

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL EN EL CENTRO DE SALUD
SAN VICENTE, CAÑETE, AÑO 2018.**

PRESENTADO POR:

Augusto Gerardo Blas Solorzano

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

ASESOR:

Dra. Gladys Margot Gavedia García

HUACHO - 2019

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN EL
CENTRO DE SALUD SAN VICENTE, CAÑETE, AÑO 2018.**

Augusto Gerardo Blas Solorzano

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dra. Gladys Margot Gavedia García

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2019**

DEDICATORIA

El fruto de este periodo en mi existencia, pretendo consagrárselo a mis progenitores por ser guía, mi ejemplo e inspiración, a mi hija y en general a los que en cierto instante ayudaron de manera directa o indirecta en esta estupenda conclusión. Dedicar a nuestro creador por darme la energía y guiado por el buen camino, dándome firmezas ante los obstáculos que se presentaban y seguir adelante, enseñándome a afrontar las adversidades de la vida, sin perder nunca la nobleza ni desanimarme en el intento.

Augusto Gerardo Blas Solorzano

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mis padres por inculcarme virtudes y valores y un gran espíritu de progreso el cual a cada día de mi vida lo hicieron para ser persona de bien. Lo lograron.

Al todopoderoso por haberme permitido instruirme y culminar este proyecto, dándome sapiencia, intelecto y fortaleza anímica a fin de realizarlo este compromiso.

A mi Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por darme el beneficio de realizar mi proyecto educativo en Gestión Pública, comprometidos en la educación de personas idóneas.

A los docentes de Posgrado, los cuales compartieron sus sapiencias de manera desinteresada, consintiendo que nos integremos como profesionales capacitados y con responsabilidad para afrentar cualquier obstáculo.

Y en general a los que de cierta manera facilitaron su ayuda a fin de realizar este compromiso.

Augusto Gerardo Blas Solorzano

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitaciones del estudio	7
1.6 Viabilidad del estudio	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	10
2.1.1 Investigaciones internacionales	10

2.1.2	Investigaciones nacionales	12
2.2	Bases teóricas	15
2.3	Bases filosóficas	30
2.4	Definición de términos básicos	32
2.5	Hipótesis de investigación	36
2.5.1	Hipótesis general	36
2.5.2	Hipótesis específicas	36
2.6	Operacionalización de las variables	37
CAPÍTULO III		
METODOLOGÍA		
3.1	Diseño metodológico	40
3.2	Población y muestra	42
3.2.1	Población	42
3.2.2	Muestra	43
3.3	Técnicas de recolección de datos	43
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	44
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS		
4.1	Análisis de resultados	46
4.2	Contrastación de hipótesis	47
CAPÍTULO V		
DISCUSIÓN		
5.1	Discusión de resultados	67
CAPÍTULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	72
6.2	Recomendaciones	75

REFERENCIAS	77
7.1 Fuentes documentales	77
7.2 Fuentes bibliográficas	77
7.3 Fuentes hemerográficas	79
7.4 Fuentes electrónicas	79
ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Operacionalización de variables. Motivación laboral y desempeño laboral.</i>	39
Tabla 2: <i>Distribución de la población</i>	42
Tabla 3: <i>Nivel de motivación laboral.</i>	47
Tabla 4: <i>Nivel de desmotivación.</i>	48
Tabla 5: <i>Nivel de regulación externa.</i>	49
Tabla 6: <i>Nivel de regulación introyectada.</i>	50
Tabla 7: <i>Nivel de regulación identificada.</i>	51
Tabla 8: <i>Nivel de motivación intrínseca.</i>	52
Tabla 9: <i>Nivel de desempeño laboral.</i>	53
Tabla 10: <i>Nivel de productividad</i>	54
Tabla 11: <i>Nivel de Productos o servicios.</i>	55
Tabla 12: <i>Nivel de rendimiento.</i>	56
Tabla 13: <i>Nivel de actitud.</i>	57
Tabla 14: <i>Prueba de normalidad de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov.</i>	59
Tabla 15: <i>Relación entre la desmotivación y el desempeño laboral.</i>	60
Tabla 16: <i>Relación entre la regulación externa y el desempeño laboral.</i>	61
Tabla 17: <i>Relación entre la regulación introyectada y el desempeño laboral.</i>	62
Tabla 18: <i>Relación entre la regulación identificada y el desempeño laboral.</i>	63
Tabla 19: <i>Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.</i>	65
Tabla 20: <i>Relación entre la motivación y desempeño laboral.</i>	66

ÍNDICE DE FIGURAS.

Figura 1: <i>Nivel de motivación laboral</i>	47
Figura 2: <i>Nivel de desmotivación</i>	48
Figura 3: <i>Nivel de regulación externa</i>	49
Figura 4: <i>Nivel de regulación introyectada</i>	50
Figura 5: <i>Nivel de regulación identificada</i>	51
Figura 6: <i>Nivel de motivación intrínseca</i>	52
Figura 7: <i>Nivel de desempeño laboral</i>	53
Figura 8: <i>Nivel de productividad</i>	54
Figura 9: <i>Nivel de productos o servicios</i>	55
Figura 10: <i>Nivel de rendimiento</i>	56
Figura 11: <i>Nivel de actitud</i>	57

RESUMEN

El presente estudio de post grado asumió como propósito de investigación establecer el vínculo de existente en cuanto a la estimulación y rendimiento profesional de los colaboradores en el Centro de Salud de San Vicente, en Cañete, año 2018, partiendo de un problema en el cuál se busca comprender si en realidad la motivación laboral se encuentra correlacionada al desempeño laboral en el contexto específico anteriormente mencionado. En el sentido metodológico el estudio se caracterizó por ser una indagación esencial, desarrollada bajo un esquema no empírico, de corte transversal, teniendo la población de estudio con 85 personas que forman parte de las personas que trabajan en el Centro de Salud San Vicente en Cañete, respecto al prototipo se laboró con una muestra no probabilística de tipo censal debido al reducido tamaño de la población. Las metodologías que se usaron son la exploración bibliográfica y la encuesta, teniendo como herramientas de investigación la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws de 19 ítems y la Encuesta sobre Desempeño del Personal de 20 ítems ambos elaborados con escala de Likert. prueba de contraste de hipótesis se dio uso la correspondencia de Spearman, el resultado central que se consiguió fue un valor de significación igual a 0,000, lo cual ha permitido asegurar que hay una correspondencia directa y de manera estadística reveladora en cuanto a la motivación y el desempeño laboral, con esto se corrobora la hipótesis general del estudio.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of this present postgraduate study was to establish the relationship between the motivation and work performance of the staff at the San Vicente Health Center, Cañete, year 2018, based on a problem that seeks to understand if in fact Work motivation is correlated to work performance in the specific context mentioned above. In the methodological sense, the study was characterized as a basic research, developed under a non-experimental design, with a cross-sectional design, with 85 people as part of the study population working in the San Vicente de Cañete Health Center, Regarding the sample, we worked with a non-probabilistic sampling of the census type due to the small population size. The techniques that were used were the literature review and the survey, having as research instruments the R-Maws Work Motivation Scale of 19 items and the Personnel Performance Survey of 20 items both built with a Likert scale. As a test of hypothesis contrast, Spearman's correlation was used, the central result obtained was a value of significance equal to 0.000, which allowed us to state that there is a direct and statistically significant correlation between motivation and work performance, with this the general hypothesis of the study is corroborated.

Keywords: Work motivation, work performance

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas las organizaciones han centrado los procesos administrativos en el rendimiento laboral a fin de que los niveles de desempeño sean más efectivos, por lo que a partir del enfoque de la administración se han determinado que ciertos factores laborales son claves para mejorar el desempeño laboral, uno de estos factores viene a ser la motivación, la cual energiza u orienta positivamente la realización de las tareas o actividades laborales en la organización. Los estudios sobre motivación laboral indican que la motivación laboral se caracteriza porque los procesos psicológicos estimulan la concreción de las tareas o proyectos, en relación a aspectos socioculturales; la motivación laboral conlleva a que el trabajador haga uso de su energía física o mental de tal forma que logre alcanzar sus objetivos o metas, brindando un mayor esfuerzo. Es por lo cual, que la estimulación laboral se establece en una significativa estrategia en las organizaciones, en tal forma que los niveles de productividad se vean influenciados positivamente, por lo cual se vinculan con el rendimiento y la complacencia en la organizacional. Analizando la realidad problemática se hacen imprescindible establecer mediante la actual indagación el vínculo existente en cuanto a la motivación laboral y el desempeño laboral en el caso del personal que forma parte en el Centro de Salud en San Vicente de Cañete, la estructura del análisis es como sigue:

El capítulo I. Se encuentra conformado por el planteamiento del inconveniente, que parte de la descripción de la situación e inconvenientes en el Centro de Salud San Vicente de Cañete; seguida de la formulación del problema, la cual conlleva a estructuras los objetivos del estudio. Seguidamente encontramos a la justificación del estudio desde el enfoque teórico, práctico y metodológico, considerando las delimitaciones de la indagación.

El capítulo II. Podemos hallar el esquema hipotético del estudio el cual permite brindar sustento conceptual respecto a las inconstantes de análisis, de esta forma complementan este capítulo los antecedentes tanto nacionales como internacionales, cuyas conclusiones son relevantes en la construcción de la discusión de los resultados; los autores citados brindan una visión más amplia en el sentido teórico para comprender el desarrollo y caracterización de las variables de investigación. Forman parte de este capítulo la fórmula de teorías del estudio y su respectiva operacionalización de las inconstantes motivación y desempeño laboral.

El capítulo III. Trata sobre los aspectos metodológicos, abarca el diseño del estudio que viene a ser de prototipo no empírico correlacional transversal, se precisa el colectivo y la prototipo de estudio conformada con los colaboradores del centro de salud San Vicente de Cañete, siendo la muestra de tipo censal ya que se trabajó con la totalidad de los trabajadores de la organización, asimismo se precisan en este capítulo las tecnologías de recaudación de los antecedentes y las metodologías de proceso estadístico de la pesquisa, para lo cual se recurrirá a un procesamiento estadístico descriptivo e inferencial, este último se refiere a las pruebas de hipótesis de tipo correlación de Spearman.

El capítulo IV. Trata sobre el análisis de los resultados obtenidos, ya sean a nivel descriptivo y el respectivo contraste de las hipótesis tanto general como específicas que realizo por medio del ensayo no paramétrico de correlación de Spearman.

