



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Motivación laboral y conducta disciplinaria de servidores de la
Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Huaman Rojas, Carlota (orcid.org/0000-0001-8898-8575)

ASESOR:

Dr. Prado López, Hugo Ricardo (orcid.org/0000-0003-4010-3517)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi padre Pedro Huamán que me está iluminando desde el cielo con su infinita bondad y sabiduría para poder lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Red Asistencial por permitirme desarrollar esta investigación, que sin su apoyo y las facilidades brindadas no hubiera sido posible concluirla.

Al Dr. Hugo Prado López por el apoyo y consejos para la realización de la investigación.

Índice de contenidos

Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.1.1. Tipo de investigación	10
3.1.2. Diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.3.1. Población	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS	15
4.1. Resultados descriptivos de la investigación	15
4.2. Análisis inferencial	22
4.3. Contraste de hipótesis	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34

REFERENCIAS.....	35
ANEXO 1. Matriz de consistencia	40
ANEXO 2. Operacionalización de variables	42
ANEXO 3. Instrumento de recolección de datos	43
ANEXO 4. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos	48
ANEXO 5. Validación del instrumento de recolección de datos	51

Índice de tablas

Tabla 1	Análisis descriptivo de la variable 01 – motivación laboral.....	15
Tabla 2	Análisis descriptivo de la dimensión de desmotivación.....	16
Tabla 3	Análisis descriptivo de la dimensión de regulación externa	17
Tabla 4	Análisis descriptivo de la dimensión de regulación introyectada.....	18
Tabla 5	Análisis descriptivo de la dimensión de regulación identificada	19
Tabla 6	Análisis descriptivo de la dimensión de regulación intrínseca.....	20
Tabla 7	Análisis descriptivo de la variable 02 – conducta disciplinaria	21
Tabla 8	Prueba de normalidad.....	22
Tabla 9	Contraste de hipótesis – motivación laboral y conducta disciplinaria.....	23
Tabla 10	Contraste de hipótesis – regulación externa y conducta disciplinaria ..	24
Tabla 11	Contraste de hipótesis – regulación introyectada y conducta disciplinaria	25
Tabla 12	Contraste de hipótesis – regulación identificada y conducta disciplinaria	26

Índice de figuras

Figura 1	Variable 01 – Motivación laboral.....	15
Figura 2	Dimensión de desmotivación.....	16
Figura 3	Dimensión de regulación externa	17
Figura 4	Dimensión de regulación introyectada.....	18
Figura 5	Dimensión de regulación identificada	19
Figura 6	Dimensión de regulación intrínseca.....	20
Figura 7	Variable 02 – Conducta disciplinaria	21

Resumen

La investigación llevada a cabo con el nombre “Motivación laboral y conducta disciplinaria de servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022”, planteó como objetivo general determinar la relación existente entre la motivación laboral y la conducta disciplinaria.

El método empleado corresponde a una investigación básica, no experimental, transversal descriptivo y correlacional. La población estuvo integrada por 31 trabajadores, cuyo análisis empleó a toda la población. Para alcanzar los datos sobre motivación laboral se utilizó un cuestionario validado, y a través del uso de una prueba piloto a 10 trabajadores de la Red Asistencial, obteniendo la fiabilidad con el Alfa de Cronbach de 0.842, para los datos correspondientes a conducta disciplinaria se obtuvo la información de la Red Asistencial que incluye los procesos disciplinarios que se han entablado a los trabajadores.

Obteniendo como resultado que la motivación laboral es de un nivel medio y la existencia de 11 amonestaciones; deduciendo que no existe una relación entre motivación laboral y conducta disciplinaria; pero se encontró una correlación débil y positiva (0.399) entre la regulación externa y la conducta disciplinaria.

Palabras clave: *Motivación laboral, conducta disciplinaria, externa, identificada, introyectada.*

Abstract

The investigate carried out under the name "Work motivation and disciplinary behavior of servers of the Administration Office of a Healthcare Network, 2022", had as a purpose regulated the association among work motivation and disciplinary behavior.

The method used corresponds to basic study, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design. The people involved of 31 workers, whose analysis used the entire population. To obtain data on work motivation, a validated questionnaire was used, and by applying a pilot test to 10 workers of the Healthcare Network, obtaining reliability with Cronbach's Alpha of 0.842, for the data corresponding to disciplinary conduct, obtained the information from the Assistance Network that includes the disciplinary processes that have been filed against the workers.

Obtaining as a product of the labor motivation the workers is a medium level and the existence of 11 reprimands; concluding no connection among work motivation and disciplinary behavior of employees; but a weak and positive correlation (0.399) was found between external regulation and workers' disciplinary behavior.

Keywords: *Work motivation, disciplinary conduct, external, identified, introjected.*

I. INTRODUCCIÓN

El Seguro Social de Salud (EsSalud) de las Redes Asistenciales, tiene el propósito de salvaguarda de los asegurados y a sus derecho habientes, en la Oficina de Administración se encuentra encargada de planificar, dirigir, controlar las tareas necesarias y conseguir el propósito de la institución.

Debido a los acontecimientos generados por la pandemia del Covid-19 ha producido variaciones en los protocolos de atención y de gestión en la Oficina de Administración, que incluyó la realización de las actividades mediante trabajo remoto; actualmente los servidores de esta oficina realizan sus funciones de forma presencial pero con el constante temor de contagiarse o ser portadores del virus que afecte a sus familias, debido al estrés y el temor que genera esta pandemia es necesario que dentro de la institución se cuente con políticas laborales que motiven a los trabajadores para conseguir sus obligaciones de manera óptima y de esta forma permita la reducción de las sanciones disciplinarias que pueden desarrollarse por sentirse desmotivados en su trabajos, al mejorar ambas variables permitirá un mejor desempeño de los servidores para conseguir una administración eficiente en beneficio de los ciudadanos.

Para garantizar que las funciones encargadas en esta oficina se desarrollen de una forma eficiente y eficaz es necesario que los servidores se encuentren en un ambiente laboral adecuado y que permita que los servidores públicos desarrollen sus capacidades de manera óptima.

Por estas razones es que se ha planteado realizar este trabajo investigativo que tiene la pretensión de conseguir determinar la relación entre el la motivación laboral y la conducta disciplinaria que muestran los servidores de la Oficina de Administración de EsSalud de una Red Asistencial, para realizar propuestas de mejora de los procesos del desempeño de los servidores.

De acuerdo a lo detallado en párrafos anteriores se puede dilucidar los problemas del estudio, donde el problema general es ¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022?, como problemas específicos se

ha propuesto ¿Cuál es la relación existente entre la regulación externa y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022?, ¿Cuál es relación existente entre la regulación introyectada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022?, ¿Cuál es relación existente entre la regulación identificada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022?

La investigación posee una justificación práctica ya que al analizar la motivación laboral de los trabajadores y conocer la relación con las sanciones disciplinarias que se presentan se pueden crear métodos y políticas para conseguir un mayor rendimiento por parte de los servidores públicos que puede generalizarse para otras instituciones y se puedan optimizar los procesos en beneficio de los asegurados, de esta forma también existe una justificación social ya que permitirá favorecer a los beneficiarios directos e indirectos. La investigación será desarrollada en base a un enfoque cuantitativa que permitirá contestar las preguntas investigativas, y realizar la verificación de las hipótesis propuestas, basado en los objetivos propuestos.

El objetivo general planteado corresponde a determinar la relación de la motivación laboral y conducta disciplinaria de servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022; los objetivos específicos corresponden a determinar la relación con la regulación externa y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022; determinar la relación con la regulación introyectada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022; determinar la relación con la regulación identificada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.

Las hipótesis planteadas corresponden en primer lugar como hipótesis general a la existencia de una relación directa entre motivación laboral y conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022, las hipótesis específicas planteadas corresponden a: existe una

relación directa entre regulación externa y conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022; existe una relación directa entre regulación introyectada y conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022; existe una relación directa entre regulación identificada y conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha revisado diversos estudios que comprenden autores nacionales como internacionales. Entre los antecedentes internacionales se encuentra la de Verdesoto (2021), el cual realizó una tesis que lleva por nombre “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas”, desarrollada con la finalidad de realizar un análisis entre las variables aplicado a los trabajadores del Consejo de la Judicatura, se tuvo una muestra de 36 funcionarios y 2 autoridades quienes respondieron una encuesta y entrevista, obteniendo como resultados que en cuanto la motivación intrínseca la mayoría de los encuestados al realizar su trabajo pueden llegar a conseguir los objetivos personales, que sus capacidades se encuentran acorde a sus funciones; pero la mayoría no siente estabilidad en sus labores diarias debido a los despidos que se han generado, en cuanto a la motivación extrínseca el 50% de los entrevistados poseen vacaciones anuales, prestaciones sociales, y tienen un trato justo y buenas relaciones con sus compañeros, el 40% de los entrevistados consideran que no se realizan felicitaciones por la realización de un buen trabajo por parte de las autoridades y de sus compañeros de trabajo, lo cual no les permite acceder a ascensos ni se les considera en la adopción de resoluciones importantes, concluyendo que la Institución no posee un plan de motivación y no se puede realizar una atención adecuada y efectiva de los colaboradores.

Cadena (2019), en su tesis “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha”, realizó la investigación a 50 trabajadores del área operativa, obteniendo como resultado que existen problemas que pueden perturbar a la organización como el temor al fracaso, desconfianza, incumplimiento de tareas, etc.; tras la aplicación del cuestionario MbM.

Alarcón y Ramos (2020), en su tesis “La motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar Panamá, Ciudad de Panamá” tuvo como objetivo conocer la motivación laboral entre los empleados, determinando que los trabajadores se consideran valorados por el trabajo que realizan, ya que la empresa se interesa por

ellos, entre los aspectos negativos se encuentra relacionado con la retribución económica que reciben ya que consideran que este es inferior al salario mínimo.

Mora (2020), en su tesis “La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial”, realizó el análisis en una empresa conformada por 60 trabajadores y 3 gerentes, determinando que el 40.50% se encuentran satisfecho con la relación con sus jefes, el 59.50% se sienten desmotivados ya que no reciben estímulos por parte de sus jefes, el 76.11% se sienten satisfechos por la oportunidades laborales y su desarrollo profesional, se pudo concluir que la motivación incide en un 36% en la productividad.

