



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Motivación y desempeño laboral en la dirección de redes integradas de
Salud Lima Norte**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Shirley Mabel Flores Huamani

Asesora

Dra. Flor de María Garivay Torres


Dra. Flor de María Garivay Torres
DOCENTE

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

Maestría en Gestión Pública

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Shirley Mabel Flores Huamani	70115547	13 - 10 - 2025
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Flor de María Garivay Torres	15587359	https://orcid.org/0000-0002-2051-4901
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA: GESTION PÚBLICA		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Santiago Ernesto Ramos Y Yovera	15697556	https://orcid.org/0000-0003-3674-0302
Félix Gil Caro Soto	32124959	https://orcid.org/0000-0002-0946-5395
Damaris Faviola Medina Palma	47463656	https://orcid.org/0000-0001-9398-2039

Shirley Mabel Flores Huamani 2024-046600

MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE

 Quick Submit

 Quick Submit

 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION_Tesis Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3066881600

Fecha de entrega

4 nov 2024, 12:29 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 nov 2024, 12:40 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

LA_DIRECCION_DE_REDES_INTEGRADAS_DE_SALUD_LIMA_NORTE_1_1_1.pdf

Tamaño de archivo

1.2 MB

36 Páginas

5,631 Palabras

29,353 Caracteres



Página 2 of 41 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3066881600

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

20%  Fuentes de Internet

8%  Publicaciones

16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis padres Siles y Lucia Juana, a mis hermanos Siles Dario y Maribel Lucy; quienes son el apoyo moral y motivo para lograr los objetivos de desarrollo trazados para mi vida.

Flores Huamani Shirley Mabel

AGRADECIMIENTO

A los catedráticos de la Maestría por sus valiosas enseñanzas y a los profesionales que contribuyeron a la culminación correcta y satisfactoria de esta tesis.

Flores Huamani Shirley Mabel

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Formulación del problema	12
1.2.1 Problema general	12
1.2.2 Problemas específicos	12
1.3 Objetivos de la investigación	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4 Justificación de la investigación	13
1.5 Delimitaciones del estudio	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes de la investigación	15
2.2.1. Antecedentes internacionales	15
2.1.2. Antecedentes nacionales	15
2.2. Bases teóricas	16
2.3. Bases filosóficas	18
2.4 Definiciones de términos básicos	18
2.5. Hipótesis de investigación	19
2.5.1 Hipótesis general	19
2.5.2 Hipótesis específicas	19
	vii

2.6 Operacionalización de las variables	20
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	21
3.1 Diseño metodológico	21
3.2 Población y muestra	21
3.2.1 Población	21
3.2.2 Muestra	21
3.3 Técnicas de recolección de datos	21
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	21
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	22
4.1 Análisis de resultados	22
4.2 Contrastación de hipótesis	25
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	29
5.1 Discusión de resultados	29
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
6.1 Conclusiones	30
6.2 Recomendaciones	30
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXOS	34

RESUMEN

Este aporte investigativo se basó en determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. Metodológicamente, fue descriptiva, explicativa, no experimental transversal, 270 trabajadores se consideraron para la muestra, y se decidió usar al cuestionario. Finalmente, las variables abordadas presentaron correlación, siendo de: 0.632, y un $\text{Sig.} < 0.05$, con lo que se puede mencionar que fue positiva moderada.

PALABRAS CLAVE: Motivación y desempeño laboral, habilidades, destrezas.

ABSTRACT

This research contribution was based on determining how motivation is related to the work performance of employees at the Integrated Health Networks Directorate in Lima Norte. Methodologically, it was descriptive, explanatory, non-experimental, and transversal. 270 workers were considered for the sample, and it was decided to use the questionnaire. Finally, the variables addressed presented a correlation of 0.632 and a Sig.<0.05, which means that it was moderately positive.

KEYWORDS: Motivation and job performance, skills, abilities

INTRODUCCIÓN

En el contexto laboral, las organizaciones se mantienen expuestas a los cambios que se dan en el mercado, siendo ello propio de este contexto, y también a factores que pueden impactar en los trabajadores. Por lo cual, resulta pertinente que la dirigencia tome cartas en el asunto y se ocupe de tratar estos factores, teniendo que analizar el comportamiento de cada trabajador ante ciertos contextos o estímulos, e investigar factores motivacionales que le inciten a mostrar un mejor rendimiento y a permanecer en el trabajo.