El capítulo V. Trata sobre la discusión de los resultados desde los datos de indagación citados en el segundo capítulo, además de las definiciones conceptuales y su respectiva operacionalización referidas en el marco teórico.

El sexto capítulo trata sobre las conclusiones y recomendaciones establecidas tomando como punto de partida las consecuencias las cuales se consiguieron en el cuarto capítulo y la definición de la situación ambigua.

Por último, se enumera la descripción, conocimiento de libros, de sus ediciones a la cual se recurrió para estructurar el marco teórico estructurada por fuentes de tipo documental, bibliográficas, hemerográficas y electrónicas. También forman parte de este segmento los anexos de la investigación.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En los postreros tiempos la motivación laboral se constituye en importante elemento que conlleva al mejoramiento del clima organizacional y con ello a su vez en el incremento de los rangos de rendimiento profesional, es así que del III Seminario de Aptitud referidas a las nuevas tendencias en cultura y clima laboral en el Perú se observó que el 58% de ejecutivos o gerentes consideran que el bienestar laboral influye en la retención del personal, el 81% de los trabajadores en nuestro país asume que el ambiente de trabajo es fundamental en su ejercicio laboral dentro de la ordenación; mientras que de acuerdo a Zumaeta los factores interpersonales como aquellos asociados a la felicidad, motivación y compromiso se relacionan o favorecen la productividad en el trabajo (Redacción Gestión , 2018).

En este sentido la motivación y el reconocimiento tienden a incrementar la productividad, de acuerdo con Miriam Martín el reconocimiento gratuito tiene un valor que aumenta la productividad en un 30%, es decir cotiza al alza en las organizaciones (Redacción Gestión, 2017). De esta manera cualquier mecanismo de motivación que proponga la organización conllevará a tener efectos positivos en el mejoramiento de los niveles de producción, así como en el sistema de relaciones interpersonales, los factores como la eficacia, el desarrollo, el compromiso, el aumento de ventas o la tasa de retorno de la inversión tendrán una tendencia a incrementarse porcentualmente. Sin embargo, los efectos no solamente benefician a la organización, sino también al mismo trabajador, ya que el aspecto emocional y de valorización del reconocimiento y motivación cuantitativamente se incrementan. Para ello, las organizaciones deben de realizar una adecuada identificación de aquel comportamiento que será reconocido, que aspectos del trabajo necesitan ser motivados o que tipos de recompensas

o elementos motivaciones serán empleados en la organización, todo lo cual debe ser asimilado por la cultura corporativa de la misma empresa o centro laboral.

Según un apartado el cual se publicó en el periódico Gestión, la Universidad de California demostró que si en una organización los colaboradores se hallan motivados por lo tanto serán 31% más productivos, sus ventas se incrementan en un 37% y son tres veces más creativos, mientras que un 87% menos proclives a renunciar (Redacción Gestión, 2018). Los estudios a nivel internacional demuestran que la motivación debe partir de los gerentes, la estrategia que asumen para motivar a los trabajadores tiene efectos en la permanencia de los mismos, en su percepción de la dureza del trabajo, en los niveles de trabajo, en el despliegue de las habilidades personales de los empleados y en el cumplimiento de los compromisos, misión y visión organizacionales. Por otro lado, el desarrollo de la creatividad y el despliegue de las capacidades intelectuales son factores que mejoran el desempeño profesional, incrementan la producción y la calidad del trabajo y bienes producidos para el mercado, ambos factores son posibles desarrollar mediante un buen nivel de motivación laboral.

Si se asume que el desempeño laboral indica el rango de producción de los colaboradores en una organización, el incremento en el rendimiento involucra apoyo de otras personas como pueden ser los compañeros de trabajo o los líderes dentro del centro de trabajo. El desempeño laboral conlleva a incrementar la producción, la eficacia de los efectos o atenciones laborales, los niveles de rendimiento que presenta el trabajador durante su jornada laboral y la actitud que muestra el trabajador hacia su centro laboral y la responsabilidad encomendada.

Respecto al lugar donde se desarrollará el presente estudio se tiene que la Red de Salud Cañete Yauyos, dio inicios a sus servicios a partir de la emisión de la Directiva de descentralización del 18 de Julio de 1987, llegando a crearse de esta forma la Entidad Ejecutora

Presupuestal 021 Servicios Periféricos N° 11 Cañete - Yauyos, con lo cual se separó de la Administración del Área Hospitalaria N° 25 Cañete - Yauyos. Es así que dio inicio a sus funciones con 27 establecimientos: 10 Centros de Salud y 17 Puestos de Salud. A partir de diciembre de 1988 por Disposición Ministerial se realizó el cambio de denominación por Unidad Territorial de Salud Imperial – Servicios Periféricos N° 3, creándose a la vez la Unidad Territorial de Salud Chilca Mala – Servicios periféricos N° 4 Entidad Ejecutora 009; lo que determina la separación entre ambas, pero con dependencia funcional de nuestra Red. El 05 de diciembre de 1997 se convierte en Unidad Ejecutora N° 023 Cañete Yauyos, correspondiéndole la jurisdicción administrativa de los SBS de Cañete Yauyos y la de Chilca Mala La Red de Salud Cañete-Yauyos es un órgano descentralizado de la DRS. Lima, teniendo como ámbito geográfico y poblacional en la Provincia de Cañete a las Jurisdicciones de: Cerro Azul, San Luis, Pacarán, San Vicente, Imperial, Quilmaná, Nuevo Imperial, Lunahuaná, Zúñiga, en la Provincia de Yauyos: los distritos de Azángaro, Caca, Catahuasi, Chocos, Huangáscar, Madean, Tupe, Viñac, Hongos, Yauyos, Lincha, Ayauca, Colonia, Carania, Huantán, Laraos, Putinza, Alis, Huancaya, Miraflores, Tanta, Tomas, Vitis.

Respecto al Centro de Salud San Vicente se puede hacer mención que en la actualidad es la cabecera de la Microred San Vicente, y se encuentra a cargo de 2 Centros de Salud y 7 Puestos de Salud (10 establecimientos de salud en total). Sus límites administrativos en Salud son los siguientes: Al Sur: Red de Salud Chilca Mala, al Este: Microred Imperial, Microred Lunahuaná, al Norte: Red de Salud Chíncha – Pisco y al Oeste: Océano Pacífico. Respecto al Centro de Salud en San Vicente de Cañete propuso en sus instrumentos de gestión en materia de salud mental comenzar y fortificar la intervención de la colectividad en actividades preventivas promocionales, a fin de que colabore a la caracterización de conjuntos sensibles y desarrollo de componentes preservadores coligados a los primordiales dificultades de sanidad mental; así como, desplegar labores en salud mental en el mecanismo de desarrollo, prevención,

cuidado y manejo en relación a las sufrimientos los cuales perturban a los individuos a rango social.

Para el caso específico de la organización donde se hará la investigación, se han encontrado una serie de elementos que podrían asociarse a la motivación y con ello al rendimiento laboral, es así, que se ha observado que en Centro de Salud San Vicente no existen mecanismos de motivación ni conductas por parte de los líderes que potencien la incitación y reconocer los beneficios conseguidos por los trabajadores, no existen procedimientos que estimulen un mayor rendimiento laboral, además de observa que el personal se limita sólo a cumplir con las tareas encomendadas de forma rutinaria, limitándose a los horarios y demostrando en mucho de los casos una baja calidad en el servicio que ofrecen a los pacientes del Centro Salud lo cual genera disconformidad por parte de ellos. De mantenerse este diagnóstico en el recurso humano del Centro de Salud conllevará a incrementar la desmotivación laboral, disminución en los índices de productividad y baja calidad en el servicio brindado, lo cual a su vez se asocia en la despersonalización que se evidencia por el personal hacia los usuarios del servicio de salud.

Ante la situación diagnosticada en los párrafos anteriores se hace necesario realizar la actual indagación, que nos permitirá establecer en cual orden de estimulación laboral se encuentra relacionada con el rendimiento profesional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el vínculo que hay en cuanto a la motivación y rendimiento profesional del recurso humano en el Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el vínculo que hay en cuanto a la desmotivación y el desempeño profesional del recurso humano en el Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018?

¿Cuál es el vínculo que hay en cuanto a la ordenación externamente y el desempeño profesional del recurso humano en el Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018?

¿Qué relación existe entre la regulación introyectada y el rendimiento profesional del personal en el Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018?

¿Qué vinculo existe en cuanto la regulación identificada y el rendimiento profesional del personal en el Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018?

¿Qué vinculo existe en cuanto la estimulación intrínseca y el rendimiento profesional del personal del Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer el vínculo que hay en cuanto a la motivación y rendimiento profesional del recurso humano del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer el vínculo que hay en cuanto a la desmotivación y el rendimiento profesional del recurso humano del Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018.

Establecer el vínculo que hay en cuanto a la ordenación externamente y el desempeño profesional del recurso humano en el Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018.

Establecer el vínculo que hay en cuanto a la ordenación introyectada y el desempeño profesional del recurso humano en el Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018.

Establecer el vínculo que hay en cuanto a la ordenación identificada y el desempeño profesional del recurso humano en el Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018.

Establecer el vínculo que hay en cuanto a la estimulación específica y el desempeño profesional del recurso humano en el Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica: El análisis propuesto busca, a través del análisis de las teorías y las definiciones de los conceptos fundamentales asociados a las inconstantes de indagación (motivación, estimulación profesional, rendimiento profesional) hallar explicaciones a las situaciones internas (factores motivacionales y niveles de productividad) y del entorno (servicio, servicios médicos alternos) que influyen en la percepción que puedan tener los pacientes y también los colaboradores en el Centro de Salud en análisis. Lo antepuesto consentirá diferenciar distintas nociones en la gestión institucional y de la gestión pública en una realidad determinada como es el Centro de Salud San Vicente. Asimismo, el estudio cobra importancia a partir del análisis de las magnitudes en las inconstantes en análisis, lo cual conllevará a ampliar las sapiencias teóricas en relación la estimulación laboral y rendimiento

profesional, además esta indagación se realizará para conocer en qué grado se relacionan ambas variables.

Justificación práctica: Discurremos que la actual investigación valdrá como referencia en terceras indagaciones básicas correlacionales las cuales procuran mejorar los rangos de estimulación laboral y estándares de desempeño profesional en las respectivas organizaciones; esto quiere decir que a partir de las conclusiones de la indagación se pueden formular propuestas de gestiones en la institución a fin de incrementar la productividad y motivación del personal.

De otro lado, tiene testimonio práctico porque los instrumentos utilizados en el actual estudio pueden ser utilizados por los administradores o gerentes de diferentes organizaciones para medir las variables motivación y desempeño laborales.