Guerrero y López (2020) en su tesis “Influencia del clima laboral en la motivación de logro de objetivos de los colaboradores de la fundación Liceo Internacional en el año 2019” para conseguir una identificación de factores que repercuten en la motivación del logro de objetivos, para ello se realizó un análisis a 130 colaboradores de la institución, obteniendo como resultado que la motivación al logro es aquella donde se muestra un mayor nivel, sobre las dimensiones de poder y afiliación.

Riva (2018), en su tesis “La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla” para analizar la importancia de la motivación en los empleados, se tuvo una muestra conformada por 229 trabajadores, consiguiendo diversos resultados entre ellos que la motivación de los trabajadores permite que la productividad aumente, entre los factores que incrementan la motivación laboral se encuentra la remuneración económica que reciben, otros factores que influyen se encuentra la iniciativa, compromiso, lealtad; siendo necesario que en las empresas se motive a los empleados resaltando el esfuerzo que realizan y los objetivos que alcanzan.

Entre los antecedentes nacionales se encuentra el realizado por Chiroque (2020) en su tesis “La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo” para hallar la relación con las variables propuestas aplicado al personal nombrado, consideraron una muestra de 40 trabajadores nombrados con el empleo de cuestionario virtual, concluyendo en una relación positiva y significativa, en cuanto a la motivación laboral se halló que las

capacitaciones y la remuneración que perciben los empleados son consideradas como poco adecuados, así como la gestión administrativa y la estabilidad laboral.

Reátegui (2017) en su tesis titulada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N°0176 Ricardo Palma” para averiguar el influjo entre las variables, para ello se usó un cuestionario a 19 docentes, consiguiendo que el 52% de los trabajadores consideraron que su nivel motivacional era malo, 37% regular y el 11% como un nivel bueno, además el 47% de ellos consideraron el nivel de desempeño laboral en su centro laboral es bajo, el 32% lo identificaron como regular y el 21% como alto, se concluye que existe una influencia entre las variables analizadas.

Ayala y Pajuelo (2018) en su tesis “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018” para determinar la influencia de estas variables, determinando que la motivación influencia al desempeño del personal, donde estos se sienten orgullosos por su puesto de trabajo el cual favorece en su evolución profesional, además de las políticas laborales que posee la institución, de los trabajadores analizados el 9% considera que su trabajo es reconocido, el 51% se encuentra disconforme por su remuneración, el 35% no se encuentra de acuerdo con las políticas y las bonificaciones y el 37% de ellos considera que el ambiente de trabajo no es espacioso, estos resultados demuestran la existencia de una baja motivación intrínseca y extrínseca.

Bermúdez (2021) en su tesis “La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador”, se tuvo como muestra 20 jefes de planta y 380 trabajadores obteniendo como resultados que la motivación laboral disminuye en los trabajadores cuando se incrementan sus años de permanencia, los trabajadores con un mayor grado educacional se encuentran menos motivados la ejecución de sus actividades, los trabajadores consideran importante el reconocimiento de sus superiores siendo importante en su motivación laboral y que para mejorar su proactividad y productividad es necesario que se realicen capacitaciones e incentivos.

Odicio et al., (2021) en su artículo científico denominado “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas” tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, aplicada a 82 trabajadores, donde el 54.9% de la muestra posee el nivel de motivación negativo, el 73.2% de los encuestados mostraron como negativa la dimensión de remuneración, así como el 72% también consideraron como negativa la dimensión de capacitación, pero mostraron aspectos más positivos en la satisfacción profesional, clima organizacional y liderazgo, así mismo aquellos trabajadores que se encuentran desmotivados tienen un desempeño laboral bajo.

Nolazco et al. (2020), en su artículo científico “Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú” buscó conocer los factores que influyen en la motivación laboral, se tuvo una muestra de 30 trabajadores, concluyendo que existe desmotivación en los trabajadores debido a la carencia de reconocimientos, de bonificaciones, recompensas adicionales a su salario y la falta de autonomía en la ejecución de sus actividades; en cuanto a los aspectos que los motivan se encuentran la participación de áreas, relación con jefes, la interrelación con pares lo que les genera un ambiente de confianza.

Almeida (2018), en su tesis “Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima-2016” para realizar un análisis en la relación de ambas variables, se realizó un análisis de 50 colaboradores que forman parte de la empresa, obteniendo resultados donde el 30% de los trabajadores expresan un nivel bajo de motivación laboral y 40% refieren sentir un nivel alto, entre los componentes que tienen influencia en la motivación laboral se encuentran beneficios sociales y remuneración, políticas de administración, las vinculaciones sociales, progreso personal, realización de tareas y vinculación con superiores.

Del análisis de las variables, se encuentra entre las bases teóricas lo indicado por Robbins y Judge (2009), los que definen a la motivación al desarrollo progresivo que incide en la potencia, orientación y perseverancia del ahínco realizado por un sujeto y poder conseguir metas, la motivación laboral busca conseguir los objetivos organizacionales, la intensidad corresponde a lo diligente del intento de una persona, para que esta potencia se encamine a resultados propicios en el trabajo es necesario que se encamine en una dirección beneficiosa

para la organización, el esfuerzo que se debe poseer debe estar dirigido a las intenciones de la organización y debe ser congruente con éstas, la motivación posee una dimensión de persistencia que corresponde a la medición del tiempo por el que alguien conserva la perseverancia, los sujetos cuando se encuentran motivados pueden permanecer en una labor el bastante tiempo para poder adquirir su aspiración.

Entre las bases teóricas de motivación laboral se encuentra la Teoría de la autodeterminación, que presenta distintos niveles que conforman como un ciclo continuado que va desde la desmotivación y llega a la motivación intrínseca, se pueden describir cinco dimensiones relacionadas a la motivación, que corresponde a la desmotivación y el resto a diversas formas de motivación que se denominan motivación intrínseca y la motivación externa, introyectada e identificada, estas tres últimas conforman a la motivación extrínseca (Botella y Ramos, 2019). En cuanto a las definiciones sobre estas dimensiones de acuerdo a lo establecido por Ryan y Deci (2000) la desmotivación es cuando una persona se comporta de una forma carente de intención, no se siente competente para poder realizar una actividad y no considera que podrá lograr los resultados deseados, en cuanto a la motivación externa se caracteriza por que la persona solo actúa en función a conseguir premios o poder evitar algún tipo de represalia o castigo; en la regulación introyectada las personas solo desarrollan sus actividades por presión y de esta forma poder evitar sentir culpa por no realizarlas, efectúa sus actividades para incrementar o mantener el nivel de autoestima que posee, la regulación identificada se basa en que la persona ha podido determinar la importancia de sus acciones, valorando las metas que puede alcanzar si las desarrolla; en la regulación integrada cuando el individuo ha asimilado sus valores en las tareas que desarrolla y considera que su realización es importante; y la motivación intrínseca se relaciona con el interés, el desafío y el poder de realizar las actividades encomendadas.

Maslow en 1943, definió la Teoría de la Motivación Humana, construyendo una pirámide de cinco niveles, donde el ser humano en cuanto satisface los niveles inferiores crea nuevas necesidades en niveles superiores, en el nivel 1 están las necesidades fisiológicas, siendo aquellas de las que depende la supervivencia del ser humano; el nivel 2 engloba las necesidades de seguridad (física y económica);

el nivel 3 corresponde a las necesidades sociales, que busca lograr relaciones con los demás; en el nivel 4 se encuentran hallamos al aprecio, que busca formar parte no sólo de un grupo sino sentirse apreciados y valorados por otras personas; el nivel 5 confluencia las necesidades de autorrealización, siendo el nivel más difícil de adquirir, comprende el éxito personal (Navarro, La pirámide de Maslow, 2019).

De acuerdo con Forest et al. (como se citó en Botella y Ramos, 2019) la persona requiere ciertos elementos para conseguir su bienestar. Estas necesidades tienen influencia con la motivación de las personas y pueden dividirse en exigencias psicológicas básicas, referidas a autonomía, competencia y vinculación con otros, en la primera la autonomía se refiere a que las personas se involucran en actividades por su propia voluntad, pueden elegir libremente y también pueden seguir las reglas establecidas; en cuanto a la competencia está referida al control de los resultados, donde el cumplirlas a cabalidad significará conseguir las metas deseadas; la relación con los demás está vinculado a los sentimientos y la conexión con las personas al momento de desarrollar cada actividad.

En cuanto a la variable de conducta disciplinaria, las sanciones que se pueden presentar a los trabajadores que mantienen un vínculo laboral corresponde a la amonestación, suspensión de hasta un año y el despido o destitución, entre las faltas administrativas que pueden ser pasibles de una sanción disciplinaria corresponde el abandono y/o retirarse del lugar de trabajo en la jornada laboral sin una motivación justificada, ejecutar trabajos para personas ajenas a la institución, abandono del trabajo por más de tres días consecutivos, ingreso a lugares no vinculados con las labores que desempeña, fumar en el centro de trabajo, amenazar o agredir física o verbalmente a sus jefes o compañeros de trabajo, asistir al trabajo en con síntomas de embriaguez o con consumo de drogas, retirar sin autorización los bienes de la institución, presentar documentos falsos, entre otros (EsSalud, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es una investigación básica, Muntané (2010) la define como una investigación pura, cuyo origen se encuentra en el marco teórico con el objetivo de aumentar los conocimientos científicos, de la misma forma como refiere Vargas (2009), la investigación básica corresponde a un estudio sin tomar en consideración la utilización próxima y partiendo de los hallazgos resulta en novedosos productos y progresión científica.

3.1.2. Diseño de investigación

Corresponde a una averiguación con diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional. Hernández et al. (2014), expone a la investigación correlacional como aquella donde se asocian variables a través de un patrón predecible para una población, tiene la finalidad puntualizar la conexión entre dos o más variables en una muestra; y la investigación transversal corresponde a la recolección de datos en un momento y tiempo único.

3.2. Variables y operacionalización

El análisis corresponde a:

- Variable 1: Motivación laboral.
- Variable 2: Conducta disciplinaria.

Definición Conceptual

Variable 1: Motivación laboral.

Todo lo que impulsa a una persona a proceder inducido por un incitamiento externo (procedente del ambiente) y también por uno interno (procedimientos mentales del individuo) que busca alcanzar una meta determinada. (Chiavenato, 2007)

Variable 2: Conducta disciplinaria.