Es por lo mencionado que se decidió elaborar la presente tesis basada en la Motivación y Desempeño laboral. Además, abordando esta temática se podrá fomentar prácticas o evaluaciones más efectivas, y se podrá solucionar problemas que afecten el rendimiento del personal, lo cual significa en mayores esfuerzos para cumplir sus labores y lograr lo que la empresa le asigne a cada trabajador.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los trabajadores han ido ganando mayor relevancia para las organizaciones y empresas, puesto que son estos los que son los encargados de realizar los procesos principales u operativos, entre ellos la atención al cliente o usuario, representando así a la empresa donde laboran. Ello no es ajeno al sector salud, por lo cual, los jefes de los centros de salud son los encargados de fomentar el cuidado y desarrollo de los trabajadores, así como elaborar planes idóneos para lograr que se brinde una atención óptima a los pacientes y se logre su satisfacción. Con ello, y con el otorgamiento de incentivos, se puede motivar al personal, para que puedan mostrar un mejor desempeño. (Herzberg, 2000).

Por otra parte, se considera al desempeño laboral como el rendimiento, que abarca los conocimientos, habilidades y capacidad de reacción o toma de decisiones, de los trabajadores para cumplir los objetivos que se les establece. Ello representa su nivel de contribución al logro de la meta trazada. (García y Ruiz 2002)

En la Dirección Redes Integradas de Salud Lima norte, se evidencia problemas con respecto a la motivación de los trabajadores, siendo en los salarios, políticas de ascenso, capacitaciones, etc., lo que genera que muestren un deficiente desempeño laboral. Para lo cual se pretende hallar cómo se relacionan las variables.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera la motivación Intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte?

¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte?

¿De qué manera las oportunidades de desarrollo se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar de qué manera la motivación Intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

Determinar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

Determinar de qué manera las oportunidades de desarrollo se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

1.4 Justificación de la investigación

Teóricamente, en esta tesis se emplea aportes teóricos de autores en relación a las variables consideradas, con lo cual, se puede abordar la problemática a una mayor profundidad. Además, podrá ser considerada como base o guía para próximos estudios relacionados a la problemática abordada en la presente.

En el sentido de la justificación por su conveniencia, se orienta en investigar la problemática y formular recomendaciones para tratar de solucionarla, y por ende mejorar la motivación del personal y con ello fomentar que muestren un mejor desempeño.

En el sentido práctico, con los resultados que se obtiene, será aporte a la gerencia de R.R.H.H de las instituciones, mayormente a las del sector salud, ya que podrán elaborar estrategias más efectivas para aplicar y solucionar los problemas que presentan.

1.5 Delimitaciones del estudio

- Geográfica: Lima norte
- Temporal: Año 2023
- Social: Trabajadores de la DIRIS L.N.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.2.1. Antecedentes internacionales

Guzmán et al. (2020) concluyen que los factores motivacionales y el desempeño laboral demostraron tener relación significativa. Además, al priorizar los factores mencionados en base a la potestad del jefe, la segunda disminuye, y si se prioriza la primera variable, la segunda también aumenta.

Guevara y Carrillo (2020) concluyen que, si la organización logra motivar a su personal, se podrá tener una mayor disposición, compromiso y esfuerzos para lograr los resultados esperados, y se logra incrementar la productividad organizacional.

Espinoza y Toscano (2020) en su estudio se centraron en la implementación del Salario emocional. Fue evidenciado que cuando se implementa el elemento mencionado, se logra mejorar la productividad, eficiencia y rendimiento de los trabajadores.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Zapata y Perdomo (2021) concluyen que la motivación intrínseca fue más prevalente en el grupo de personas analizado que la extrínseca.

Bances (2021) concluye una correlación ($R^2=,678$) entre la motivación y desempeño laboral, pudiendo referir que, si mejora la primera variable, la segunda mejora también.

Sánchez y Sifuentes (2018) concluyen que, con respecto a la decisión de permanecer del personal encargado de atender a los clientes, se tuvo una correlación entre la motivación extrínseca e intrínseca, siendo: $r = ,221$, y que el 22,1% consideraba como cambios en la permanencia a los tipos de motivación que se brinda en el trabajo.

2.2. Bases teóricas

Motivación

A. Definiciones

Chiavenato (2007) citado en Kast y Rosenzweig (1970) la refiere como el estado de la persona que le permite realizar actividades o tareas que puedan fomentar el logro de un resultado determinado, como la satisfacción de sus necesidades. Y los estímulos pueden ser tanto internos (de la persona misma) como externos (provenientes del entorno).