Justificación metodológica: La sistemática utilizada en esta indagación valdrá en emplazar nuevas indagaciones de prototipo correlacional. Del mismo modo tiene testimonio práctico debido a que ha corroborado la eficacia y confidencialidad de los herramientas o pruebas utilizadas en el estudio. La sucesión metodológica utilizado en el análisis servirá en colocar el progreso de análisis similares, ayudará a realizar estudios en poblaciones o muestras conciertas características comunes. De esta forma los efectos de la indagación se afirman en la administración de sistemáticas de indagación permitidas en el contexto como son la interrogación, el contraste de hipótesis mediante el uso de software estadístico.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación temporal: La presente indagación se llevará a cabo a lo largo de cuatro mensualidades según al cronograma determinado. Los meses a desarrollarse van a partir de setiembre a diciembre en el 2018.

Delimitación geográfica o espacial: El análisis, la selección de los sujetos en estudio y la aplicación de los instrumentos de investigación se realizará en el Centro de Salud San Vicente, de la jurisdicción de Cañete, en la región Lima.

Delimitación social: El colectivo social esencia del análisis será el recurso humano de las diferentes áreas las cuales laboran en el Centro de Salud San Vicente en Cañete.

Delimitación teórica: El estudio se enmarcará en las teorías y definiciones conceptuales referidos a la motivación laboral y desempeño laboral, dichas variables serán descompuestas en sus respectivas dimensiones.

1.6 Viabilidad del estudio

Viabilidad financiera, debido a que el presupuesto establecido podría ser cubierto mediante los ingresos personales del investigador, sin la necesidad de acceder a un crédito financiero de una entidad bancaria o a un fondo concursable referido a la investigación científica.

Viabilidad, herramientas o metodológica, el análisis es factible debido a que se seguirá con procedimientos pre establecidos ajustándose a diseños de investigación ya existentes, dentro del marco de los estudios básicos no experimentales, la no manipulación de variables, permite que el estudio contenga mayor objetividad.

Viabilidad temporal, el estudio es viable temporalmente debido a que la temporalización establecida en el cronograma se cumplirá debido a que se avanzará progresivamente en el desarrollo de cada etapa de investigación; al ser un estudio transversal

la recolección de datos y la medición de la variable será rápida y permitirá el ahorro de tiempo en comparación con estudios longitudinales.

Viabilidad del personal, el análisis es factible en este aspecto lo cual se debe a que se cuenta con el asesoramiento de una profesional con vasta experiencia, además se podrá recurrir al asesoramiento externo de profesionales especialistas en estadística y metodología de investigación. Por otro lado, al ser la población de un número reducido no se ha procedido a determinar una muestra, lo cual permitirá acceder a la totalidad de los sujetos de estudio.

Viabilidad material, se puede acceder a los materiales por ser fáciles de hallar en el mercado, además de ser de bajo costo; respecto al material bibliográfico de no contar el suficiente asociado al estudio, se recurrirá a fuentes de la internet.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

López (2015) desplegó la tesis de maestría por la casa superior de estudios de Carabobo titulada “Estimulación como componente influyente en el rendimiento profesional de los pedagogos de la U.E. de Carabobo”. El propósito de la investigación estuvo en examinar la incitación como componente responsable en el rendimiento profesional de los pedagogos de la U.E Carabobo. La investigación fue de campo, diseño no experimental, el nivel del estudio fue narrativo transeccional, el prototipo quedó conformado en 23 docentes de la institución estudiada, como herramienta se dio uso un cuestionario conformado por 27 ítems con alternativas múltiples tipo Likert. Las conclusiones a las que se llegó fueron: a) Al promoverse en la organización un medio nocivo para la estimulación donde no hay estímulos que se asocien con las necesidades humanas, esto influye en el rango de estimulación de los pedagogos, por lo cual la estimulación se encuentra en un nivel no deseado; b) a fin de optimizar el rendimiento de los profesores se debe realizar un diagnóstico de la ambiente de la ordenación; c) Las prácticas y la conducta de la alta administración posee un resultado concluyente en relación a los rangos de estimulación de las personas que laboran en la organización; d) Las principales procedencias las cuales intervienen en la estimulación de los profesores son: la insuficiencia de circunstancias a fin de indemnizar las carencias funcionales y de sanidad, el sueldo que reciben, la escasa impresión de confianza en su puesto donde laboran, los contextos de la organización mecánica, el cómo se realizan los ordenamientos de los funcionarios, el escaso estímulo y reconocerle por su trabajo realizado es otra procedencia que influye en la

estimulación de los profesores y las insuficiencias en la notificación; e) La estimulación es un componente el cual establece la certeza en las ordenaciones; así, se demandan 3 niveles de comportamiento a fin de conseguir los rangos eminentes de realidad organizacional: la colectividad debe estar unida a la ordenación y persistir en ella; ha de tener un rendimiento de confianza los roles que se le concedan; ha de consagrarse, de ciclo en ciclo, a una práctica transformadora y de colaboración no comprendida en sus compromisos cotidianos, pero el cual esté a la prestación de los propósitos de la organización.

Sum (2015) realizó el estudio que lleva como título “Estimulación y rendimiento profesional”, por la casa superior de estudios de Rafael Landívar en Quetzaltenango. El propósito general del análisis quedo en determinar el predominio de la estimulación en el rendimiento profesional del recurso humano de la administración; la investigación fue de tipo descriptivo, la población estuvo conformada por 34 colaboradores del recurso humano que administra la empresa de provisiones de la franja 1 de Quetzaltenango, como instrumentos se utilizaron la Escala de Estimulación Psicosocial de Fernández Seara y un Cuestionario de desempeño laboral. Las conclusiones a las que llegó el estudio fueron: a) La estimulación interviene en el rendimiento profesional del recurso humano en la administración de la empresa de provisiones de la franja 1 de Quetzaltenango; b) la estimulación genera que el recurso humano realice con mayor entusiasmo sus prácticas profesionales en su espacio de labores, así mismo que se sientan presuntuosos en el momento en que recogen incentivos o recompensas por su rendimiento laboral; y, c) Cuando el personal recibe felicitaciones por parte de sus superiores al realizar su trabajo en forma correcta, esto hace que tengan un buen desempeño laboral.

Santacruz (2017) llevó a cabo la investigación titulada “La atribución de la estimulación en el rendimiento profesional de los trabajadores del Municipio en el Distrito Metropolitano de

Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016” por la Universidad Central del Ecuador. El propósito habitual fue establecer el rango de atribución de la estimulación en el rendimiento profesional. La investigación fue de campo y bibliográfica-documental, el nivel fue descriptivo, el prototipo quedó constituida en 128 empleados, la herramienta utilizada fue un interrogatorio conformado por 20 ítems que combinaba las preguntas cerradas y abiertas. Las conclusiones del estudio fueron: a) El personal presenta un bajo nivel de motivación, lo cual se refleja en la tareas y actividades que ellos realizan, asimismo la estimulación es un componente el cual tiene una influencia en el rendimiento profesional de los colaboradores lo cual se debe a la falta de instrumentos necesarios con el fin de conservar un elevado rango de estimulación y por consiguiente un principal rendimiento profesional en su espacio de labores; b) El escaso rango de rendimiento profesional el cual muestra la mayor parte de los colaboradores se debe a las contextos físicos y circunstancial los cuales afectan su desarrollo profesional en su espacio de labores y que también reduce su rango de estimulación, afectando la productividad de la empresa; c) El desempeño tiende a disminuir al no realizarse el concerniente alcance a los colaboradores, a fin de calcular el rango en el cual se halla cada uno de ellos y los componentes en el cual requieren a fin de aumentarlo.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Reynaga (2015) ejecutó la teoría que lleva por título “*Estimulación y rendimiento profesional del recurso humano en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*” por la U.N. José M. Arguedas, cuyo propósito fue establecer el vínculo en cuanto a la estimulación y el rendimiento profesional del recurso humano. El estudio fue de prototipo aplicado, esquema no empírico, transaccional correlacional, el prototipo quedó constituido por los colaboradores asistenciales los cuales laboran en el Hospital de Andahuaylas con un total de 458 personas. El instrumento estuvo conformado por 30 ítems divididos en seis

dimensiones. Las consumaciones que se determinaron son: a) Hay vínculo significativo en cuanto a la estimulación y rendimiento profesional de los colaboradores, la reciprocidad de Spearman es 0.488 lo cual muestra una reciprocidad efectiva módica; b) Existe relación significativa entre la extensión energía y colaboración del colaborador, la reciprocidad de Spearman es 0.245 lo cual muestra una reciprocidad efectiva escasa; c) Se consigue aseverar que no hay vínculo significativo en cuanto a la magnitud orientación y formación de progreso competitivo, la reciprocidad de Spearman es 0.049 lo cual muestra una reciprocidad efectiva módica; d) Se consigue aseverar con un rango de sinceridad de 95% el cual hay vínculo significativo en cuanto a la magnitud perseverancia con el contexto de responsabilidad, la reciprocidad de Spearman es 0.283 lo cual muestra una reciprocidad efectiva escasa; y, e) El transcurso de motivación consigue entenderse como un periodo el cual va a partir de la cognición de una carencia hasta el beneficio de los estímulos los cuales lo compensan; consigue estar a la mira desde las pujanzas las cuales le dan energía (estimulación circunstancial y estimulación personal).

Llagas (2017) desarrolló la tesis por la Universidad César Vallejo a fin de lograr el nivel de magíster titulada *“Estimulación y su vínculo con el rendimiento profesional de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015”*, el propósito general del estudio es establecer el vínculo de la estimulación con el rendimiento profesional, la investigación fue de tipo sustantiva, rango expresivo y correlacional, el esquema es no empírico colateral y correlacional, la muestra quedó conformado en 30 colaboradores de enfermería del asistencia de Neonatología del Hospital Arzobispo Loayza. Las herramientas utilizadas son el Cuestionario Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) y la Ficha de observación para medir el desempeño laboral. Las conclusiones fueron: a) Hay un vínculo directo y positivo ($r= 0.850$) de la estimulación con la inconstante rendimiento profesional; b) Hay una reciprocidad directa y moderada en cuanto a la estimulación y el rendimiento

profesional; c) Hay una reciprocidad directa y moderada ($r= 0.714$) de la ordenación exterior y el desempeño profesional; d) se advierte que está una reciprocidad inmediata con la ordenación introyectada y el rendimiento profesional; e) Se advierte que hay una reciprocidad inmediata con la ordenación detallada y el rendimiento profesional; y f) Se advierte que hay una reciprocidad contigua a la estimulación personal y el eficacia profesional.