Modo en la que las personas se manejan a sí mismas considerando las normas y los ordenamientos de un comportamiento admisible para la organización. (Chiavenato, 2007)

Definición Operacional

Variable independiente: Motivación laboral.

Su medición será con la encuesta, administrada a los trabajadores de la oficina de administración de la red asistencial.

Variable dependiente: Conducta disciplinaria.

La conducta disciplinaria se medirá a través de los reportes de sanciones que se hayan realizado a los trabajadores de la oficina de administración de la red asistencial.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Constituida por trabajadores de la Oficina de Administración de la Red Asistencial de Huancavelica, Hernández, et al. (2014) lo establece como el conglomerado de todos los casos con ciertas diferenciaciones coincidentes. Para la investigación se consideró a toda la población que corresponde a 31 trabajadores.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores del área de Administración.
- Que firmen el consentimiento informado.
- Que laboren con un mínimo de 3 meses.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no firmen el consentimiento informado.
- Que se encuentren en periodo de vacaciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta para obtener resultados sobre la motivación laboral de los trabajadores y un análisis documental que permite recopilar la información referida a la conducta disciplinaria; además se aplicó una ficha sociodemográfica.

El cuestionario que se aplicó corresponde a la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws, elaborado por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010, adecuada al español en el año 2012, y su adaptación al Perú se realizó en el año 2012 por Karla Gastañaduy, está conformada por 19 preguntas cuya escala de respuesta varía de 1 a 7 puntos; el cuestionario permite analizar 5 dimensiones de la motivación laboral; desmotivación (carencia de motivación), regulación externa (concretar una actividad con el objeto de conseguir una recompensa o eludir castigos), regulación introyectada (comprometerse a efectuar una tarea para eliminar sentimientos de culpa), regulación identificada (se realiza una actividad debido a que se identifica con su valor) y motivación intrínseca (ejecutar actividades porque son estimulantes y agradables). La confiabilidad (Alfa de Cronbach) del cuestionario es de 0.715, su validez en el Perú se realizó por medio de juicio de expertos obteniendo valores superiores a los 0.50, siendo un instrumento confiable para su aplicación en el Perú.

Confiabilidad del instrumento

Se llevó adelante con antelación una prueba piloto a 10 trabajadores de la red Asistencial, de otra área y que no forman parte de la población; se determinó la confiabilidad (Alfa de Cronbach) es de 0.842 que corresponde a una prueba buena y confiable.

3.5. Procedimientos

Se requirió al jefe de la Oficina de Administración la aplicación de los cuestionarios, se le informó al personal el motivo de la investigación y el contenido del cuestionario, haciendo hincapié que los resultados solamente servirán para esta investigación y que no conllevará a ningún tipo de represalia por parte de la Institución, se les entregó el consentimiento informado y a aquellos que aceptaron participar en la investigación se les entregó la ficha sociodemográfica y el cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Fue efectuado con un análisis estadístico descriptivo e inferencial, se valió del programa SPSS V25 para la indagación y se procesó la información obtenida, para poder hallar la correlación entre las variables, se procesó con el empleo de tablas y gráficos que muestran los valores obtenidos y con los resultados se efectuó la contrastación de hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló bajo la normativa de Universidad César Vallejo, cumpliendo con los estándares solicitados.

La administración de los instrumentos investigativos fue efectuada acatando las normas y reglamentos de la Red Asistencial.

El tratamiento de la información obtenida se realizó de forma confidencial y sólo se empleará en la presente investigación, evitando la individualización de las personas que forman parte del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de la investigación

Variable 01 – Motivación laboral

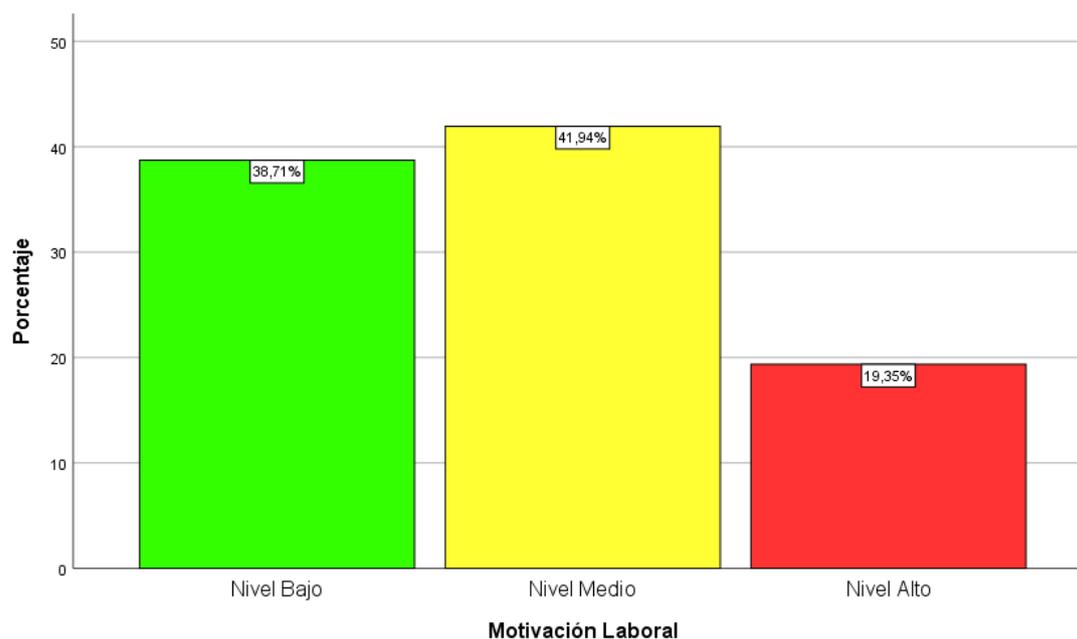
Tabla 1

Análisis descriptivo de la variable 01 – motivación laboral

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	12	38,71
Medio	13	41,94
Alto	6	19,35
Total	31	100,00

Figura 1

Variable 01 – Motivación laboral



De la Tabla 1 y Figura 1, se observa que 13 (41.94%) trabajadores presentan un nivel medio de motivación laboral, 12 (38.71%) trabajadores un nivel bajo y 6 (19.35%) trabajadores un nivel alto. Se colige que mayoritariamente el nivel de motivación laboral es medio.

Motivación laboral – Dimensión desmotivación

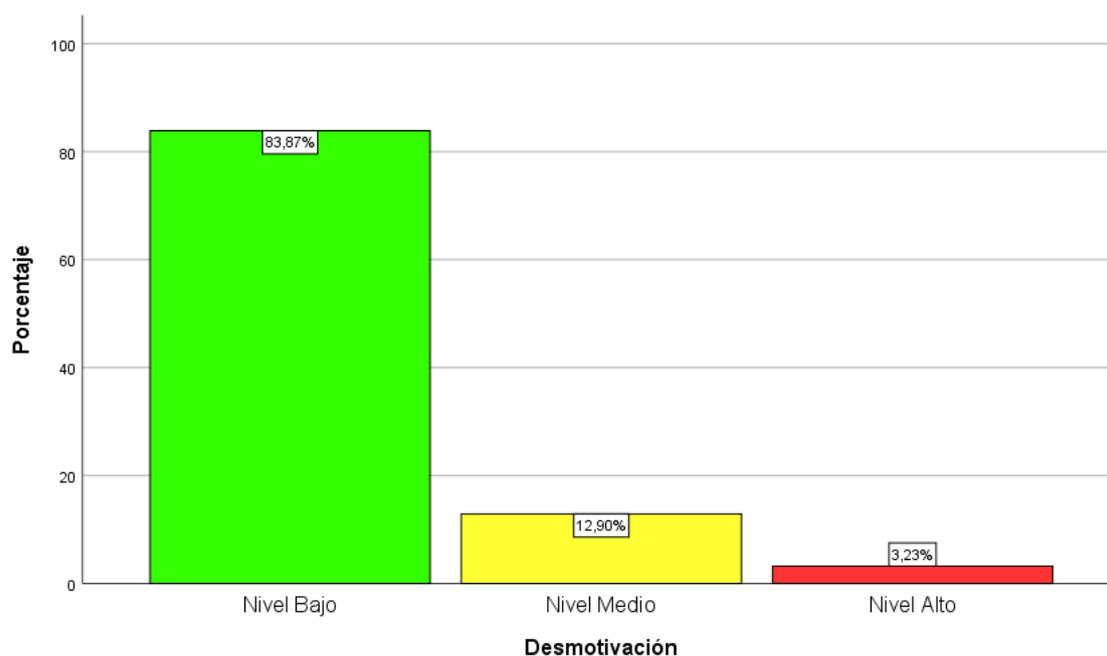
Tabla 2

Análisis descriptivo de la dimensión de desmotivación

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	26	83,87
Medio	4	12,90
Alto	1	3,23
Total	31	100,00

Figura 2

Dimensión de desmotivación



De la Tabla 2 y Figura 2, se escruta que 26 (83.87%) trabajadores presentan un nivel bajo de desmotivación laboral, 4 (12.90%) trabajadores un nivel medio y 1 (3.23%) trabajador un nivel alto. Se colige que mayoritariamente el nivel de desmotivación es bajo.