B. Dimensiones

- **Motivación Intrínseca.**

Para Fishman y Matos (2014) abarca estímulos generados en la propia persona cuando se realiza una determinada actividad o va aprendiendo en ella.

- **Motivación extrínseca.**

Para Fishman y Matos (2014) abarca estímulos del entorno que incitan a una persona a llevar a cabo ciertas actividades, para un objetivo o para satisfacer alguna necesidad. Entre estos estímulos se tiene a bonos, premios, reconocimiento, etc.

Sobre este tipo, es uno de los más importantes, porque tiene una acción o impacto directo sobre los trabajadores, con lo que les incita a realizar sus labores con mayores esfuerzos.

El castigo también puede ser parte de esta motivación, como diplomas, etc.

Para que los jefes puedan lograr la motivación extrínseca a sus trabajadores se debe realizar acciones como las siguientes:

1. El jefe tiene que explicar a los trabajadores la importancia de realizar sus tareas o actividades asignadas.
2. Brindar autonomía, para que se puedan desenvolver con una mayor comodidad al realizar sus labores.

3. No utilizar palabras que demuestren orden, como “debes”, ya que ello puede incitar a tensión o rechazo por parte de los trabajadores.
4. No mostrar un comportamiento controlador, ya que ello puede incomodar o presionar a los trabajadores.
5. No ofrecer recompensas a cambio de condicionar el comportamiento de los trabajadores.
6. Ofrecer recompensas que no sean esperadas o coordinadas, para que los trabajadores muestren un mejor desempeño y compromiso.

- ***Oportunidades de desarrollo***

Turienzo (2016) menciona que se logra ello mediante capacitaciones, para que el personal laboral logre su automotivación, mejore su productividad, y se pueda contribuir al logro de los resultados que la organización espera conseguir.

Desempeño laboral

A. Definición

Chiavenato (2011) lo expresa como el rendimiento y capacidad de los trabajadores para contribuir al logro de la meta organizacional.

El jefe de cada área de una organización tiene la responsabilidad de comunicarse con los trabajadores, apoyarlos y orientarlos. Para ello, puede emplear los siguientes métodos:

Codesarrollo: Implica llevar a cabo talleres y charlas para explicar al personal las actividades a realizar y su importancia para su formación, y enfatizar el nivel de contribución para lograr las metas de la organización.

Guías dentro del trabajo: Es el manual de procedimientos que se tiene dentro de la organización, cuya finalidad o uso es que los trabajadores lo consideren o lean para realizar sus actividades correctamente, para despejar dudas o para tener un mejor comportamiento.

Guías fuera del trabajo: Es el manual otorgado al personal para actividades que no son laborales, es decir, puede abarcar temas interpersonales, desarrollo de capacidades, conocimientos, etc.

B. Dimensiones

Habilidades y Destrezas: Griffin y Moorhead (2010) señalan con respecto a este término que corresponde a las capacidades de los trabajadores para cumplir sus responsabilidades laborales correctamente.

Toma de Decisiones: Stoner (2010) manifiesta que corresponde a la consideración y evaluación de alternativas o planes para solucionar una determinada problemática.

Capacidad y Competencias: Según Pedroza y Sulser (2013) son las destrezas o habilidades de las personas para realizar ciertas tareas o cumplir puestos de trabajo, y que son potenciadas por medio de capacitaciones.

2.3. Bases filosóficas

Para la primera variable se considera a la filosofía aristotélica, ya que en esta se muestra que, al comprender, la persona encontraría el motivo de los movimientos que realiza, pero este entendimiento no es el que los genera. Asimismo, se menciona que la causa de realizar actos voluntarios es la misma voluntad de la persona. Además, refiere que la voluntad no se puede mover o quitar de las personas, ni siendo algún factor de carácter físico o alguna casualidad, sino que es una acción moral y que sienta las bases para el accionar de la persona.

Para la segunda variable se considera a dos corrientes de gestión, donde la primera expresa que el hecho de gestionar al personal corresponde al establecimiento de metas y evaluar el rendimiento o aporte de estos y si finalmente las logran o no. Y señala que el gerente se preocupa por imponer reglas o actividades y establece y controla estándares de cumplimiento de labor.

2.4 Definiciones de términos básicos

- **Condiciones Materiales:** Estado o situación material o física de los cimientos y superficies de las instalaciones de un local o establecimiento, como las condiciones de seguridad, de limpieza, de orden, y también se abarca en este término a la ventilación, iluminación, etc.