Vértiz (2017) llevó a cabo la investigación el cual lleva por título “*Incitación y servicio profesional en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016*” por la Universidad César Vallejo a fin de obtener el nivel de magíster. El propósito del estudio es establecer el vínculo del nivel de estimulación con el nivel de desempeño profesional. El enfoque del estudio es cuantitativo, la indagación es narrativa correlacional de tipo básica, esquema no empírico, colateral descriptivo; el prototipo quedó conformado en 73 participantes que corresponden al hospital Guillermo Almenara de los Servicios de Gastroenterología y Neurología. Las herramientas fueron el Interrogatorio de estimulación laboral de 15 ítems y la Ficha técnica de escala de Desempeño laboral de 16 ítems. Las conclusiones fueron: a) Se estableció que hay vínculo directo y frágil en cuanto a la estimulación y servicio profesional; b) Se estableció que no hay vinculo en cuanto a la estimulación y práctica profesional en el recurso humano técnico; c) Se estableció que no hay vinculo en cuanto a la estimulación y ejercicio profesional en el recurso humano competitivo.; d) Se estableció que hay vínculo directo y frágil en cuanto a la estimulación por carencia de beneficio y trabajo profesional en el pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara; e) Se estableció que no hay vinculo en cuanto a la estimulación por carencia de autoridad y trabajo profesional; f) Se estableció que hay vínculo directo y frágil en cuanto a la estimulación por carencia de incorporación y trabajo profesional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Motivación laboral.

2.2.1.1. Definición de motivación.

La noción de motivación fue abarcada desde diferentes enfoques y áreas, particularmente en el campo educativo y laboral, debido a la importancia que tienen en la consecución de objetivos institucionales. Seguidamente citaremos algunas definiciones que evidencian la evolución del concepto. Partiendo del significado genérico propuesto por la RAE, se tiene que la motivación es entendida como el ejercicio y resultado de motivar (RAE, 2014, p. 1502).

De acuerdo con Ibáñez (2011) la motivación “es un hecho o agregado ordenado de impresiones humanas subjetivas, como instintivo del temperamento de la persona” (p. 248). La motivación según esta definición es un proceso exclusivamente interno, que de alguna forma responde a la personalidad y vivencias del sujeto y se encuentra asociada a su dimensión afectiva, la motivación implica que se desarrollen acciones coordinadas bajo un propósito preciso.

Palmero, Fernández, Martínez & Chóliz (2002) establecen que la motivación puede ser comprendida como un transcurso, “en el que se envuelve el conveniente comportamiento motivado, pero, asimismo comprende terceras inconstantes de preeminencia, como las cognoscitivas, en modo de estudio, evaluación y facultad de procedencias, y como las afectuosas, concernientes al estado afectuoso presente del individuo” (p. 12).

Por otra parte, French (1983) define a la motivación como la “propensión a actuar en la dirección de un resultado o un conjunto de resultados específicos, es una función de las necesidades y de la probabilidad percibida de que se satisfagan esas necesidades” (p. 104). La actuación implica conducta o comportamiento humano, y todo comportamiento responde a procesos psicológicos, los cuales manifiestan la relación del sujeto – mundo, esto permite regular la actividad humana, siendo el aprendizaje necesario en esta regulación. De esta manera la motivación responde a las necesidades y es necesaria en el proceso de aprendizaje, considerando que todo aprendizaje significa cambios de conducta, desarrollo de destrezas y adquisición de nuevas capacidades. En el campo laboral la motivación conduce el aprendizaje y a su tiempo estimula la acción del trabajador a fin de conseguir los propósitos, tanto particulares como de la organización de la cual forma parte.

Castro-Kikuchi (2005) en su diccionario ofrece una definición de motivación que es citada como sigue:

Agregado de métodos, componentes o elementos rápidamente vigentes en un instante entregado en la cognición y en el cual conforman la conveniente dinamización mental y los mecanismos de incitación selectiva aptos de colocar el comportamiento y llevar a la operación en el beneficio de una conclusión específica en correspondencia con la complacencia de escaseces específicas y colectivamente restringidas (p. 495).

Encontramos en la propuesta definicional de Castro-Kikuchi que la motivación puede ser analizada desde los efectos que producen en la conciencia y los procesos psíquicos, partiendo en su comprensión de dos elementos estructurales que vienen a ser el estímulo y la satisfacción, el primero encamina o inicia la dinamización de la conducta, mientras que el segundo determina el propósito fundamental de dicha conducta, el autor precisa que las necesidades se hallan socialmente condicionadas, es decir que las necesidades ya sean de orden

biológico, cultural, educativas, afectivas entre otras van a tener clara influencia cultural, por lo cual el proceso de satisfacción responde a criterios aprendidos en el proceso de socialización del sujeto.

Entre los autores que tratan el concepto de motivación tenemos a Davidoff (2003) quien a partir del enfoque estrictamente psicológico expresa que “la estimulación se relaciona a una fase interna la cual consigue ser consecuencia de una carencia, y se le determina como muestra que moviliza o estimula comportamientos que por lo habitual se rigen a la complacencia de la exigencia instigadora” (p. 331). Como se evidencia se consolida el acto de que la estimulación es un transcurso intrínseco con clara reacción a fenómenos que no necesariamente son internos, ya que los elementos que pueden activarla pueden ser ajenos a la experiencia interna del sujeto, además toda conducta motivada va a responder a una necesidad insatisfecha, es decir la motivación puede orientarse a la satisfacción directa de dicha motivación o a alcanzar al satisfactor que logre disminuir la sensación o exigencia de la necesidad.

Asimismo, se define a la motivación como aquel comportamiento humano que “va infaliblemente dirigido hacia algunas conclusiones o propósitos, gran porción del comportamiento del individuo va dirigido hacia propósitos profundamente vinculados con la complacencia de sus carencias fisiológicas elementales” (Silva & Milla, 1989, p. 110). Asumiendo la definición anterior podemos establecer que la motivación es una constante en la existencia humana, ya que en cada momento las personas responden a determinados intereses que marcan objetivos específicos o particulares a dichos sujetos, como puede ser el simple acto de buscar alimentos o el hecho de satisfacerse sexualmente, en este sentido los objetivos biológicos son el primer hilo conductor de la motivación humana.

Además del hecho de que la motivación conduce una conducta, la motivación canaliza la energía suficiente para concretar los objetivos propuestos, sin embargo, es necesario

considerar que la energía debe mantenerse en una constante, la carencia de energía producto de un intenso agotamiento puede superar la motivación existente, con lo cual lograr algún objetivo se haría difícil.

Es necesario considerar que los autores aportan el hecho de que la motivación se encuentra ligada al mejoramiento de la existencia de determinado ser vivo, además adicionan a dicha definición el proceso de evaluación a fin de asegurar las condiciones y recursos que permitan conseguir los objetivos, sin embargo, concluyen que la motivación siempre direcciona el comportamiento humano. En este sentido la estimulación es aquel “agregado de conocimientos por las cuales los individuos se permiten de la manera en la cual lo conciben. La conducta motivada es vigorosa, dirigida y sostenida” (Santrok, 2002, p. 432).

El ciclo del proceso motivacional responde a una secuencia tanto interna como externa, por lo cual Ibáñez (2011) expresa:

Proceso mental a fin de compensar insuficiencias, brota lo cual se designa el espacio motivacional. Este ciclo comienza cuando aparece una necesidad o fuerza dinámica interna al hombre; cada ciclo en la cual surge una carencia esta arranca el estado de armonía mental en el que se encontraba el organismo humano, generando desde ese momento molestia, tensión, inconformismo, ansiedad y necesidad, que será motivo para ir en búsqueda de su equilibrio (p. 248).

2.2.1.2. Etapas de la motivación.

De acuerdo a la propuesta de Ibáñez (2011) el ciclo motivacional comprende una serie de procesos y fases, generando determinados efectos en el sujeto, por lo cual se establecen las sucesivas etapas:

Equilibrio: Es indicar, en algún instante el cuerpo humano persiste en fase de equilibrio homeostático, ya que ha complacido una carencia. La homeostasis es aquel “equilibrio atareado, con incesantes vacilaciones, con indestructibles permutas, estas fluctuaciones, en esa dificultad de conservar en un lugar asegurado, detenido, se limita el soporte de la estimulación” (Palmero, Fernández, Martínez & Chóliz, 2002, p. 13)

Estímulo: Es en el momento en que surge una incitación y concibe una carencia.

Necesidad humana: Insuficiencia, descontenta todavía, provocada por una fase de ánimo. Término que se refiere a los “contextos en las cuales un cuerpo advierte y/o declara escasez de cierto componente significativo en su actividad” (Palmero, Fernández, Martínez & Chóliz, 2002, p. 13)

Estado de ánimo: Es el alma, la iniciación del ejercicio humano, el propósito y energía a fin de animar o procurar. Es, por tanto, la propulsión la cual facilita espacio a una comportamiento o ejercicio.

Comportamiento: Es la actuación de los seres humanos a moverse, encaminada a indemnizar una carencia. Consigue el propósito favorablemente.

Satisfacción: Si se satisface la carencia humana, el cuerpo regresa a su fase de equilibrio, hasta que otra incitación se muestre. Toda complacencia es fundamentalmente una independencia de resistencia la cual consiente el retorno a la armonía homeostático preliminar (Ibáñez, 2011, p. 249).

Por otra parte, García (1989) asume otras etapas al proceso de motivación, estableciendo tres fases, como sigue:

Motivos: Que son el resultado de una pulsión, carencia o, aspiración. Chiavenato (2011) define al motivo como “en general lo que estimula a un individuo a proceder de

terminante modo o que proporciona iniciación, por lo menos, a una propensión específica, a una conducta específica” (p. 41).

Conducta desencadenada: Los motivos estimulan a conducirse y la conducta subsiguiente puede ser muy diferente de una a otra persona incluso ante una misma motivación.

Reducción o satisfacción de la necesidad: Esta etapa se origina en el momento en que se consigue el propósito o meta a los que despliega la conducta que se ha puesto en marcha (García, 1989, pp. 133 – 134).

2.2.1.3. Características del proceso motivacional.

Respecto a las características Palmero, Fernández, Martínez & Chóliz (2002) considerando el desarrollo de la conducta del individuo proponen las siguientes características de la motivación:

La estimulación es una inconstante impalpable, se infiere su aspecto desde algunas expresiones expuestas por una persona.