Motivación laboral – Dimensión regulación externa

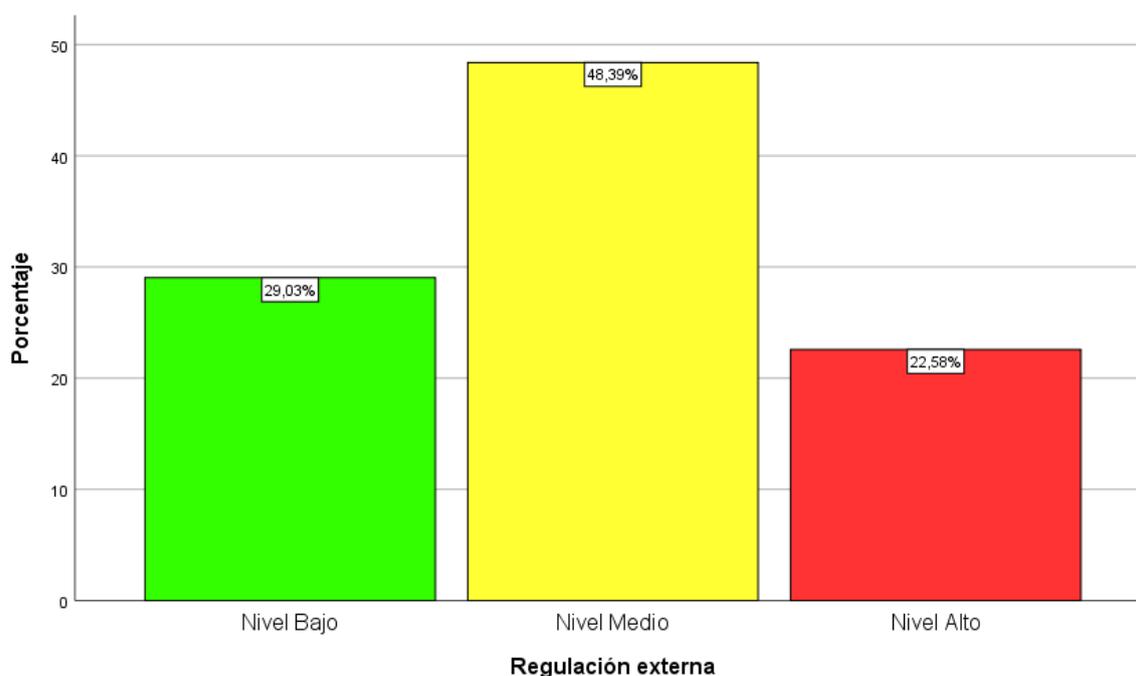
Tabla 3

Análisis descriptivo de la dimensión de regulación externa

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	9	29,03
Medio	15	48,39
Alto	7	22,58
Total	31	100,00

Figura 3

Dimensión de regulación externa



De la Tabla 3 y Figura 3, se escruta que 15 (48.39%) trabajadores presentan un nivel medio en la dimensión de regulación externa, trabajadores 9 (29.03%) un nivel bajo y 7 (22.58%) trabajadores un nivel alto. Se colige que mayoritariamente el nivel de regulación externa es medio.

Motivación laboral – Dimensión regulación introyectada

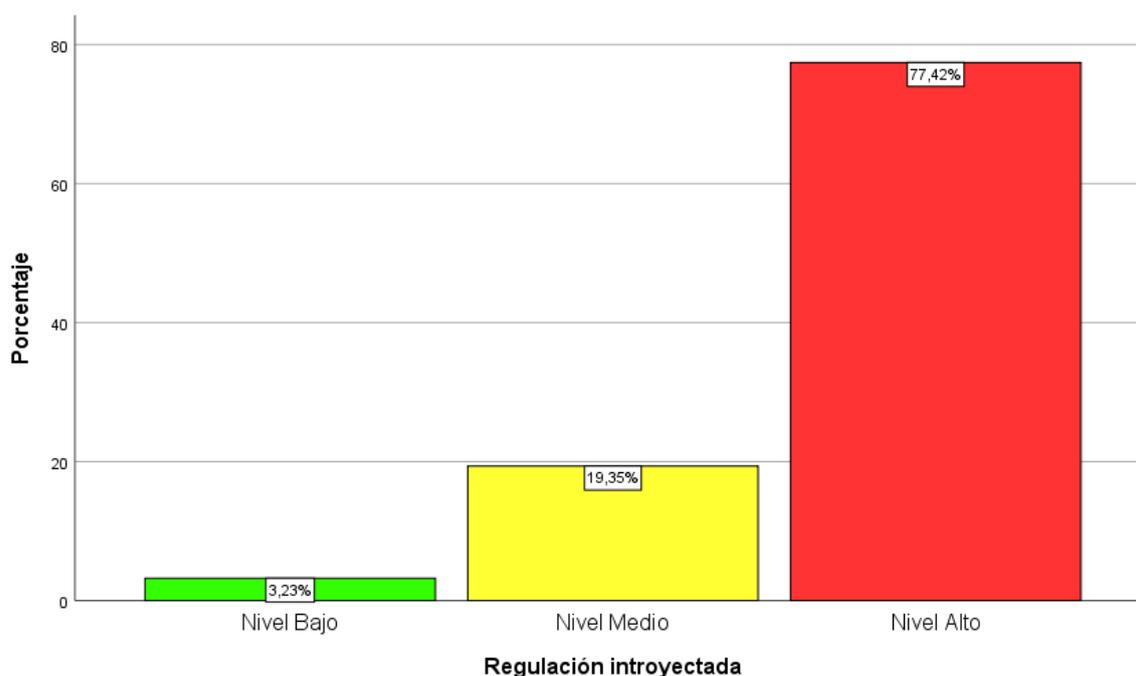
Tabla 4

Análisis descriptivo de la dimensión de regulación introyectada

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	1	3,23
Medio	6	19,35
Alto	24	77,42
Total	31	100,00

Figura 4

Dimensión de regulación introyectada



De la Tabla 4 y Figura 4, se escruta que 24 (77.42%) trabajadores presentan un nivel alto en la dimensión de regulación introyectada, 6 (19.35%) trabajadores un nivel medio y 1 (3.23%) trabajador un nivel alto. Se colige que mayoritariamente el nivel de regulación introyectada es alto.

Motivación laboral – Dimensión regulación identificada

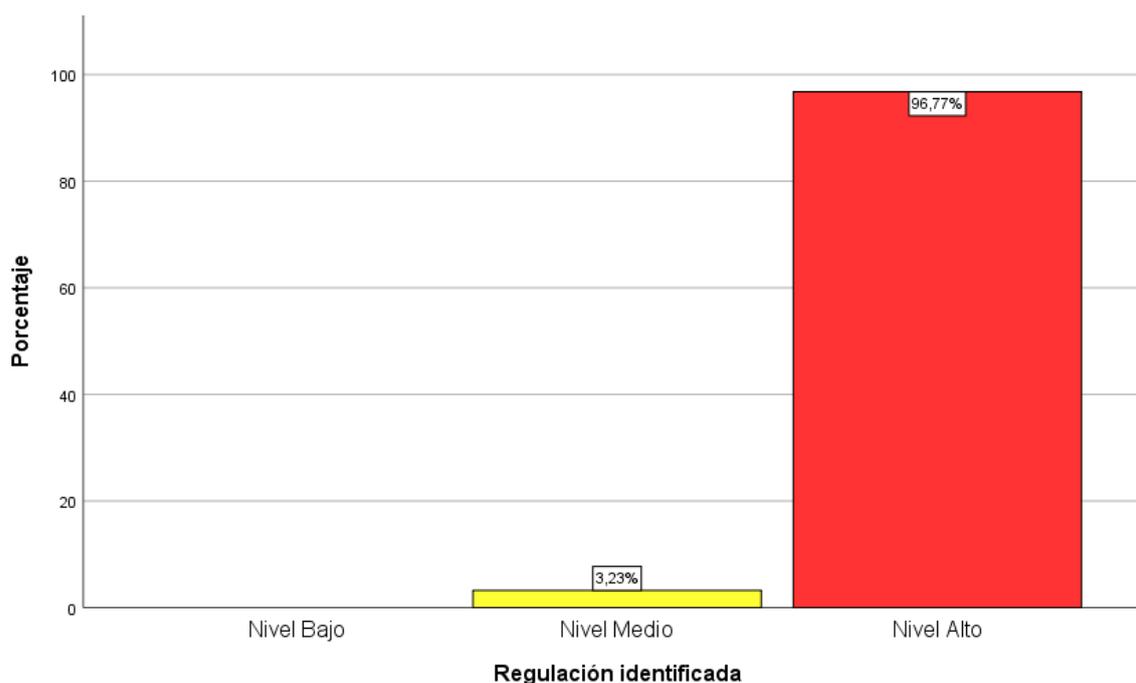
Tabla 5

Análisis descriptivo de la dimensión de regulación identificada

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	0	0,00
Medio	1	3,23
Alto	30	96,77
Total	31	100,00

Figura 5

Dimensión de regulación identificada



De la Tabla 5 y Figura 5, se escruta que 30 (96.77%) trabajadores exteriorizan un nivel alto en la dimensión de regulación identificada, 1 (3.23%) trabajador un nivel alto. Se colige que mayoritariamente el nivel de regulación identificada es alto.

Motivación laboral – Dimensión regulación intrínseca

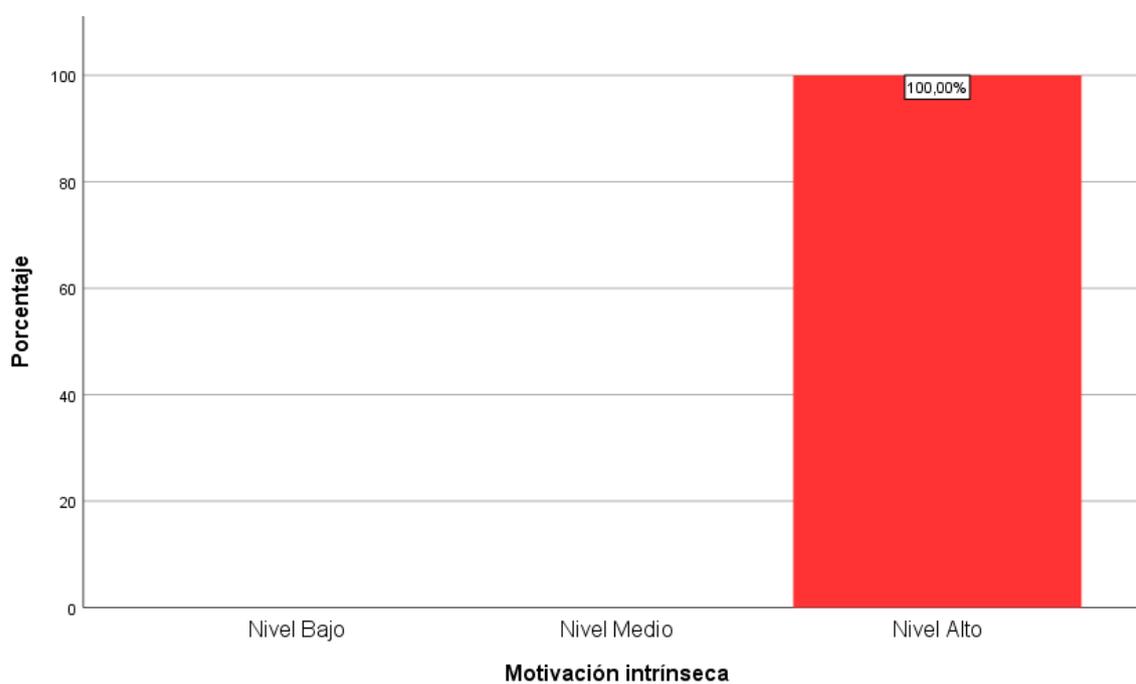
Tabla 6

Análisis descriptivo de la dimensión de regulación intrínseca

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	0	0,00
Medio	0	0,00
Alto	31	100,00
Total	31	100,00

Figura 6

Dimensión de regulación intrínseca



De la Tabla 6 y Figura 6, se escruta que los 31 (100.00%) trabajadores presentan un nivel alto en la dimensión de regulación intrínseca. Se colige que el nivel de regulación intrínseca es alto.

