2	3	3	5	5	5
55	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	1	4	5	4
56	4	5	5	5	4	5	5	4	2	3	1	3	5	4	4
57	4	5	5	4	5	4	5	1	2	3	2	1	5	4	4
58	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
59	4	3	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3
60	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3
61	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4
62	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4
63	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
65	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4
66	4	4	4	4	5	4	4	5	3	2	3	4	4	5	5
67	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4

### Base de Datos: Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL																		
N°	EFICIENCIA								EFICACIA					CONDUCTA SOCIAL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	3	3	5	4	3	3	5
2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4
6	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4
7	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4
8	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
9	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
11	5	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4
12	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
13	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4
14	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4
15	5	1	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
17	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
18	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3
20	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
21	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5

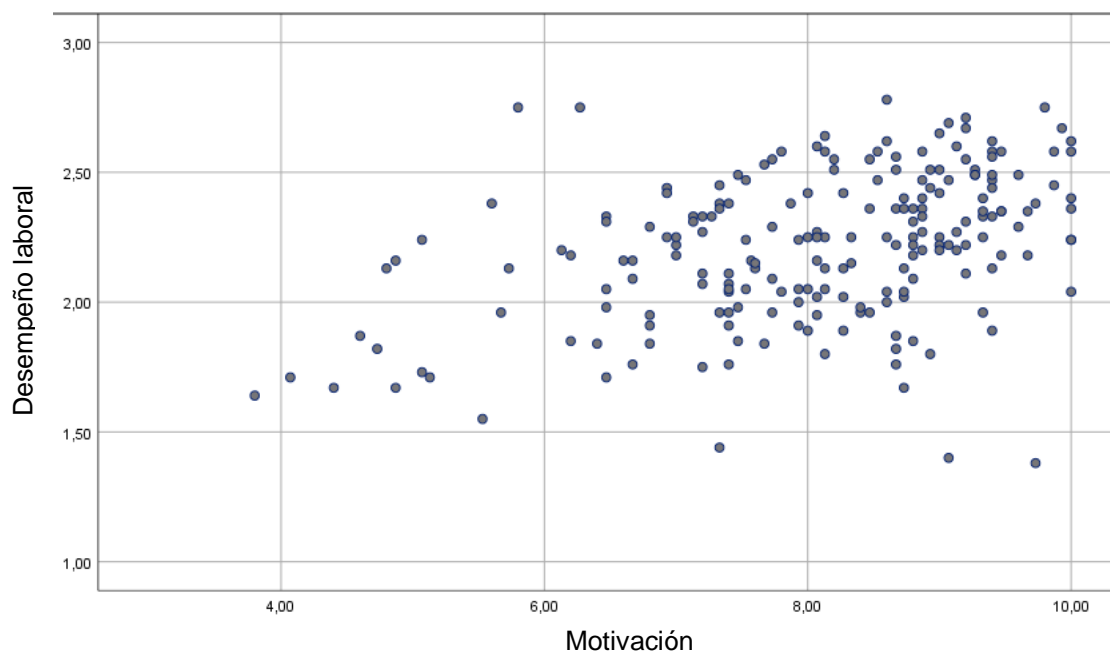


<b>50</b>	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
<b>51</b>	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
<b>52</b>	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>53</b>	4	1	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4
<b>54</b>	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3
<b>55</b>	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4
<b>56</b>	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>57</b>	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
<b>58</b>	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
<b>59</b>	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
<b>60</b>	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
<b>61</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
<b>62</b>	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5
<b>63</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
<b>64</b>	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
<b>65</b>	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
<b>66</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
<b>67</b>	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5



## ANEXO 12: Gráfico de dispersión

---



**Gráfica 5.** Gráfico de dispersión motivación y desempeño laboral

En la grafica 5 se visualiza la relación de las variables de estudio, se observa una relación directa, lineal y positiva; es decir, a valores mayores de la variable Motivación, mayores niveles de la variable desempeño laboral ( $Rho=0,402$ ).