- **Beneficios remunerativos:** Corresponde a la cantidad de ingresos o remuneración que percibe un trabajador, por prestar sus servicios, tiempo y esfuerzos para realizar ciertas tareas.
- **Desempeño laboral:** Abarca el esfuerzo, conocimientos, habilidades, técnicas y métodos de un trabajador o grupo de trabajadores para realizar sus labores asignadas.
- **Guías dentro del trabajo:** Es el manual de procedimientos que se tiene dentro de la organización, cuya finalidad o uso es que los trabajadores lo consideren o lean para realizar sus actividades correctamente, para despejar dudas o para tener un mejor comportamiento.
- **Guías fuera del trabajo:** Es el manual otorgado al personal para actividades que no son laborales, es decir, puede abarcar temas interpersonales, desarrollo de capacidades, conocimientos, etc.
- **Toma de decisiones:** Implica el estudio de un abanico de posibilidades, alternativas o planes, para poder solucionar una determinada problemática, y se analiza las causas y consecuencias de esta y se elige la opción que pueda solucionarlos y permitir a la organización seguir realizando sus operaciones.
- **Capacidad y competencia:** Corresponde a la cantidad de recursos que cuenta una organización para realizar sus operaciones o procesos, y las aptitudes o habilidades de los jefes para poder llevar a cabo las operaciones o asuntos gerenciales correctamente, y guiar al personal a lograr la meta trazada.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección integrada de Salud Lima Norte.

2.5.2 Hipótesis específicas

La motivación Intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

Las oportunidades de desarrollo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones
V1: Motivación	Motivación Intrínseca
	Motivación Extrínseca
	Oportunidad de desarrollo
VD: Desempeño laboral	Habilidades y destrezas
	Toma de decisiones
	Capacidad y competencias

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo: Fue descriptiva. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) corresponde a responder a preguntas que se formulan al abordar una problemática, y con ello generar nuevos conocimientos científicos. Y se consideró explicativa, siendo que se detalla el motivo del problema de investigación.

Diseño: No experimental transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) corresponde a identificar alguna relación entre las variables que se tratan, y estas no se modifican para beneficio del investigador. Y fue transversal, por lo que la información recolectada fue obtenida en una sola ocasión.

Enfoque: Fue el mixto. Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que se usa escalas numéricas y caracterización de los datos recopilados del conjunto muestral.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

3.2.2 Muestra

Son 270 trabajadores de dicha entidad.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Se empleó la encuesta.

3.3.2 Instrumento

Cuestionario, que, sobre la confiabilidad, para la primera variable fue: 0.808 y para la segunda: 0.802.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó el tratamiento estadístico descriptivo, con lo que la información recabada fue tabulada y presentada en gráficos. Y el tratamiento estadístico inferencial, con el que se realizó la comprobación de las hipótesis formuladas, para aceptarlas o no, para ello se usó el SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

a) Motivación

Tabla 1

Motivación intrínseca

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Usted realiza sus labores con la mayor responsabilidad posible	77	27.7%	40	14.4%	55	19.8%	52	18.7%	54	19.4%
2. Usted realiza sus labores con la mayor energía posible	75	27.0%	59	21.2%	55	19.8%	52	18.7%	37	13.3%
3. Le queda corto el tiempo asignado por la organización para cumplir sus objetivos establecidos	89	32.0%	52	18.7%	48	17.3%	49	17.6%	40	14.4%
4. El cargo que desempeña es tedioso	87	31.3%	57	20.5%	47	16.9%	44	15.8%	43	15.5%
5. Usted demuestra cooperación con sus compañeros de trabajo al momento de realizar sus labores	79	28.4%	42	15.1%	45	16.2%	58	20.9%	54	19.4%
6. Usted se esfuerza por cumplir sus responsabilidades correctamente	76	27.3%	49	17.6%	50	18.0%	63	22.7%	40	14.4%
7. Usted brinda apoyo a los demás cuando lo requieran	87	31.3%	56	20.1%	55	19.8%	40	14.4%	40	14.4%

Del personal evaluado, la mayoría puntúa en “Nunca” en las preguntas presentadas de la primera a la séptima.