La motivación es un transcurso dinámico intrínseco el cual induce a la persona.

La estimulación tiene rasgos biológicos y educativos de los cuales es dificultoso desechar.

La motivación es considerada como la que activa el comportamiento, sin embargo, el comportamiento motivado no perennemente es abierto y muestra.

Variabilidad, hace referencia a las permutas en las fases internas y al comportamiento abierto de las personas. La incertidumbre motivacional se evidencia en la cantidad e intensidad, implica un cambio en la movilización de energía.

Persistencia, en el momento en el que un cuerpo está incitado, permanece en su comportamiento hasta que obtiene el satisfactor.

Direccionalidad de la conducta, puede ser considerada como un componente importante para comprender las conductas motivadas., la direccionalidad permite decidir qué conducta y hacia dónde se orientará cuando hay posibilidades de elección.

Intensidad, se relaciona a cuán vigorosa o endeble es la estimulación. El componente energético consigue transformar a partir de la letargia concluyente hasta la extrema alerta y responsabilidad (pp. 36 – 41).

2.2.1.4. Motivación laboral.

Se han presentado una serie de definiciones sobre el concepto de motivación que consisten en hacer una identificación de las particularidades de la motivación en función de su relación con la conducta humana y su ciclo conformado por etapas que parten de una necesidad hasta llegar al proceso de satisfacción. Ahora bien, es necesario precisar las definiciones referidas a la variable que será tratada en el presente estudio, esta es motivación laboral.

Calcina (2017) citando a Kanfer indica que la motivación laboral se refiere a “los métodos psíquicos los cuales rigen y conservan un concluyente ejercicio hacia el compromiso, labor o plan” (p. 15). Es evidente que el contenido central de la motivación no se ve alterado en la definición, la diferencia es que la meta u objetivo que orienta la conducta motivada se hace más específica, ya que, al hablar del ámbito laboral, dichas metas u objetivos responden a lo propuesto por la empresa u organización donde se labora el recurso humano.

Parera citado por Castro (2016) sustenta que la motivación laboral que evidencia el recurso humano “está vinculada tanto a aspectos sociales, como aspectos socioculturales que quedan expuestos en todas las fases de la existencia humana. Define a la motivación laboral

como una sucesión de métodos particulares los cuales incitan un comportamiento en favor del mismo, social o profesional” (p. 55). En este sentido la motivación laboral también responde a las cualidades individuales de los integrantes de la organización, los cuales al desarrollar una conducta motivada y alcanzar lo propuesto inicialmente, logran una satisfacción colectiva en el ámbito laboral.

De acuerdo con Sum (2015) la motivación en el trabajo o laboral es definida a partir del comportamiento de los trabajadores en sus instituciones:

Es el agregado de potencias del interior y externos los cuales forman que una persona de lo principal de él y asimismo prefiera un suceso de ejercicio y se lleve de alguna forma por intermedio de la orientación y el punto de vista del comportamiento, el rango de arranque participado y la permanencia del comportamiento (p. 14).

La estimulación laboral puede ser comprendida a partir de los elementos que la conforman, en este sentido De Robbins y Cenzo (1999) sustentan que la estimulación profesional puede ser entendida como “la habilidad de una persona en conseguir los objetivos de las organizaciones, marcan que en ella entran 3 componentes: energía, carencias particulares y objetivos de organización” (Calcina, 2017, p. 15). Robbins & Coulter (2014) consideran que la motivación está conformada por tres elementos, por lo cual expresan en el cual la estimulación “son los métodos los cuales incurren en el brío, dirección y perseverancia de la energía la cual ejecuta un individuo a fin de conseguir un propósito. Esta tesis posee 3 componentes claves: carácter, dirección y perseverancia” (p. 506).

Como se observa ambos grupos de elementos coinciden en el hecho de que la motivación laboral implica el desplazamiento de energía y esfuerzo, a partir de los elementos de la motivación laboral se explican las conductas de los trabajadores:

Un individuo motivado realiza un trabajo y labora apretadamente. No obstante, asimismo se debe reflexionar la aptitud de ese trabajo, así como su ímpetu. Un gran trabajo no precisamente lleva a un ejercicio profesional propicio, a menos que el trabajo sea encauzado en una trayectoria la cual favorezca a la ordenación. Anhelamos que los colaboradores formen un brío el cual esté encaminado y sea sólido con los objetivos de la ordenación. En conclusión, la incitación contiene una magnitud de permanencia. Ambicionamos que los colaboradores perduren en su trabajo a fin de conseguir objetivos (Robbins & Coulter, 2014, p. 506).

De esta manera Porret (2013) respecto a la conducta de un trabajador motivado manifiesta:

Estar motivado supone sencillamente que un individuo opta por emplear su energía física o mental en un trabajo, o en alcanzar una meta como consecuencia de que una serie de factores le inducen a comportarse de una forma concreta. Lo que significa que, en caso de no existir unos estímulos, tal comportamiento no tendría lugar (p. 87).

La motivación “es la manera en que los trabajadores determinan cómo van a alcanzar los objetivos y metas, qué tanto se esforzarán para lograrlo y en qué tanto tiempo va a tratar de lograrlo” (Castro, 2016, pp. 54-55).

Calcina (2017) citando a González y Olivares establecen que la motivación laboral permite actuar al trabajador de una determinada manera, dicho accionar se corresponde con los procesos institucionales, por lo cual expresa:

La estimulación profesional comprende los métodos particulares que llevan a un trabajador a proceder de alguna manera y que también se vincule con su ejercicio y complacencia en la ordenación. Por otra parte, comprende los métodos de la organización la

cual intervienen tanto en las motivaciones de un colaborador en cuanto a los de una empresa, con el propósito de que se planee en una propia trayectoria (p. 15).

Según Newstrom citado por Zavala (2014) ofrece una definición particular de motivación laboral identificando tres elementos:

La estimulación del compromiso es el agregado de firmezas del interior y exterior las cuales realizan un colaborador y prefiera una trayectoria de ejercicio y se lleve de alguna manera. A partir de un enfoque perfecto, estos comportamientos se enviarán al beneficio de un fin de la organización. La estimulación del compromiso es una mezcla complicada de energías psíquicas intrínsecamente de cada individuo, y en los colaboradores posee un logro importante en 3 componentes de la misma: Dirección y punto de vista del comportamiento (elementos efectivos son la confidencialidad, innovación, sentido de apoyo, circunstancia; componentes disfuncionales son las demoras, la ausencia, reclusión y escaso ejercicio); rango del energía contribuido (constreñir adeudo lleno con la perfección, en parte de crear escasamente lo bastante a fin de surgir delante); y, permanencia del comportamiento (conservar periódicas veces la energía en diferencia con su dejadez prematura) (p. 12).

2.2.2. Desempeño laboral.

2.2.2.1. Definición.

Respecto a la definición de desempeño laboral encontramos una serie de autores que tratan dicha variable, sin embargo, encontramos rasgos comunes, por lo cual iniciaremos con la definición propuesta por Mendoza & Gutiérrez (2017) quienes citando a Lías expresan que el desempeño laboral es el “comportamiento existente del colaborador a fin de desplegar eficazmente sus obligaciones u compromisos innatos a un lugar de responsabilidad. Esto

alcanza la elaboración práctica más la usanza depositada, virtud en disposiciones, habilidad en la realización de ordenamientos y excelentes vínculos interpersonales” (p. 47).

Por su parte Ramos & Ticona (2016) concordando con la definición anterior también expresa en el cual el ejercicio laboral son los “trabajos o conductas observadas en los trabajadores los cuales son distinguidos en los propósitos de la ordenación, y consiguen ser centrados en requisitos de las capacidades de cada persona y su rango de prestación a la organización” (pp. 42 - 43). Los autores concluyen que el ejercicio profesional es aquel “agregado de contestaciones en la conducta del colaborador ante al beneficio de propósitos o objetivos trazados en el manejo de la ordenación a la cual concierne, advirtiéndole aquejada con sus convenientes capacidades, ambiente de la organización, distinciones y vínculos interpersonales, en cuanto a terceras” (p. 43).

Llanos (2013) el ejercicio es “el modo como los colaboradores se despliegan en su labor o espacio de adeudo, está concerniente a la realización de las ocupaciones por porción de los colaboradores de una ordenación de forma eficaz, con el propósito de conseguir los objetivos” (p. 89).

Soria (2016) entiende que el desempeño laboral se asocia al rendimiento laboral y las conductas expresadas por el trabajador, por ello considera que implica un desenvolvimiento pertinente, ante ellos sustenta:

Es en el ejercicio profesional en el que el experto declara las capacidades profesionales en las cuales se completan, como un método, sapiencias, destrezas, prácticas, impresiones, modos, incitaciones, particularidades propias y productos el cual ayudan a conseguir las consecuencias en el cual se aguardan, en comunicación con los requerimientos técnicos, fructuosos y de funciones de la organización (p. 40).

De acuerdo con Paredes (2013) el desempeño laboral implica el desarrollo de ciertos factores, por lo cual manifiesta:

Agregado de conductas y consecuencias logrados por un empleado del cual se aguardó conseguir en lo económico, eficacia, virtud y confianza en una concluyente etapa. Esto se relata a la manera en la cual cada persona ejecuta su compromiso, asimismo, es ineludible que se compruebe un inapreciable beneficio de cada colaborador en ocupación al liderazgo, la inclinación a la permuta, la producción y las capacidades con el propósito de conseguir los propósitos determinados por cada ordenación en total y en cada persona en lo individual (pp. 21-22).

Respecto al logro del desempeño laboral Tsu (2005) sustenta que para alcanzar un adecuado ejercicio competitivo “es esencial su colaboración impulsa en los métodos de gerencia, encaminados a la atención humana, individualizada y recíproca, ya que es notable y renovable, y a su vez, fortifican su capacidad competitiva” (p. 17).

2.2.2.2. Evaluación de desempeño laboral.

El ejercicio profesional se encuentra sujeto a un proceso de evaluación a fin de determinar su nivel de eficacia y efectividad, de tal manera que se identifiquen los factores que la limitan y de esta manera proponer un plan de mejora que corrija los errores identificados.

Es así que Guachichullca (2015) citando a Wether sobre la evaluación del desempeño lo define como sigue:

Es un transcurso consignado a establecer y notificar a los trabajadores la manera en la cual están salvando su compromiso. En el omento en que esta se ejecuta convenientemente la

valoración de los colaboradores, no solamente se hace estar al tanto a los trabajadores que es su rango de desempeño, sino que intervienen en su rango expectante de atrevimiento, y en el ejercicio considerado de sus trabajos (p. 48).