Variable 02 – Conducta disciplinaria

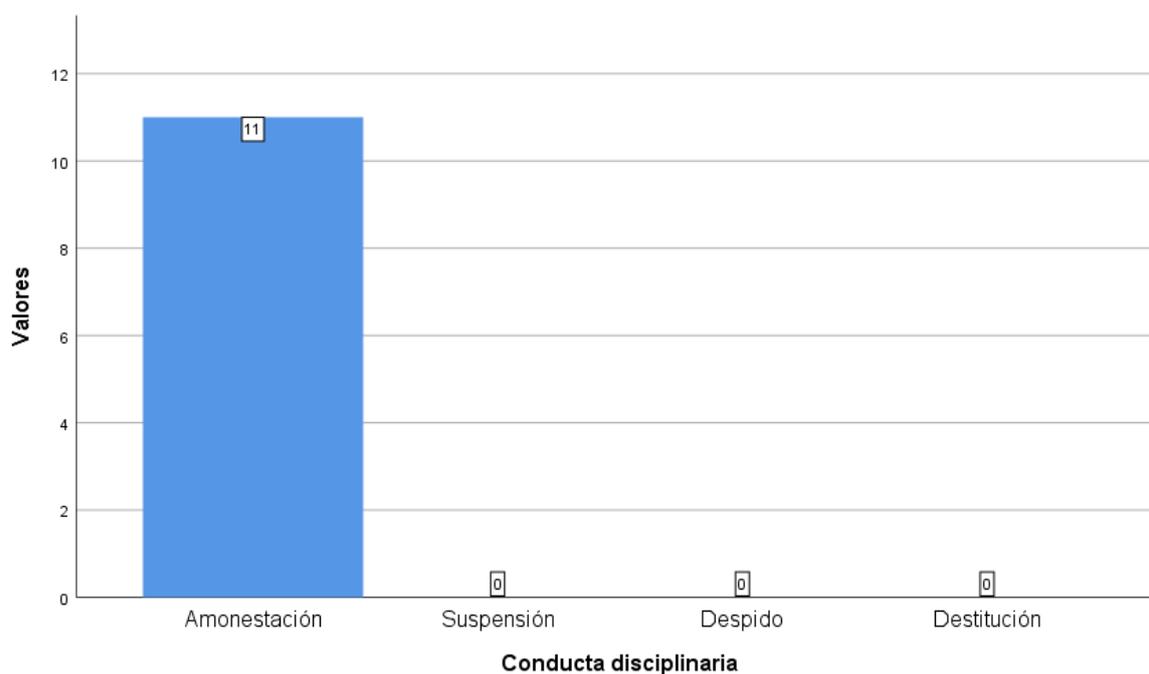
Tabla 7

Análisis descriptivo de la variable 02 – conducta disciplinaria

Descripción	Mínimo	Máximo	Suma	Media
Amonestación	0	5	11	0,35
Suspensión	0	0	0	0,00
Despido	0	0	0	0,00
Destitución	0	0	0	0,00
Total			11	

Figura 7

Variable 02 – Conducta disciplinaria



De la Tabla 7 y Figura 7, se escruta que en cuanto a la conducta disciplinaria de los trabajadores se han presentado 11 amonestaciones, con un valor máximo de un trabajador de 5 amonestaciones durante el año, no se han presentado suspensiones, despidos ni destituciones.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

La población de la investigación es de 31 trabajadores del área de administración de la red asistencial, ya que al ser una muestra mayor a 30 elementos se usará la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	0,084	31	0,200
Desmotivación	0,251	31	0,000
Regulación externa	0,084	31	0,200
Regulación introyectada	0,163	31	0,036
Regulación identificada	0,213	31	0,001
Motivación intrínseca	0,160	31	0,041
Conducta disciplinaria	0,475	31	0,000

La Tabla 8, se muestran los valores de la prueba de normalidad para ambas variables, si la significancia es igual o mayor que 0.05 se empleará el coeficiente de correlación de Pearson, en cambio si el valor es menor se usará el coeficiente de correlación de Spearman.

Del análisis la variable motivación laboral la significancia es mayor a 0.05, y para la variable de conducta disciplinaria es menor a 0.05; cabe resaltar que la significancia de 4 de las 5 dimensiones que conforman la motivación laboral son menores al 0.05. Del análisis de la Tabla 6 se llega a la conclusión que se emplearán pruebas no paramétricas ya que los datos obtenidos no muestran normalidad empleando el coeficiente de correlación de Spearman.

Estadísticamente cuando el valor de la significación ≥ 0.05 se acoge la hipótesis nula (H_0), en cambio si es <0.05 la hipótesis alterna (H_a) es acogida.

4.3. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe una relación directa entre la motivación laboral y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.

Ho: No existe una relación directa entre la motivación laboral y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.

Tabla 9

Contraste de hipótesis – motivación laboral y conducta disciplinaria

	Correlaciones	Motivación Laboral	Conducta disciplinaria
Motivación Laboral	Coef. correlación	1.000	0.318
	Sig. (bilateral)	.	0.081
	N	31	31
Conducta disciplinaria	Coef. correlación	0.318	1.000
	Sig. (bilateral)	0.081	.
	N	31	31

De la Tabla 9, se observa que del estadístico de Spearman existe un nivel de correlación débil (0.318) y positiva; del análisis de la significación es de 0.081 mayor a 0.05 lo que indica que no puede concluirse la existencia de diferencia significativa de correlación con la motivación laboral y la conducta disciplinaria, por lo que se contradice la hipótesis alterna y se acoge la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación directa entre la regulación externa y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.

Ho: No existe una relación directa entre la regulación externa y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.

Tabla 10

Contraste de hipótesis – regulación externa y conducta disciplinaria

	Correlaciones	Regulación externa	Conducta disciplinaria
Regulación externa	Coef. correlación	1.000	0.399*
	Sig. (bilateral)	.	0.026
	N	31	31
Conducta disciplinaria	Coef. correlación	0.399*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.026	.
	N	31	31

Nota: * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

De la Tabla 10, se observa que del estadístico de Spearman existe un nivel de correlación débil (0.399) y positiva; del análisis de la significación es de 0.026 menor a 0.05 indicando que la correlación establecida entre la regulación externa y la conducta disciplinaria es probablemente cierta por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H1: Existe una relación directa entre la regulación introyectada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.

Ho: No existe una relación directa entre la regulación introyectada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.

Tabla 11

Contraste de hipótesis – regulación introyectada y conducta disciplinaria

	Correlaciones	Regulación introyectada	Conducta disciplinaria
Regulación introyectada	Coef. correlación	1.000	-0.111
	Sig. (bilateral)	.	0.551
	N	31	31
Conducta disciplinaria	Coef. correlación	-0.111	1.000
	Sig. (bilateral)	0.551	.
	N	31	31

De la Tabla 11, se observa que del estadístico de Spearman existe un nivel de correlación débil (-0.111) y negativa; del análisis de la significación es de 0.551 mayor a 0.05 lo que indica que no puede concluirse la existencia de una correlación entre la regulación introyectada y la conducta disciplinaria, rechazando la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H1: Existe una relación directa entre la regulación identificada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.

Ho: No existe una relación directa entre la regulación identificada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.

Tabla 12

Contraste de hipótesis – regulación identificada y conducta disciplinaria

	Correlaciones	Regulación identificada	Conducta disciplinaria
Regulación identificada	Coef. correlación	1.000	-0.176
	Sig. (bilateral)	.	0.344
	N	31	31
Conducta disciplinaria	Coef. correlación	-0.176	1.000
	Sig. (bilateral)	0.344	.
	N	31	31

De la Tabla 12, se observa que del estadístico de Spearman existe un nivel de correlación débil (-0.176) y negativa; del análisis de la significación es de 0.344 mayor a 0.05 lo que indica que no puede concluirse la existencia de una correlación entre la regulación identificada y la conducta disciplinaria, rechazando la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Se debe señalar que no se han ubicado investigaciones que indaguen la vinculación entre la motivación laboral y la conducta disciplinaria de servidores públicos, pero si existen investigaciones que han determinado el nivel de motivación laboral como las realizadas por Almeida (2018), Ayala y Pajuelo (2018), Guerra y Pacheco (2021), Gastañaduy (2013), Silva (2019), Calcina (2017).

Los valores obtenidos de motivación laboral identifican que el mayor porcentaje que corresponde a 41.94% compete a un nivel medio, el 38.71% un nivel bajo y el 19.35% con un nivel alto; que se contrasta con los obtenido por Almeida (2018) que determinó que la motivación laboral en colaboradores de una empresa privada correspondía a un nivel alto con 40% y en cuanto al nivel bajo y medio presentaban el mismo valor de 30%, de la investigación realizada por Guerra y Pacheco (2021) se muestran valores que guardan mayor relación con los obtenidos, donde la motivación laboral es media con valores de 59%, baja con un 29% y alta en un 12%, de la investigación realizada por Ayala y Pajuelo (2018) realizada a servidores públicos se aprecia un nivel mayoritariamente medio con un 67% y el 33% presentan un nivel alto, de la misma forma la investigación de Calcina (2017) determina que el nivel de motivación es media con un valor de 69%, baja con un 15% y alta con un 16%.