Tabla 2***Motivación extrínseca***

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. La organización brinda incentivos a los trabajadores por una labor cumplida con creces	89	32.0%	54	19.4%	42	15.1%	43	15.5%	50	18.0%
9. Considera que el sueldo que le asigna la organización logra cubrir sus necesidades personales	83	29.9%	46	16.5%	47	16.9%	58	20.9%	44	15.8%
10. La organización le ofrece comisiones por lograr ciertos objetivos	68	24.5%	61	21.9%	58	20.9%	54	19.4%	37	13.3%
11. La organización premia a los trabajadores cuando realizan sus labores de una manera sobresaliente	92	33.1%	57	20.5%	56	20.1%	35	12.6%	38	13.7%
12. A usted le alcanza el sueldo percibido para mantenerse durante todo el mes	85	30.6%	65	23.4%	40	14.4%	49	17.6%	39	14.0%

Del personal evaluado, la mayoría puntúa en “Nunca” en las preguntas presentadas de la octava a la doceava.

Tabla 3***Oportunidad de desarrollo***

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13. Usted se siente realizado cuando cumple sus labores en la organización	80	28.8%	44	15.8%	52	18.7%	52	18.7%	50	18.0%
14. La organización le brinda capacitaciones para que pueda desarrollarse profesionalmente	76	27.3%	54	19.4%	53	19.1%	57	20.5%	38	13.7%
15. Considera que el cargo que desempeña en la organización aporta para su formación profesional	86	30.9%	63	22.7%	50	18.0%	47	16.9%	32	11.5%
16. Usted se siente autorrealizado por desempeñar su puesto de trabajo actual en la organización	85	30.6%	57	20.5%	37	13.3%	49	17.6%	50	18.0%

Del personal evaluado, la mayoría puntúa en “Nunca” en las preguntas presentadas de la treceava a la quinceava.

b) Desempeño laboral

Tabla 4

Habilidad o destreza

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
17. Usted se muestra a favor para trabajar en equipo con sus compañeros	94	33.8%	47	16.9%	43	15.5%	45	16.2%	49	17.6%
18. Usted se siente parte de la organización	71	25.5%	59	21.2%	46	16.5%	55	19.8%	47	16.9%
19. Usted se mantiene sereno para tratar de solucionar de una manera controlada algún problema que suceda en la organización	79	28.4%	55	19.8%	48	17.3%	50	18.0%	46	16.5%
20. Usted realiza con regularidad la limpieza y orden de su lugar de trabajo	78	28.1%	62	22.3%	52	18.7%	45	16.2%	41	14.7%
21. La organización explica satisfactoriamente los protocolos ante emergencias	85	30.6%	58	20.9%	44	15.8%	45	16.2%	46	16.5%

Del personal evaluado, la mayoría puntúa en “Nunca” en las preguntas presentadas de la diecisieteava a la diecinueveava.

Tabla 5

Toma de decisiones

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
22. Usted se preocupa por tomar decisiones con asertividad	73	26.3%	51	18.3%	49	17.6%	56	20.1%	49	17.6%
23. Usted tiene facilidad para expresar sus emociones y opiniones ante los demás	70	25.2%	53	19.1%	47	16.9%	64	23.0%	44	15.8%
24. En la organización la comunicación se lleva a cabo de manera adecuada	96	34.5%	48	17.3%	53	19.1%	44	15.8%	37	13.3%
25. La organización logra brindarle la información completa sobre el puesto de trabajo que desempeña	82	29.5%	55	19.8%	42	15.1%	49	17.6%	50	18.0%

Del personal evaluado, la mayoría puntúa en “Nunca” en las preguntas presentadas de la veintidosava a la veinticincoava.

Tabla 6***Capacidad y competencias***

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
26. La organización le brinda capacitaciones orientadas en prevenir riesgos laborales	78	28.1%	48	17.3%	44	15.8%	63	22.7%	45	16.2%
27. Usted se siente considerado como parte del éxito conseguido en el área de trabajo que desempeña	66	23.7%	53	19.1%	55	19.8%	55	19.8%	49	17.6%
28. Usted fomenta el trabajo en equipo a sus compañeros	84	30.2%	54	19.4%	55	19.8%	49	17.6%	36	12.9%

Del personal evaluado, la mayoría puntúa en “Nunca” en las preguntas presentadas de la veintiseisava a la veintiochoava.