Andrade (2007) sustenta que la valoración del ejercicio profesional “no debe ser estimada en una conclusión en sí propio, sino una herramienta con el fin de optimizar las consecuencias de la producción del personal de una ordenación” (p. 21)

Rojas (2015) considera que la valoración del ejercicio labora es significativo ya que sus resultados “son utilizados en adquirir disposiciones particulares claro como ascensiones, cesiones y destituciones; a fin de realizar una identificación las carencias de preparación, a fin de suministrar retroalimentación a los trabajadores de cómo la organización ve su rendimiento, y a menudo como base para los ajustes salariales” (p. 58).

Guachichullca (2015) precisa que la evaluación de desempeño tiene un propósito intrínseco y en la cual se verá manifestado en el rango de producción en la organización, ante esto el autor sustenta:

Por lo que, la valoración del ejercicio y asistencia a optimizar el beneficio del trabajador; y a su ciclo las consecuencias de la ordenación, ya que consiente la consecuencia de indagación de cómo efectivamente se está rescatando a los colaboradores en las ocupaciones a ejecutar en la ordenación, asimismo de ello considera y calcula, que el rango de complacencia e infracción las cuales hay en el ente, en un perfeccionamiento indisoluble, empleando habilidades de encargo, en el progreso de la ordenación y de los individuos los cuales consienten la equivalente (p. 48).

2.2.2.3. Teorías del desempeño laboral.

Asumiendo lo propuesto por diferentes autores, se procederá a definir las teorías que se relacionan al desempeño laboral.

Teoría de la Equidad.

Respecto a la hipótesis de la ecuanimidad Vélaz (1996) asume que los trabajadores se encontrarán motivados siempre y cuando sean manejados en representación justa e imparcial en la organización. De esta manera si el equipo de trabajo siente que es bien tratado y considerado, esto contribuirá a incrementar su motivación para laborar y el rendimiento laboral será aquel que se espera. Es así que los trabajadores o colaboradores de la organización respetado y valorado demostrarán en su desempeño laboral resultados positivos y una mayor productividad. En caso contrario, si asumen que se les da de manera injusta o en forma desigual, esto lo motivará para buscar y poner en práctica alguna estrategia que les permita neutralizar lo que considera una falta de equidad y se verá reflejado en su práctica cotidiana en el trabajo.

Klingner y Nabaldian (2002) citados por Juárez (2012) sobre el desarrollo de esta teoría la explican como sigue:

La rectitud y el excelente trato, son componentes esenciales, surgiendo con semejante compromiso la excelente declaración en cuanto al regente y los empleados. Esta ecuanimidad está compuesta por 2 rasgos: a) el provecho; b) y la confrontación con terceros. En el inicial tema es el cotejo de su contribución o utilidad con su labor y la remuneración la cual recoge en vínculo con terceros individuos (p.14).

De esta manera la teoría de la equidad sustenta que los niveles de desempeño laboral se hallan determinados al trato justo y la correcta aplicación de las normas institucionales, donde

el trato sea equitativo hacia cada uno de los miembros de la organización, además si se percibe que el trato se demuestra favorable hacia alguno o desfavorable solo para unos cuantos entonces esto afectará el desempeño laboral.

Teoría de las expectativas.

Víctor Vroom estableció esta hipótesis también denominada patrón en la estimulación, según esta teoría la motivación que demuestran los trabajadores de una empresa u organización es una consecuencia de las expectativas o perspectiva que tienen sobre su ejercicio y el desempeño de las metas particulares y organizacionales.

Vélaz (1996) propone una explicación sobre la Teoría de las Expectativas que permite caracterizarla y establecer sus principios fundamentales:

La anticipación de los resultados y sus consecuencias desempeñan un papel más importante de lo que hasta ahora se ha querido reconocer. Las personas determinan sus elecciones pensando más en lo que probablemente sucederá en el futuro que en lo que ocurrió en el pasado. Las recompensas extrínsecas (consecuencias para el sujeto) deben vincularse con la mayor claridad posible a las acciones que la empresa considera deseables (resultados para la organización). Los individuos valoran de manera desigual las recompensas (valencia), por lo que deben intentar adecuarse los incentivos con los deseos individuales. A la vez, las recompensas deben percibirse como equitativas en términos del esfuerzo desarrollado (p. 156).

Lo propuesto por Vélaz expone que el nivel en el cual los colaboradores descubren la recompensa en el cual obtendrán por el cumplimiento eficiente y efectivo de su trabajo hará que se desempeñen con mayor motivación y constancia.

De acuerdo con Klingner & Nabaldian (2002) citados en Juárez (2012) la teoría de las expectativas se sustenta en lo positivo que puede esperar un trabajador por reconocimientos, premios u otro tipo de recompensa determinada previamente:

En las impresiones de complacencia de los colaboradores, en la cual de esta manera difunde un sobresaliente ejercicio profesional en relación a terceros. Son 3 los componentes reconocidos: a) la trascendencia en la cual un colaborador entiende que consigue poseer al ejecutar el compromiso al rango deseado; b) la valoración del colaborador con la firme afirmación por medio de asistencias y ordenanzas como consecuencia de la cual se consiga o no el rango deseado en el ejercicio; c) La categoría en el cual el colaborador otorga a estas subvenciones o reglamentos (p. 14).

2.3 Bases filosóficas

Motivación de acuerdo con Tomás de Aquino.

Tomás de Aquino conformó una teoría de tipo dualista, es decir, mantiene la naturaleza jerárquica de la motivación, de acuerdo con Aquino existen dos tipos de impulsos, lo irracionales basados en el placer y los racionales basados en la voluntad.

Llano (2009) analiza la propuesta teórica de Tomás de Aquino a partir de sus textos, por lo cual encuentra que Aquino reconoce que la voluntad responde a una causalidad determinada:

A fin de concebir el componente de las incitaciones humanas, Tomás de Aquino diferencia en cuanto a desplazar como principio incitativo u objetivo (plantear un propósito) y desplazar como origen eficaz (estimular, ladear, es indicar, lo que concebimos adecuadamente como desplazar): La disposición consigue desplazarse de 2 maneras: de una manera, por

intermedio del cuerpo, como en el momento en que expresamos que lo apetitoso, al saberse, desplaza al afán; y de otra manera, como los que desnivelan interiormente a la disposición a pretender (p. 17).

Motivación según Aristóteles.

De acuerdo con Santa Cruz (2016), la teoría de Aristóteles sobre la motivación le brindó mayor importancia al mundo sensorial, oponiéndose al determinismo de Platón, por lo cual manifiesta:

El rasgo alimenticio era vehemente, insensato y animal, por eso ayudaba a las enviones corpóreos de sobrevivencia. El rasgo impresionable se vinculaba con el organismo, pero era el ordenador tanto de la delectación como de sufrimiento. El rasgo razonado quedaba proporcionado de afán y ayudaba a las doctrinas y al entendimiento, por eso era especial solamente de las personas (p. 9).

Aristóteles considera en la cual todas las conductas o comportamientos responden a una causa, llegando a proponer que dos planteamientos que tienen que ver con la motivación; en primer lugar, la persona posee independiente voluntad es indicar posee un espíritu libre y que el hombre nace con el instinto como una calcula rasa o un documento en blanco.

Llano (2009) sintetiza la propuesta de Aristóteles respecto a la motivación, centrándose en la causa motivadora y el motivo en sí desde la perspectiva aristotélica, por lo cual expresa:

Según con la psicología aristotélica, el intelecto sería origen motivador de los pensamientos potestativos, pero no origen eficaz o positiva, de aquellos. El origen eficaz y conveniente del hecho discrecional no consigue ser sino la voluntad propia; y esto es así puesto que el cuerpo el cual se plantea (por el intelecto) al carácter no la sacude esencialmente. El impulso, por tanto, no es origen eficaz del comportamiento. Esto resguarda tanto en la

motivación propia (el cual yo me planteo intuitivamente en proceder) como en la motivación ajena (el cual un ajeno me plantea especulativamente en que yo proceda, o el cual yo planteo a tercero en el cual el proceda) (pp. 16-17).

Motivación según Descartes.

Santa Cruz (2016) analizando los aportes de Descartes encuentra que este cuestionó a Aristóteles, por lo tanto, respecto al planteamiento de Descartes argumenta:

Descartes sustentó la ideología que el comportamiento humano, y en individual la incitación, correspondía su principio al espíritu independiente y fundado en interactuar con los métodos inconscientes insensatos del organismo. Descartes demandaba que las personas son impulsadas por su conveniente espíritu, la cual procedía pasando del atrevimiento, y del organismo el cual procedía por medio del criterio (p. 10).

2.4 Definición de términos básicos

Desmotivación.

Forma reseña al alejamiento de estimulación hacia una diligencia o trabajo (Llagas, 2017, p. 39).

La desmotivación se describe a la falta misma de la estimulación en cierta actividad (Castro, 2016, p. 72).

Se representa a que el individuo muestra alejamiento de la estimulación en ejecutar cierta labor o movimiento concluyente (Farías, 2017, p. 20).

Regulación externa

Se representa a ejecutar un movimiento ejecutado con el propósito de recoger un estímulo o sortear una sanción (Llagas, 2017, p. 39).

La ordenación exterior es una manera de estimulación circunstancial y el hecho de hacer un movimiento a fin de conseguir un premio o sortear una condena el cual es dado por un tercero (Castro, 2016, p. 73).

Se trata de ejecutar movimientos con el propósito de recoger una distinción o sortear un escarmiento; es indicar, la persona ejecuta un acto por un beneficio en individual y en la cual no está unida a una emoción interna (Farías, 2017, p. 20).

Regulación introyectada.

Hace un compromiso a ejecutar una operación a fin de eludir impresiones de falta por no efectuar con lo solicitado por terceros (Llagas, 2017, p. 40).

La regulación introyectada “es un comportamiento en el cual se controla al ego, la culpa y la vergüenza” (Castro, 2016, p. 73)

Acá la persona se concierne por hacer un compromiso a elaborar una labor, investigando eludir impresiones de falta en temas no efectuados con lo citado por ajenos. Es indicar, suele proceder por no fracasar a sus elementos y envolver carencias de terceros (Farías, 2017, p. 20).

Regulación identificada.

Se describe a ejecutar una práctica puesto que el individuo se realizará identificación con su valía o significación y a causa de la cual discurre significativa (Castro, 2016, p. 40).