En cuanto a las dimensiones de motivación laboral hallados la desmotivación es baja con un 83.87%, la regulación externa que mide si las actividades que se realizan se hacen con el objeto de conseguir recompensa o rehuir el castigo muestra un nivel medio con 48.39%, la dimensión de regulación introyectada que corresponde a la realización de las actividades para eludir los sentimientos de culpa que se generan por no realizar lo que los demás solicitan se muestra nivel alto de 77.42%; en la dimensión de regulación identificada la persona ejerce sus actividades porque conoce su valor de su realización y considera que es importante cumplirlas se halló un nivel alto con un 96.77%; y en la dimensión de regulación intrínseca donde las personas realizan sus actividades porque las consideran interesantes y agradables, se halló que la totalidad 100% de los trabajadores muestran un nivel alto; se observa de los resultados obtenidos que los trabajadores

han mostrado que saben que sus acciones realizan un cambio en la institución, consideran valioso su aporte, además que sus tareas son gratificantes y las consideran de su agrado, así mismo se encuentran poco desmotivados, pudiendo entenderse que se motivan con su actividades y con su entorno.

Los resultados hallados en las dimensiones de motivación laboral guardan relación con los obtenidos por Gastañaduy (2013) donde los mayores valores se encontraron en dimensiones de regulación identificada y motivación intrínseca, y la desmotivación fue la más baja de las cinco dimensiones, así mismo la investigación realizada por Silva (2019) donde los trabajadores mostraron un mayor nivel en la dimensión de regulación identificada y la motivación introyectada, así mismo el nivel de desmotivación es mínima, pudiendo observarse que los trabajadores se sentían motivados a un trabajo que les exige esfuerzo, y es por la retroalimentación que reciben de sus superiores además que se sienten útiles; la investigación desarrollada por Calcina (2017) que describe que la motivación intrínseca, regulación identificada donde los trabajadores muestran niveles medios con tendencia a alta, así como lo obtenido en la investigación donde estas dos dimensiones son los que presentan una mayor incidencia.

En la variable de motivación laboral se observa que los trabajadores se muestran motivados en el cumplimiento de sus funciones, se esfuerzan en sus actividades y así mismo el lugar de trabajo, las relaciones con sus compañeros son satisfactorias ya que su nivel de motivación es mayoritariamente de un nivel medio, pero al disgregar los valores obtenidos son las dimensiones de regulación identificada y la dimensión intrínseca con valores de 96.77% y de 100% respectivamente, lo que indica que se sienten comprometidos con sus actividades, con su entorno y su organización; que guarda relación con los expresado por Robbins y Judge (2009) donde una adecuada motivación en los trabajadores permite conquistar los objetivos, y si esta motivación es constante pueden continuar en las tareas que se les asignan el tiempo necesario para que lleguen a los objetivos estimados; en este caso de los resultados hallados podemos ver que los trabajadores consideran que las actividades que realizan les resultan agradables por lo que pueden mantenerse en ellas el tiempo necesario sin sentirse agotados por los trabajos encomendados en cambio muestran satisfacción en su realización;

lo que guarda relación con lo propuesto por Maslow (1943) en su teoría de motivación humana, donde en los niveles más altos se encuentra las necesidades de aprecio y de autorrealización, donde el trabajador se siente apreciado en su lugar de trabajo y como meta final llegar al éxito personal.

En cuanto al análisis de la conducta disciplinaria de los trabajadores se ha obtenido la información sobre las sanciones que se les ha impuesto a los trabajadores del área administrativa las que pueden dividirse de acuerdo al nivel de gravedad en amonestaciones, suspensiones, despido o destitución; en cuanto a las sanciones que se han presentado se ha hallado que solo se han presentado 11 amonestaciones referidas a faltas injustificadas, no remitir la información solicitada en el plazo solicitado e incumplimiento del horario y jornada laboral; donde el mayor número de amonestaciones se presentó en un trabajador que cuenta con 5 amonestaciones en el transcurso del año; la poca cantidad de sanciones presentes y donde las existentes se encuentran en el nivel más bajo de las sanciones existentes, puede analizarse con lo obtenido en las dimensiones de motivación laboral donde el mayor porcentaje se refiere a los que los trabajadores conocen el valor de las actividades que realizan y que estas les son agradables para ser efectuadas, aunado a un nivel de motivación generalmente medio; por lo que no se sienten insatisfechos y no sienten la necesidad de apartarse de sus funciones, por el contrario las consideran satisfactorias.

Del análisis de la contrastación de la hipótesis general se precisó que existe un nivel de correlación débil (0.318) y positiva; y del análisis de la significación al ser mayor a 0.05 indica que no puede concluirse la coexistencia de una diferencia significativa de correlación de motivación laboral y la conducta disciplinaria, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, no existe una relación directa de motivación laboral y conducta disciplinaria de los trabajadores; por lo que se puede considerar que si el trabajador se encuentra o no motivado en su centro laboral no influirá en su comportamiento disciplinario, que contradice la definición de motivación propuesta por Stover, Bruno, Uriel, y Fernández (2017) donde indica que esta está relacionada a la energía, a la orientación, perseverancia y el fin del comportamiento de los trabajadores, que incluye sus intenciones y acciones.

Del análisis de la hipótesis específica 1, existe correlación débil (0.399) y positiva; y del análisis de la significación menor a 0.05 estableciendo que la correlación entre la regulación externa y la conducta disciplinaria es probablemente cierta, se declina la hipótesis nula y se acoge la hipótesis alterna; existiendo una relación directa con la regulación externa y la conducta disciplinaria; de acuerdo con Botella y Ramos (2019) la regulación externa se origina por buscar un premio o evadir un castigo, Ryan y Deci (2000) que indican que esta motivación se basa en evitar las posibles sanciones donde el trabajador realiza sus actividades para satisfacer las demandas externas y conseguir una recompensa. Al analizar el trasfondo de la regulación externa basada en la búsqueda de premios y evitar los castigos, se aprecia que está relacionado con la conducta disciplinaria, donde el trabajador buscará realizar sus actividades y mantener una buena conducta disciplinaria, que no le origine algún tipo de sanción por lo cual estará evitando el castigo por no cumplir con las tareas y actividades que se le asignan.

Del análisis de la hipótesis específica 2, existe un nivel de correlación débil (-0.111) y negativa; del análisis de la significación es mayor a 0.05 lo que indica que no puede concluirse la existencia de una correlación entre la regulación introyectada y la conducta disciplinaria, se resiste la hipótesis alterna y se acoge la hipótesis nula; no existiendo una relación directa con la regulación introyectada y la conducta disciplinaria de los trabajadores; de acuerdo con Botella y Ramos (2019) la regulación introyectada es una motivación controlada, y se produce por sentimientos de culpa o de vergüenza que se generan por el entorno del trabajador, donde este realizará las tareas que se le delegan para no sentir culpa por no efectuarlas; así mismo Ryan y Deci (2000) lo consideran como la presión que sienten los trabajadores para realizar sus actividades sin sentir culpa, ansiedad o para poder sentir orgullo o incrementar su ego; por lo que se puede inferir que no haya una relación con la conducta disciplinaria ya que esta dimensión de la motivación laboral estará más enfocada en el cumplimiento de las actividades para no sentirse culpables.

Del análisis de la hipótesis específica 3, existe un nivel de correlación débil (-0.176) y negativa; del análisis de la significación mayor a 0.05 indica que no puede concluirse la existencia de una correlación entre la regulación identificada y la

conducta disciplinaria, se resiste la hipótesis alterna y se acoge la hipótesis nula, no existiendo una relación directa con la regulación identificada y la conducta disciplinaria de los trabajadores; para Botella y Ramos (2019) la regulación identificada está relacionada con el desarrollo de actividades porque considera interesante alcanzar las metas que tienen un valor especial para él, es decir por las expectativas hacia el futuro que le genera; así mismo Ryan y Deci (2000) lo definen como el valor que le da a las actividades que realiza para poder conquistar las metas planteadas; por lo que se puede inferir que el trabajador estará más interesado en alcanzar sus metas y le pondrá más énfasis en las actividades que realiza sin que ello involucre la conducta disciplinaria de los trabajadores.

De la investigación desarrollada podemos observar la relación de motivación laboral y conducta disciplinaria, donde hay una relación débil con la regulación externa y conducta disciplinaria de los trabajadores; donde la primera está enfocada en evitar los castigos que puede conllevar tener una inadecuada conducta disciplinaria en el trabajo, que puede conllevarles a amonestaciones, llamadas de atención, suspensiones, entre otros; que afecta a su expediente personal; por lo que se puede inferir que la metodología empleada para la obtención de los resultados es adecuada y nos permite conocer que causantes externos e internos motivan a los trabajadores de esta red asistencial, pero cuya investigación debe ser ampliadas a otras áreas de esta institución para conocer de forma integral el estado motivacional de los trabajadores. Cabe precisar que si bien los valores obtenidos tanto en la prueba piloto como en el despliegue de la investigación sobre la confiabilidad y validez de la prueba empleada, al aplicar los cuestionarios a los trabajadores estos se mostraban desconfiados por el uso de su información y si esto les podría conllevar a problemas en su trabajo, a pesar del compromiso de confidencialidad y que la información recopilada serviría únicamente como información académica, algunos de ellos se mostraban desconfiados, por lo que fue necesario darles mayores luces de la investigación para que tuvieran la confianza de llenar los cuestionarios con información real y que permitiera obtener resultados que se condicen con el estado actual de la motivación laboral; en cuanto a la obtención de los procesos disciplinarios de los trabajadores esta información fue proporcionada por la red asistencial, con lo que estos datos corresponden a

sanciones, amonestaciones, entre otros, que se les han realizado a los trabajadores a lo largo del año.

La significación de esta investigación reside en que no se han detectado investigaciones que indaguen ambas variables y que permita conocer las razones por las cuales los trabajadores no cumplen sus funciones ocasionando que se les deba entablar procesos sancionatorios, lo que afecta a la imagen de las instituciones estatales, a la desconfianza por parte de los usuarios de la red asistencial con el personal que se desempeña en la institución; y otros factores que involucran que los profesionales no cumplan con sus funciones de una forma correcta; además permite conocer si es la misma institución debido a sus condiciones en sus instalaciones o a relaciones entre los directivos y los subalterno o entre condiscípulos, lo que afecta a un buen desenvolvimiento del personal, ya que de esta forma se pueden establecer medidas correctivas que permitan al personal mejorar sus relaciones y sentirse más motivados en su actividades, en beneficio de los usuarios.