4.2 Contrastación de hipótesis**Tabla 7*****Hipótesis general***

		Desempeño laboral
Motivación	Coefficiente Rho	,632**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	270

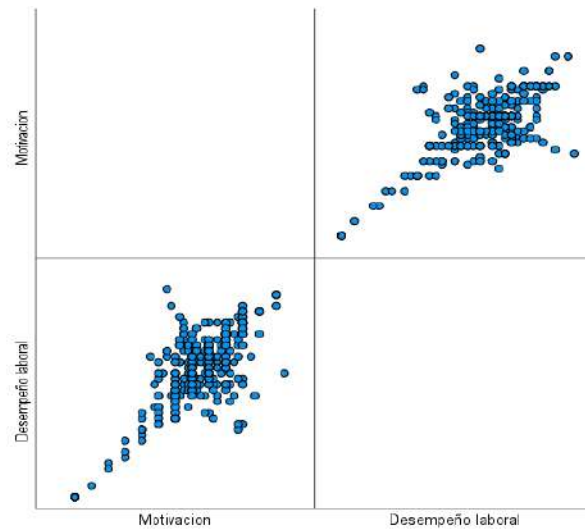


Figura 1. Hipótesis general

Las variables se correlacionaron en un 0.632, y se presentó un Sig.<0.05, con lo que se puede interpretar que fue positiva moderada significativa.

Tabla 8

Hipótesis específica 1

		Desempeño laboral
D1-Motivación intrínseca	Coeficiente Rho	,617**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	270

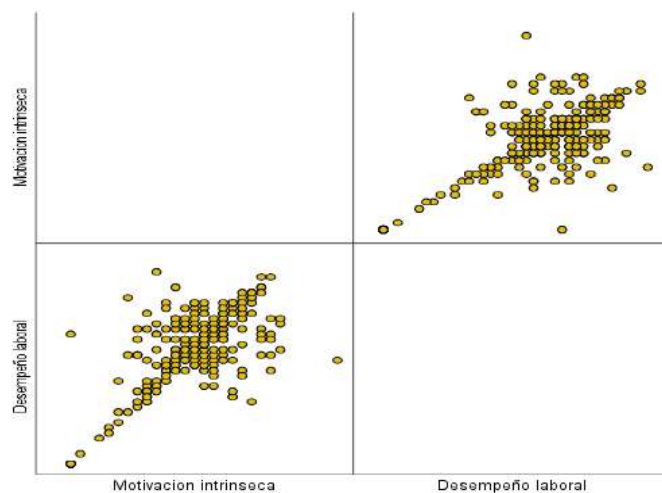


Figura 2. Hipótesis específica 1

La dimensión y variable abordadas se correlacionaron en un 0.617, y se presentó un Sig.<0.05, con lo que se puede interpretar que fue positiva moderada significativa.

Tabla 9

Hipótesis específica 1

		V2-Desempeño laboral
D2-Motivación extrínseca	Coefficiente Rho	,544**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	270

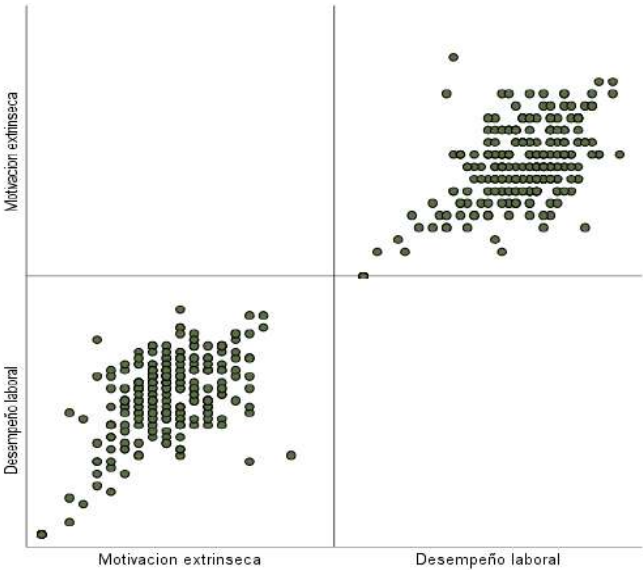


Figura 3. Hipótesis específica 2

La dimensión y variable abordadas se correlacionaron en un 0.544, y se presentó un Sig.<0.05, con lo que se puede interpretar que fue positiva moderada significativa.