La regulación identificada “se refiere al querer hacer algo debido a que la persona siente una identificación con sus valores y la actividad a realizar y es por ello que la lleva a cabo” (Castro, 2016, p. 73).

Hace reseña a elaborar trabajos o movimientos puesto que el sujeto se registra con la valía de la mencionada operación y asimismo como lo razona significativo en su avance (Farías, 2017, p. 20).

Motivación.

transcursos que incurren en la energía, trayectoria y permanencia del brío el cual ejecuta un individuo a fin de conseguir un propósito (Robbins & Coulter, 2014, p. 506).

Motivación intrínseca

Se concreta como el suceso de ejecutar un movimiento por sí mismo, pues que es sugestivo y atractivo (p. 40).

La estimulación íntima “se representa a querer formar un movimiento por la propia voluntad y gusto debido a que resulta de cierto interés y genera gusto” (Castro, 2016, p. 73).

Ambiciona expresar que la persona se concierne por generar movimientos o ejercicios atractivos por sí propio, considerándolo atractivo ejecutar las mencionadas operaciones (Farías, 2017, p. 20).

Productividad.

Conjunto de bienes y servicios procedentes fraccionados entre los materiales necesarios a fin de concebir ese rango de elaboración (Robbins & Coulter, 2014, p. 272). Medida de rendimiento el cual toma en balance tanto la eficacia como la validez (Robbins & Coulter, 2014, p. 449).

Se relata a la habilidad o el rango de elaboración por persona, en éste asunto la cuantía de beneficiarios a los cuales se les dio atención. La producción consigue ser afectada por varios rasgos del ambiente el cual corresponden ser asumidos a fin de no embrollarse con la producción por persona (Paredes, 2013, p. 24).

Producto.

De acuerdo con Cantu (2011) el producto consiste en la “evolución de materias en bienes palpables y/o compromiso de servicios para consumidores del exterior a la organización” (p. 271).

Servicios.

Movimiento o agregado de actividades de ambiente casi perennemente intangibles el cual se ejecuta por medio de la interacción del cliente con el colaborador y/o instalaciones mecánicas, a fin de compensar un aspiración o escasez del beneficiario (Cantu, 2011, p. 271)

Rendimiento.

Ritmo de producción de obreros calificados que trabajan naturalmente sin ningún sobre-esfuerzo, considerado como un promedio de trabajo realizado durante la jornada laboral (Bendezú & Pérez, 1979, p. 57).

Actitud.

Es la manera de contestación a algo o cualquiera y es comparativamente indisoluble. Por lo frecuente éstas cualidades son las particularidades más dificultosas de convertirse en el ambiente del individuo por lo que no se consiguen erradicar desde so origen, pero si se forman para conservar un rango inapreciable en cuanto a los empleados (Paredes, 2013, p. 23).

Efectividad.

Vínculo en el cual hay en cuanto a los efectos emanados y los propósitos presentados (vinculación intrínseca en cuanto a las conclusiones y los medios). Consecución de los objetivos correctos en términos de la mejor interpretación posible de las circunstancias comerciales y de la rentabilidad potencia (Bendezú & Pérez, 1979, pp. 56-57).

Eficiencia.

vínculo que hay en cuanto al beneficio colectivo derivado, el viable humano y las consecuencias utilizadas a fin de conseguir el provecho ansiado con mínima ocupación de recursos (Bendezú & Pérez, 1979, p. 56).

Se trata de conocer, realizar que suceda. La cualidad ambiciosa consiente conseguir y prevalecer objetivos, adjudicarse compromisos, proceder como empleado de permutación, adicionar valía, conseguir a la perfección y orientarse en las consecuencias. Es lo que produce al individuo a conseguir la autorrealización de su permisible (Valentín, 2017, p. 24).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

hay vínculo significativo en cuanto a la estimulación y rendimiento profesional del personal del Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe un vínculo significativo inverso en cuanto a la desmotivación y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018.

Hay vinculo significativo en cuanto a la regulación externa y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018.

Hay vinculo significativo en cuanto a la regulación introyectada y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018.

Hay vinculo significativo en cuanto a la regulación identificada y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018.

Existe vinculación significativa en cuanto a la estimulación intrínseca y el ejercicio profesional del recurso humano del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018.

2.6 Operacionalización de las variables

Definición conceptual.

Motivación laboral.

Ambición de realizar cuantioso atrevimiento por conseguir los objetivos de la ordenación, restringido por la carencia de indemnizar cierta carencia particular. Se hace referencia al brío por lograr los objetivos de la organización a fin de irradiar nuestro provecho principal por la conducta análoga con la exaltación y el procedimiento de productos el cual manda la ordenación. (Duane citado por Llagas, 2017, p. 63)

Desempeño laboral.

Representación en el cual cada persona ejecuta su compromiso es ineludible el cual se compruebe un inapreciable beneficio de cada colaborador en ocupación al liderazgo, la tendencia a la permuta, la producción y las capacidades con el propósito de conseguir los

propósitos determinados por cada ordenación en ordinario y para cada persona en exclusivo (Paredes, 2013, p. 22).

Definición operacional.

Motivación laboral.

Es definida a partir de la medida realizada mediante la Escala de estimulación en el compromiso R-Maws de 19 añadidas el cual manifestará a la inconstante de análisis la que quedará establecida por 5 extensiones (Desmotivación, Medida Exterior, Medida Introyectada, Medida Reconocida, Estimulación Íntima) (Llagas, 2017, p. 64).

Desempeño laboral.

Acciones o conductas de los colaboradores necesarios para el desempeño de los objetivos de la ordenación evaluados mediante la Encuesta de Desempeño Laboral de Burga & Wiese de 20 ítems organizados en las dimensiones: Productividad, productos o servicios, rendimiento y actitud.

Tabla 1: Operacionalización de variables. Motivación laboral y desempeño laboral.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumentos	Escala de medición
Motivación laboral	Desmotivación	No premeditado	2, 15, 16	Escala de motivación en el trabajo R-Maws	Ordinal – razón Alta motivación 70 – 95 Media motivación 44 – 69 Baja motivación 19 – 43
		No estimada Incompetencia Pérdida de control			
	Regulación externa	Obediencia Recompensas exterior Correctivos	3, 8, 9, 10, 14, 17	Totalmente de acuerdo (5)	
		Regulación introyectada	Autocontrol Implicación ego Recompensas internas Correctivos	1, 5, 7, 19	
	Regulación identificada	Categoría personal Valoración consecuente	4, 11, 18	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	
		Motivación íntima	Interés Disfrute Satisfacción innato	6, 12, 13	
				Totalmente en desacuerdo (1)	
Desempeño laboral	Productividad	Percepción sobre la productividad	1, 2, 3, 4, 5	Encuesta de Desempeño Laboral de Burga & Wiesse	
		Productos o servicios	Discernimiento sobre los productos o servicios	6, 7, 8, 9, 10	Totalmente de acuerdo (5)
	Rendimiento	Percepción sobre su rendimiento	11, 12, 13, 14, 15	De acuerdo (4)	Ordinal – razón Adecuado
		Actitud	Percepción sobre su actitud	16, 17, 18, 19, 20	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)
				En desacuerdo (2)	
				Completamente en disconformidad (1)	

Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

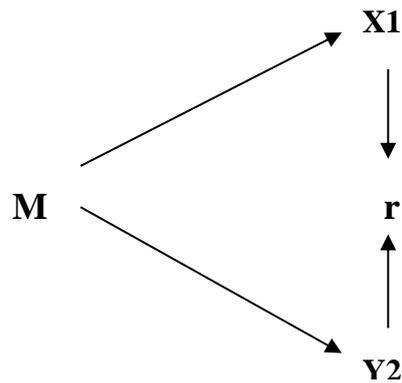
3.1 Diseño metodológico

Respecto al diseño de investigación que seguirá el presente estudio, en primer lugar, se asumirá que la investigación es de tipo básica, de acuerdo con Carrasco (2008) “la indagación primordial es la que no posee objetivos aplicados contiguos, pues solamente busca aumentar y ahondar el peculio de discernimiento efectivos ciertos acerca de las condiciones (p. 43)”.

Diseño de investigación

El esquema de indagación el cual se adjudicará para el actual estudio será seleccionado de acuerdo a las características, tipo de investigación, así como los objetivos establecidos en el estudio, en este sentido el diseño que se seguirá será el Esquema No Empírico, de tipo Colateral Correlacional. Pino (2007) define a los esquemas colaterales como aquellos que “fundamentan en recoger pesquisa con el objetivo de narrar las inconstantes y examinar su conducta en un propio período” (p. 352). De la misma manera Pino (2007) en relación al esquema colateral correlacional manifiesta:

Reside en calcular y narrar vinculaciones en cuanto a dos o más inconstantes en un instante definitivo. Este vínculo no posee una definición particular, sino que el intelectual se concierne en calcular el nivel de correspondencia efectiva en cuanto a dos o más sucesos contemplados. Estos esquemas narran la vinculo en cuanto a dos o más niveles, nociones o inconstantes en un instante concluyente (p. 358-359).



Dónde:

M: Muestra.

X1: Observación de la V.1 (Marketing experiencial)

Y2: Observación de la V.2 (Fidelización)

r: Correlación entre inconstantes.

El esquema es no empírico debido a que las inconstantes no serán manejadas intencionalmente, ni tendrá conjuntos de vigilancia o empírica, sino que se emanará a acopiar pesquisa de las inconstantes por medio de ensayos validados y confiados.

El estudio es transeccional ya que la valoración o cálculo de las inconstantes se tendrá que llevar a cabo una sola vez, en un instante concluyente, a discrepancia de los análisis alargadas en el cual se resulta a una comprobación en diferentes fases de tiempo, alcanzando a cotejar las consecuencias de los diferentes cálculos.

La indagación es correlacional lo cual se debe a que no se establecerá causa en cuanto a las inconstantes de análisis, el análisis se confina a instituir la presencia o no de vinculo en cuanto a las inconstantes y de haber dicho vinculo establecer el rango de reciprocidad, conocimiento por el que no se conversará de una inconstante emancipada y de otra con dependencia.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Córdova (2012) precisa a la colectividad como aquel “agregado de componentes de expectación bien definidos, con particularidades habituales y visibles; asociadas con conclusiones de análisis. Se menciona que un colectivo está bien definido en el momento en que tiene demarcación transitoria y sideral” (p. 84). Para el caso de la presente indagación el colectivo está conformado por el recurso humano del Centro de Salud San Vicente de Cañete cuyo número es de 85 personas, la distribución de la población es la sucesiva:

Tabla 2: *Distribución de la población*

Especialidad	Número	Porcentaje
Médicos	5	5,9%
Cirujanos dentistas	3	3,5%
Técnicos en enfermería	20	23,5%
Enfermeros	18	21,2%
Biólogo	1	1,2%
Técnico de laboratorio	2	2,4%
Veterinario	1	1,2%
Obstetras	10	11,8%
Psicólogos	3	3,5%
Trabajadores sociales	2	2,4%
Químico farmacéutico	1	1,2%
Administrativos	14	16,5%
Mantenimiento	3	3,5%
Choferes	2	2,4%
Total	85	100%

Fuente: Área de recursos humanos en el Centro de Salud San Vicente.