En esta investigación hemos podido determinar que los trabajadores realizan sus funciones porque les motiva las actividades que realizan y a su vez estas son agradables de ser realizadas; y que es el temor al castigo lo que evita que se presenten mayores problemas disciplinarios, por lo que es necesario que la institución se enfoque en reducir la regulación externa para incrementar y promover las condiciones relacionadas con la regulación introyectada e identificada.

VI. CONCLUSIONES

1. De lo obtenido del objetivo general, se determinó que no existe una relación directa entre motivación laboral y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022; con un valor del estadístico de Spearman de 0.318 (correlación débil y positiva) y una significación mayor a 0.05 (0.081).
2. Del objetivo específico 1, se puntualizó que existe una relación directa entre la regulación externa y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022; con un valor del estadístico de Spearman de 0.399 (correlación débil y positiva) y una significación menor a 0.05 (0.026).
3. Del objetivo específico 2, se determinó que no existe una relación directa entre la regulación introyectada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022; con un valor del estadístico de Spearman de -0.111 (correlación débil y negativa) y una significación mayor a 0.05 (0.551).
4. Del objetivo específico 3, se determinó que no existe una relación directa entre la regulación identificada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022; con un valor del estadístico de Spearman de -0.176 (correlación débil y negativa) y una significación mayor a 0.05 (0.344).

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Institución de la Red Asistencial se recomienda potenciar las condiciones para reducir niveles de la dimensión regulación externa de motivación laboral que se enfoca en evitar los castigos, en cambio se deben mantener las acciones relacionadas a la regulación introyectada e identificada, donde los trabajadores realizan sus actividades de forma placentera porque ven la importancia que tiene el desarrollo de sus actividades, a nivel personal e integral; por lo que se deben afianzar estas ideas en todos los trabajadores de la institución.
2. A los trabajadores de la Institución de la Red Asistencial, que deben involucrarse su visión y misión, donde su principal objetivo está relacionado al beneficio de los usuarios.
3. A futuras investigaciones, que permitan profundizar en la relación a la motivación laboral y conducta disciplinaria, con la finalidad de encontrar el origen de las sanciones que se imponen a los trabajadores por no cumplir con las actividades encomendadas, haciendo que las personas vean a las instituciones estatales y a sus trabajadores como poco eficientes a comparación de empresas privadas, por lo que se debe analizar el trasfondo de esta problemática.

REFERENCIAS

- Alarcón, Y., & Ramos, M. (2020). *La motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar Panamá, ciudad de Panamá*. Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología, Ciudad de Panamá.
- Almeida, K. (2018). *Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima-2016*. Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Ayala, T., & Pajuelo, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*.
- Basińska, B., Leja, K., & Szufflita-Żurawska, M. (2019). Positive Management of Universities: A Model of Motivation to Strive for Scientific Excellence. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 237-250.
- Bermúdez, R. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Bieńkowska, A., & Ignacek-Kuźnicka, B. (2019). Influence of Knowledge Workers Work Motivation on Their Job Performance – Results of Empirical Research. *Central European Business Review*, 54-68.
- Botella, A. M., & Ramos, P. (2019). La teoría de la autodeterminación: Un marco motivacional para el aprendizaje basado en proyectos. *Contextos Educativos*(24), 253-269.
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato - Ecuador.
- Calcina, M. (2017). *Impacto de la motivación en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz - 2017*. Arequipa.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

- Chiroque, A. M. (2020). *La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Diem, T., Velasquez, K., & Chen, C.-W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and. *Behav. Sci.*, 12(49), 1-19.
- EsSalud. (2012). *Directiva sobre sanciones disciplinarias al personal bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios*.
- Forson, J., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R., & Evergreen, S. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 1-12.
- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 331-362.
- Geurts, S. (s.f.). *Job motivation and stress factors*. Tilburg University.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., & Stapor, K. (2021). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory. *PLoS ONE*, 16(7), 1-17.
- Grant, A., & Shin, J. (2012). Work Motivation: Directing, Energizing, and Maintaining Effort. *The Oxford Handbook of Human Motivation*.
- Guerrero, S., & López, J. (2020). *Influencia del clima laboral en la motivación de logro de objetivos de los colaboradores de la fundación Liceo Internacional en el año 2019*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jain, A., Gupta, B., & Bindal, M. (2019). A Study of Employee Motivation in Organization. *International Journal of Engineering and Management Research*, 9(6), 65-68.
- Lee, M., & Raschke, R. (2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 162-169.

- Manzoor, Q. (s.f.). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 36-44.
- Menon, B. (2020). To Study the Effect of Employee Motivation on Work Performance. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 3341-3349.
- Mora, G. (2020). *La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial*. Universidad Miguel de Cervantes, Santiago - Chile.
- Muntané, J. (Mayo - Junio de 2010). Introducción a la investigación básica. *Rapd Online*, 33(3), 221-227.
- Navarro, J. (2019). *La pirámide de Maslow*.
- Navarro, J., Rueff-Lopes, R., & Laurenceau, J.-P. (2022). Studying Within-Person Changes in Work Motivation in the Short and Medium Term: You Will Likely Need More Measurement Points than You Think! *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(1), 1-17.
- Nguyen, T., Nguyen, D., & Tran, B. (2021). Impacts of Organizational Factors on Work Motivation and Job Performance: Evidence from SMEs in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(10), 285-295.
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (Enero - Abril de 2020). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176.
- Odicio, G., Aguilar, C., Ruiz, S., Olivas, H., Torres, J., Enríquez, R., & Rojas, A. (setiembre-octubre de 2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerenciasubregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790-6808.
- Parjoleanu, R. (2020). Work Motivation Efficiency in the Workplace. *Postmodern Openings*, 11(4), 293-309.

- Pirbakhsh, S., & Aulia, S. (2020). A Research Study on Motivation of Employees and Its Impact on their Job Satisfaction. *Open Journal of Human Resource Management*, 01-07.
- Randall, J., Novotny, S., & Larson, S. (2006). Is it Really all about the Money?: Motivating Employees in the 21st Century. *Journal of Undergraduate Research at Minnesota State University, Mankato*, 1-9.
- Reátegui, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*.
- Riva, A. (2018). *La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla - México.
- Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *"Problems and Perspectives in Management"*, 162-174.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional. Decimotercera edición*. México: Pearson Educación.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*(25), 54-67.
- Schade, H., Digutsch, J., Kleinsorge, T., & Fan, Y. (2021). Having to Work from Home: Basic Needs, Well-Being, and Motivation. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 1-18.
- Schmid, Y., & Dowling, M. (2022). New work: New motivation? A comprehensive literature review on the impact of workplace technologies. *Management Review Quarterly*, 59-86.
- Shkoler, O., & Kimra, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in Psychology*, 1-16.

- Silva, A. (2019). *Clima organizacional y motivación laboral de las áreas de operaciones y créditos de una caja municipal sede Chiclayo - 2018*. Chiclayo.
- Steers, R., Mowday, R., & Shapiro, D. (2004). Introduction to Special Topic Forum: The Future of Work Motivation Theory. *The Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.
- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F., & Fernández, M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 14(2), 105-115.
- Tamirat, A., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research Notes*, 1-6.
- Tella, A., Ayeni, C., & Popoola, S. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 1-17.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165.
- Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*.
- Wietrak, E., Rousseau, D., & Barends, E. (2021). Work motivation: an evidence review. *Scientific summary*.

ANEXO 1. Matriz de consistencia

MOTIVACIÓN LABORAL Y CONDUCTA DISCIPLINARIA DE SERVIDORES DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE UNA RED ASISTENCIAL, 2022								
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre la motivación laboral y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.	HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación directa entre la motivación laboral y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.	VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL					
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA Y VALORES	NIVELES O RANGOS	
			Desmotivación	Identificar la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea	2, 15, 16	Totalmente en desacuerdo.	Nivel bajo (media de 1 a 2.33)	
			Regulación externa	Identificar si las actividades que se realizan se hacen para recibir una recompensa o evitar un castigo	3, 8, 9, 10, 14, 17			En desacuerdo.
			Regulación introyectada	Identificar si se compromete a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros	1, 5, 7, 19	Levemente en desacuerdo.		Nivel medio (media de 2.34 a 4.66)
			Regulación identificada	Identificar si las actividades que se realizan son porque la persona se identifica con su valor o significado y porque se le considera importante	4, 11, 18	Ni de acuerdo ni en desacuerdo.		Nivel alto (media de 4.67 a 7)
Motivación intrínseca	Identificar si se realizan las actividades por sí mismos, porque es interesante y agradable	6, 12, 13	En desacuerdo.					
Totalmente de acuerdo.								
PROBLEMAS SECUNDARIOS PI ¿Cuál es la relación existente entre la regulación externa y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS O1 Determinar la relación existente entre la regulación externa y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HI Existe una relación directa entre la regulación externa y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.	VARIABLE 2: CONDUCTA DISCIPLINARIA					
			DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA Y VALORES	NIVELES O RANGOS	
			Amonestación	Número de amonestaciones durante el año 2022	-	Posee amonestaciones, suspensiones, despido o destitución	Nivel bajo (1 a 5)	
Suspensión	Número de suspensiones durante el año 2022	-	No posee amonestaciones, suspensiones,	Nivel medio (6 a 10)				
					Nivel alto /mayor a 10)			

<p>P2 ¿Cuál es la relación existente entre la regulación introyectada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022?</p> <p>P3 ¿Cuál es la relación existente entre la regulación identificada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022?</p>	<p>O2 Determinar la relación existente entre la regulación introyectada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.</p> <p>O3 Determinar la relación existente entre la regulación identificada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.</p>	<p>H2 Existe una relación directa entre la regulación introyectada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.</p> <p>H3 Existe una relación directa entre la regulación identificada y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022.</p>	Despido	Número de despidos durante el año 2022	-	despido o destitución	
Destitución	Número de destituciones durante el año 2022	-					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
Enfoque de investigación: Cuantitativo	Población: 35 trabajadores de la oficina de administración de la red asistencial	Técnica	Encuesta Recopilación de datos	Descriptiva: Elaboración de tablas considerando las dimensiones planteadas Inferencial: De acuerdo a los resultados de normalidad de las pruebas se empleará el coeficiente de correlación de Pearson o de Spearman.			
Tipo de investigación: Básica	Muestra: 35 trabajadores de la oficina de administración de la red asistencial	Instrumento	Cuestionario				
Diseño de investigación: No experimental, transversal descriptivo correlacional	Técnica de muestreo: No aplica	Escala de medición	Likert				