Tabla 10

Hipótesis específica 3

		V2-Desempeño laboral
D3-Oportunidad de desarrollo	Coefficiente Rho	,581**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	270

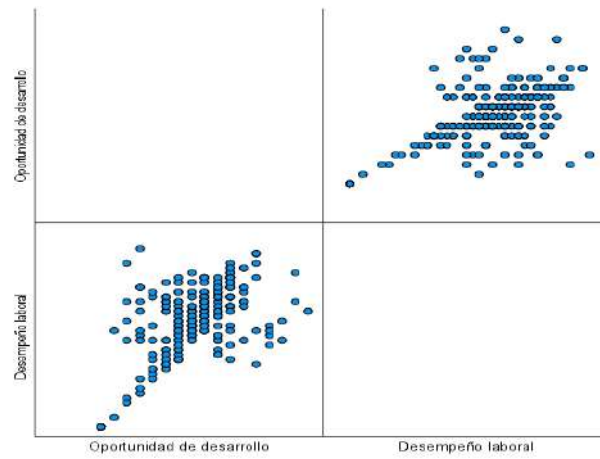


Figura 4. Hipótesis específica 3

La dimensión y variable abordadas se correlacionaron en un 0.581, y se presentó un $\text{Sig.} < 0.05$, con lo que se puede interpretar que fue positiva moderada significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Finalmente, prevalece “Nunca” en las preguntas presentadas de la primera a la séptima.

Fue obtenido que, del personal evaluado, la mayoría puntúa en “Nunca” en las preguntas presentadas de la octava a la doceava.

Fue obtenido que, del personal evaluado, la mayoría puntúa en “Nunca” en las preguntas presentadas de la treceava a la dieciseisava.

Fue obtenido que, del personal evaluado, la mayoría puntúa en “Nunca” en las preguntas presentadas de la diecisieteava a la veintiunava.

Fue obtenido que, del personal evaluado, la mayoría puntúa en “Nunca” en las preguntas presentadas de la veintidosava a la veinticincoava.

Fue obtenido que, del personal evaluado, la mayoría puntúa en “Nunca” en las preguntas de la veintiseisava a la veintiochoava.

Y en base a lo obtenido en las hipótesis, se presenta concordancia con:

Guzmán et al. (2020), quienes en su estudio se llegó a concluir que las variables se relacionaron de una manera significativa. Además, al priorizar los factores mencionados en base a la potestad del jefe, la segunda disminuye, y si se prioriza la primera variable, la segunda también aumenta.

Zapata y Perdomo (2021), quienes mencionan que finalmente se obtuvo que la motivación intrínseca fue más prevalente en la población estudiada que la extrínseca.

Bances (2021), que en su investigación fue presentado que las variables tuvieron correlación ($R^2=,678$), pudiendo referir que, si mejora la primera variable, la segunda mejora también.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En la DIRIS L.N:

- La Motivación tuvo correlación con el Desempeño laboral, de 0.632 y siendo significativa, además, contaron con una Sig.<0.005, habiendo sido positiva moderada.
- La Motivación intrínseca tuvo correlación con el Desempeño laboral, de 0.617 y siendo significativa, además, contaron con una Sig.<0.005, habiendo sido positiva moderada.
- La Motivación extrínseca tuvo correlación con el Desempeño laboral, de 0.544 y siendo significativa, además, contaron con una Sig.<0.005, habiendo sido positiva moderada.
- La Oportunidad de desarrollo tuvo correlación con el Desempeño laboral, de 0.581 y siendo significativa, además, contaron con una Sig.<0.005, habiendo sido positiva moderada.

6.2 Recomendaciones

- Elaborar y aplicar políticas que muestren consideración a los trabajadores, para brindarles comodidad y flexibilidad para que se pueda fomentar su motivación y puedan mostrar un mejor desempeño laboral.
- Los jefes de cada área de servicio de la DIRIS L.N deben elaborar un cronograma donde se lleve a cabo talleres y charlas entre los trabajadores, para mejorar la socialización, y se pueda fomentar una mejor comunicación, recreación y apoyo, y con la ayuda profesional de un responsable de la institución, como un psicólogo, para que con ello el personal pueda mostrar un mejor desempeño laboral.
- Brindar recompensas, óptimas condiciones laborales o de las instalaciones, acceso a beneficios sociales, cursos profesionales, para fomentar su motivación y se pueda mostrar un mejor desempeño laboral.