ANEXO 2. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Variable 1: Motivación Laboral	Todo lo que impulsa a una persona a actuar que puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también por un estímulo interno (procesos mentales del individuo) que busca alcanzar una meta determinada. (Chiavenato, 2007)	La motivación laboral se medirá a través de una encuesta, aplicada a los trabajadores de la oficina de administración de la red asistencial	Desmotivación	Identificar la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea	2, 15, 16	Ordinal Nivel bajo (media de 1 a 2.33) Nivel medio (media de 2.34 a 4.66) Nivel alto (media de 4.67 a 7)
			Regulación externa	Identificar si las actividades que se realizan se hacen para recibir una recompensa o evitar un castigo	3, 8, 9, 10, 14, 17	
			Regulación introyectada	Identificar si se compromete a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros	1, 5, 7, 19	
			Regulación identificada	Identificar si las actividades que se realizan son porque la persona se identifica con su valor o significado y porque se le considera importante	4, 11, 18	
			Motivación intrínseca	Identificar si se realizan las actividades por sí mismos, porque es interesante y agradable	6, 12, 13	
Variable 2: Conducta disciplinaria	Forma en la que las personas se conducen a sí mismas de acuerdo con las reglas y los procedimientos de un comportamiento aceptable para la organización. (Chiavenato, 2007)	Se medirá a través de los reportes de sanciones que se hayan realizado a los trabajadores de la oficina de administración de la red asistencial	Amonestación	Número de amonestaciones durante el año 2022	-	Escala Nivel bajo (0 a 5) Nivel medio (5 a 10) Nivel alto /mayor a 10)
			Suspensión	Número de suspensiones durante el año 2022	-	
			Despido	Número de despidos durante el año 2022	-	
			Destitución	Número de destituciones durante el año 2022	-	

ANEXO 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL

Consentimiento Informado

Lo estamos invitado a participar en el estudio de investigación denominado “Motivación laboral y conducta disciplinaria de servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022”, éste es un proyecto de investigación desarrollado por la investigadora Carlota Huamán Rojas.

Este estudio busca determinar la relación existente entre la motivación laboral y la conducta disciplinaria de los servidores de la Oficina de Administración de una Red Asistencial, 2022; y consistirá en responder dos encuestas que demorarán alrededor de 10 a 15 minutos.

La información registrada será confidencial, y los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Los datos no le serán entregados y no habrá retribución por la participación en este estudio, esta información podrá beneficiarlo de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, puede negarse a participar o retirarse en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para usted.

Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma participante:

Nombre y Apellidos:

DNI:

Fecha:

Encuesta Sociodemográfica

Instrucciones:

Este cuestionario permitirá conocer sus datos generales.

Datos generales

1. Edad: años

2. Sexo: Hombre (...) Mujer (...)

3. Estado civil Soltero (...) Casado (...)
 Conviviente (...)

4. Grado Académico:

5. Condición laboral

Nombrado (...)

Contratado (...)

Otro:

6. Tiempo de trabajo en la Red Asistencial

Menos de 1 año (...) De 6 a 10 años (...)

De 1 a 5 años (...) Más de 10 años (...)

Escala de Motivación en el Trabajo R-MAWS

Instrucciones: Por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una equis (X) sobre la escala de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

N°	¿POR QUÉ PONES O PONDRIÁS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Levemente en desacuerdo (3)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)	Ligeramente de acuerdo (5)	De acuerdo (6)	Totalmente de acuerdo (7)
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							

N°	¿POR QUÉ PONES O PONDRIÁS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Levemente en desacuerdo (3)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)	Ligeramente de acuerdo (5)	De acuerdo (6)	Totalmente de acuerdo (7)
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo							

Ficha Técnica del Cuestionario
Para evaluar la variable 1: Motivación laboral

1. Nombre del Instrumento	Escala de motivación para el trabajo R – Masw
2. Autor	Gagne et. al (2010)
3. Adaptación	Karla Gastañaduy (2013)
4. Número de ítems	19
5. Administración	Individual o Colectivo
6. Duración	No presenta un límite de tiempo; sin embargo, se estima un aproximado de 10 a 15 minutos.
7. Población	Mayores de edad – Adultos Trabajadores que se encuentren laborando en diferentes posiciones y en entidades de distintas condiciones y rubros; pueden ser, de acuerdo a los estudios de sustento, públicas o privadas; también brindar servicios o generar productos, entre otras de sus características.
8. Finalidad	Conocer los niveles de motivación intrínseca y extrínseca de la motivación
9. Materiales	La escala de motivación para el trabajo R-MAWS Lapicero o lápiz Cronómetro
10. Codificación	<p>Considera 5 dimensiones: Desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca; asimismo, este instrumento es una escala de tipo Likert constituida por 19 reactivos que evalúa cada dimensión, donde cada ítem tiene 7 opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (TD), en desacuerdo (ED), ligeramente en desacuerdo (LD), neutral (N), ligeramente de acuerdo (LA), de acuerdo (DA), totalmente de acuerdo (TA). Es importante decir que estos reactivos responden a la pregunta general que se presenta al inicio “¿Por qué pones o pondrías empeño en tu trabajo actual?”.</p> <p>La calificación de esta escala varía entre 1 y 7 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.</p>
11. Propiedades Psicométricas	<p>Confiabilidad</p> <p>Todas las sub-escalas del instrumento evidencian un índice de confiabilidad (alfa de cronbach) supera a 0.70 (regulación externa 0.75; regulación introyectada 0.77; regulación identificada 0.84; motivación intrínseca 0.91), por lo que, aquellos datos pueden considerarse confiables.</p> <p>Con relación al instrumento en versión español, se demostró una confiabilidad de 0.78 para la sub-escala regulación externa; 0.75 para la sub-escala regulación introyectada; 0.73 para la sub-escala regulación identificada; 0.80 para la sub-escala motivación intrínseca, y 0.88 para la sub-escala desmotivación.</p> <p>Validez</p> <p>Finalmente se obtuvo que los índices de concordancia fueron superiores a los 0.50, por lo que se considera un instrumento confiable para medir motivación en el Perú.</p>
12. Observaciones	<p>Normas de corrección y calificación</p> <p>La puntuación de la escala consiste en puntajes directos del 1 al 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo. Es importante decir que no hay ítems de valoración inversa.</p>

ANEXO 4. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL

PRUEBA PILOTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,842	19

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	6,30	0,675	10
P2	1,80	0,919	10
P3	4,10	2,183	10
P4	6,60	0,516	10
P5	6,30	1,252	10
P6	5,90	0,568	10
P7	6,50	0,707	10
P8	3,40	1,265	10
P9	4,00	1,886	10
P10	4,40	1,955	10
P11	6,60	0,516	10
P12	6,30	0,483	10
P13	6,30	0,483	10
P14	4,90	1,370	10
P15	1,90	1,287	10
P16	1,80	0,789	10
P17	1,70	0,949	10
P18	6,40	0,699	10
P19	5,00	2,108	10

INVESTIGACIÓN

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	31	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	31	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,787	19

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	5,32	1,973	31
Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	1,68	0,979	31
Para obtener la aprobación de otras personas	3,32	2,088	31
Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	6,52	0,677	31
Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	6,16	1,157	31
Porque me divierto haciendo mi trabajo	5,94	0,929	31
Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	5,13	2,029	31
Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	3,42	1,996	31
Para evitar que otras personas me critiquen	2,84	1,917	31
Porque otras personas me van a respetar más	4,03	2,168	31
Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	6,58	0,620	31
Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante	6,35	0,755	31
Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	6,29	0,739	31
Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	2,94	1,896	31
No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	1,90	1,399	31
No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	1,74	1,032	31

Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	2,81	2,151	31
Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	6,23	1,023	31
Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	4,39	2,108	31

ANEXO 5. Validación del instrumento de recolección de datos

MODELO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1

N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
	DIMENSIÓN 1: DESMOTIVACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
15	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
	DIMENSIÓN 2: REGULACIÓN EXTERNA							
3	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
8	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Para evitar que otras personas me critiquen							

	(por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
10	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
14	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
17	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
DIMENSIÓN 3: REGULACIÓN INTROYECTADA								
1	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
5	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
7	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
19	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
DIMENSIÓN 4: REGULACIÓN IDENTIFICADA								
4	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
11	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							

18	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
DIMENSIÓN 5: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
6	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque me divierto haciendo mi trabajo							
12	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: ()

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr.

DNI:

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

²Claridad: 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.

Lima, junio de 2022

Firma del experto informante

MODELO DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1

N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
	DIMENSIÓN 1: DESMOTIVACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
15	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
	DIMENSIÓN 2: REGULACIÓN EXTERNA							
3	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
8	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
10	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque otras personas me van a respetar							

	más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
14	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
17	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
	DIMENSIÓN 3: REGULACIÓN INTROYECTADA							
1	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
5	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
7	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
19	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
	DIMENSIÓN 4: REGULACIÓN IDENTIFICADA							
4	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
11	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
18	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
	DIMENSIÓN 5: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA							

6	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque me divierto haciendo mi trabajo							
12	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: ()

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr.

DNI:

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

²Claridad: 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.

Lima, junio de 2022

Firma del experto informante

MODELO DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1

N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
	DIMENSIÓN 1: DESMOTIVACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
15	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
	DIMENSIÓN 2: REGULACIÓN EXTERNA							
3	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
8	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
10	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque otras personas me van a respetar							

	más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
14	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
17	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
	DIMENSIÓN 3: REGULACIÓN INTROYECTADA							
1	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
5	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
7	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
19	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
	DIMENSIÓN 4: REGULACIÓN IDENTIFICADA							
4	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
11	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
18	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
	DIMENSIÓN 5: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA							

6	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque me divierto haciendo mi trabajo							
12	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	¿Por qué poner o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo? Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: ()

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr.

DNI:

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

²Claridad: 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.

Lima, junio de 2022

Firma del experto informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRADO LOPEZ HUGO RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Motivación laboral y conducta disciplinaria de servidores de la oficina de administración de una red asistencial, 2022", cuyo autor es HUAMAN ROJAS CARLOTA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRADO LOPEZ HUGO RICARDO DNI: 43313069 ORCID 000000340103517	Firmado digitalmente por: HPRADOLO el 02-08- 2022 11:05:01

Código documento Trilce: TRI - 0367782