- Los jefes de cada área de servicio de la DIRIS L.N deben elaborar un plan de formación (capacitaciones) basado en mejorar la educación y habilidades de los trabajadores, para que con ello puedan esforzarse en autorrealizarse y puedan mostrar un mejor desempeño laboral.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Bances, E. (2021). Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9ª ed.). Mc Graw Hill Interamericana
- Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). Salario emocional: una alternativa para la mejora del rendimiento laboral, NovaRua: Revista Universitaria de Administración, 12 (20), 72-89
- Fishman, D. y Matos, L. (2014). *Motivación 360°. Como incrementar en la vida y en la empresa*. Editorial Planeta Perú S.A.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional* (9ª ed.). Cengage Learning.
- Guevara, W. y Carrillo J. (2020). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un municipio de Ecuador; recuperado de <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5155>
- Guzmán N., Sánchez G., Plascencia M., & otros (2020) en su tesis Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnológico medico de radiología, Colombia, recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728006/638167728006.pdf>
- Herzberg, F. (2000) Gestión Empresarial. Mc Graw.
- Kast, F. y Rosenzweig, J. (1970). *Organization and management: a systems*. McGrawHill Kogakusha.
- Sánchez, N. y Sifuentes, A. (2018) La investigación” Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de Pizzas y pastas del distrito de Miraflores”; recuperado de: <https://repositorioacademico.upc.edu>

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta Editorial.

Zapata, E y Perdomo, R. (2021). Motivación intrínseca y extrínseca hacia la clase de educación física en escolares [Tesis de título, Universidad Técnica de Ambato]

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE SY DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte? ¿De qué manera la motivación Intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte? ¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte? ¿De qué manera las oportunidades de desarrollo se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores en la	Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. Determinar de qué manera la motivación Intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. Determinar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. Determinar de qué manera las oportunidades de desarrollo se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores en la	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección integradas de Salud Lima Norte. La motivación Intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. Las oportunidades de desarrollo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección de Redes	V1: Motivación Motivación intrínseca, extrínseca y oportunidades de desarrollo	Tipo: Descriptiva Nivel: Explicativa Diseño: No experimental transversal Enfoque: Mixto Muestra: 270 trabajadores Encuesta, Cuestionario
			V2: Desempeño laboral Habilidades y destrezas, toma decisiones y capacidad y competencias	

Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte?	Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.	Integradas de Salud Lima Norte.		
--	--	---------------------------------	--	--

2. Instrumentos

MOTIVACIÓN

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
MOTIVACION					
DIMENSIÓN: MOTIVACION INTRINSECA					
1.- Usted realiza sus labores con la mayor responsabilidad posible					
2.- Usted realiza sus labores con la mayor energía posible					
3.- Le queda corto el tiempo asignado por la organización para cumplir sus objetivos establecidos					
4.- El cargo que desempeña es tedioso					
5.- Usted demuestra cooperación con sus compañeros de trabajo al momento de realizar sus labores					
6.- Usted se esfuerza por cumplir sus responsabilidades correctamente					
7.- Usted brinda apoyo a los demás cuando lo requieran					
DIMENSIÓN: MOTIVACION EXTRINSECA					
8.-La organización brinda incentivos a los trabajadores por una labor cumplida con creces					
9.-Considera que el sueldo que le asigna la organización logra cubrir sus necesidades personales					
10.-La organización le ofrece comisiones por lograr ciertos objetivos					
11.-La organización premia a los trabajadores cuando realizan sus labores de una manera sobresaliente					
12.-A usted le alcanza el sueldo percibido para mantenerse durante todo el mes					
DIMENSION: OPORTUNIDAD DE DESARROLLO					

13.- Usted se siente realizado cuando cumple sus labores en la organización					
14.-La organización le brinda capacitaciones para que pueda desarrollarse profesionalmente					
15.-Considera que el cargo que desempeña en la organización aporta para su formación profesional					
16.-Usted se siente autorrealizado por desempeñar su puesto de trabajo actual en la organización					

DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSION: HABILIDAD O DESTREZA					
17.- Usted se muestra a favor para trabajar en equipo con sus compañeros					
18.- Usted se siente parte de la organización					
19.- Usted se mantiene sereno para tratar de solucionar de una manera controlada algún problema que suceda en la organización					
20.- Usted realiza con regularidad la limpieza y orden de su lugar de trabajo					
21. La organización explica satisfactoriamente los protocolos ante emergencias					
DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES					
22.- Usted se preocupa por tomar decisiones con asertividad					
23.- Usted tiene facilidad para expresar sus emociones y opiniones ante los demás					
24.- En la organización la comunicación se lleva a cabo de manera adecuada					
25.- La organización logra brindarle la información completa sobre el puesto de trabajo que desempeña					
DIMENSION: CAPACIDAD Y COMPETENCIAS					
26.- La organización le brinda capacitaciones orientadas en prevenir riesgos laborales					
27.- Usted se siente considerado como parte del éxito conseguido en el área de trabajo que desempeña					

28.- Usted fomenta el trabajo en equipo a sus compañeros					
--	--	--	--	--	--