3.2.2 Muestra

De acuerdo con Pino (2007) la muestra es “el agregado de componentes o fundamentos de estudio extraídos del cuadro muestral, que a su vez viene a ser la lista de unidades o elementos de muestreo” (p. 372). Por ello se debe considerar que el prototipo debe ser representativo, es indicar, que se debe contener las particularidades que reflejen las propiedades de la población objeto, ya que de ella es que se desea obtener información.

Debido a que el tamaño de la población no es grande, se ha decidido tomar una muestra censal, la cual es definida por Zarcovich (2005) como aquella que “admite la elaboración de antecedentes de todos los elementos de la naturaleza en relación a los asuntos, dispositivos los cuales forman el centro del registro. Los antecedentes se acumulan en un prototipo el cual simboliza el total de la naturaleza, dada que la colectividad es minúscula y limitada” (p. 22

3.3 Técnicas de recolección de datos

Córdova (2012) define a las metodologías de investigación como “un agregado de ordenamientos fundados a fin de recaudar antecedentes considerados los cuales conlleva a calcular una o más inconstantes” (p. 107).

Para el desarrollo del presente estudio se asumen las siguientes técnicas de investigación que permitirán realizar una adecuada y rigurosa recolección de información:

Técnicas documentales: Según Pino (2007) nos menciona que “las documentaciones consiguen ser de rango principal o subsiguiente. El expediente no solamente se relaciona a comunicaciones, sino asimismo a materiales de audiovisión o a la representación pictórica de una cultura” (p. 68). La presente investigación conllevará a recurrir a fuentes documentales como libros, tesis, revistas físicas y digitales. Bernal (2010) reflexiona que “esta práctica está

fundada en cédulas de bibliografía las cuales poseen como objetivo examinar materiales impresos. Se usa en la producción del cuadro hipotético del análisis” (p. 194).

Técnica de cuestionario: Córdova (2012) define al interrogatorio como “una pericia de recolección de antecedentes el cual vale para examinar una o más inconstantes por medio de un agregado de incógnitas enunciadas por comunicación basadas en indicaciones” (p. 108).

Escala de Likert: Respecto a dicha escala Córdova (2012) manifiesta que “por medio de esta habilidad se aprecian las cualidades de un individuo en relación a un acontecimiento. Fundamenta en un agregado de aseveraciones enunciadas en que el individuo surja a renuencia prefiriendo uno de los sitios de la escala” (p. 111).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Respecto a la técnica de procesamiento de información, se seguirá la siguiente secuencia procedimental:

- a.** Determinación de los instrumentos o pruebas de recolección de información a partir de la operacionalización de las variables.
- b.** Cálculo del nivel de confiabilidad de las herramientas a través de la concentración de un ensayo conductor, se utilizará el test descriptivo Alfa de Cronbach.
- c.** Se procederá en realizar la solicitud del Centro de Salud San Vicente a fin de que se autorice la recolección de información y la respectiva aplicación de las herramientas indicadas.
- d.** El aplicado de las herramientas, precedente definición minuciosa del progreso de los exámenes, así como mostrar que se protegerá la identidad del personal del Centro de Salud.

Respecto al procesamiento de información Córdova (2012) considera que existen dos niveles, estos rangos vienen a ser el narrativo y el inferencial, el rango narrativo reside en la ordenación de los antecedentes en esquemas y en la grafía de antecedentes por medio de esquemas de columnas; en relación al rango inferencial se posee los test de exámenes de suposición. Los ordenamientos a alcanzar son los siguientes:

- a. Determinación de las tablas o escalas por cada extensión conforme a cada inconstante, de manera general a los individuos en análisis.
- b. Adelanto del esquema a nivel inferencial: contrastación de suposición.
- e. A fin de constituir los antecedentes, ejecutar la grafía y los exámenes de teorías se dará uso a las presentaciones informáticas: Microsoft Excel y SPSS versión 20.0.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A fin de calcular la variable motivación laboral se utilizó la Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws, el instrumento quedó conformado en 19 ítems, se consideró la escala de Likert: 1) Completamente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4) De acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo. La calificación mínima en cada ítem es 1 en tanto que la máxima 5. La calificación en general es de la inconstante se congregó en tres rangos o listas, los propios rangos se dieron uso en cada extensión:

Alta	70 – 95
Media	44 – 69
Baja	19 – 43

En el asunto del inconstante desempeño laboral, se dio uso la Encuesta sobre Desempeño del Personal, el instrumento estuvo demostrado con 20 ítems, asimismo con esquema de Likert: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Indiferente, 4) De acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo. La calificación exigua fijada a cada ítem es 1 y la máxima es 5. Los calificativos generales de la inconstante se congregaron en 3 rangos lo mismo que los de las extensiones:

Adecuado/a	74 - 100 puntos
Moderadamente adecuado/a	47 - 73 puntos
Inadecuado/a	20 - 46 puntos

Análisis de la variable 1: Motivación laboral

Tabla 3: Nivel de motivación laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Media	44	51,8
	Alta	41	48,2
	Total	85	100,0

Nota: Confección propia

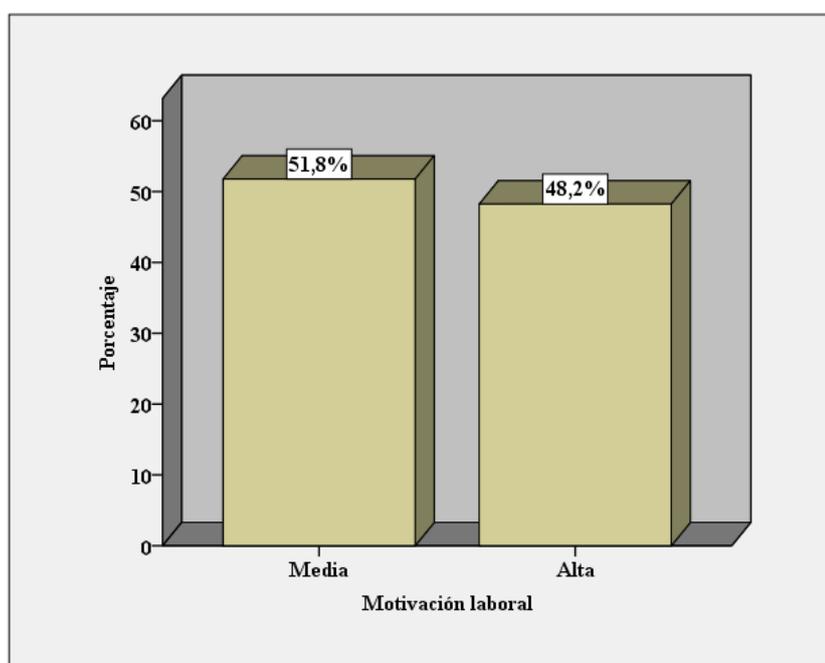


Figura 1: Nivel de motivación laboral

En la tabla 3 se presentan las frecuencias y porcentajes referentes al nivel de motivación laboral percibido por el personal del Centro de Salud San Vicente en Cañete, de esta forma se observa que, de 85 casos encuestados, 44 casos (51,8%) ubican a la motivación laboral en un nivel medio; 41 casos (48,2%) consideran que existe un alto nivel de motivación laboral; finalmente ningún caso asume que la motivación laboral puede ubicarse en un bajo rango. Estos efectos los conseguimos observar gráficamente en la Figura 1.

Análisis de la dimensión: Desmotivación.

Tabla 4: Nivel de desmotivación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Media	27	31,8
	Alta	58	68,2
	Total	85	100,0

Nota: Confección propia.

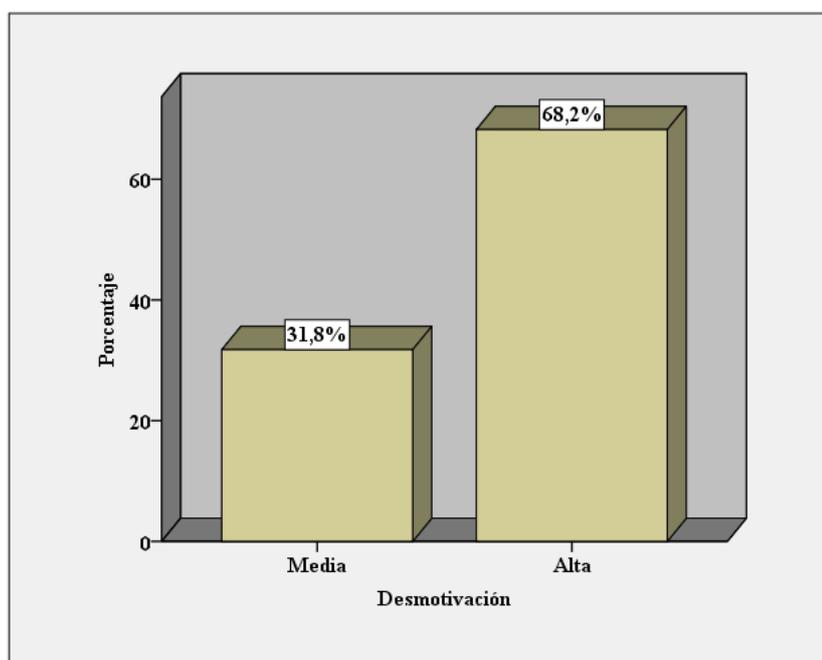


Figura 2: Nivel de desmotivación.

En la tabla 4 se presentan las asiduidades y porcentajes referentes al nivel de desmotivación laboral percibido por el personal del Centro de Salud en San Vicente de Cañete, de esta forma se observa que, de 85 casos encuestados, 27 casos (31,8%) ubican a la desmotivación laboral en un nivel medio; 58 casos (68,2%) consideran que existe un alto nivel de desmotivación laboral; finalmente ningún caso asume que la desmotivación laboral puede

ubicarse en bajo rango. Estas derivaciones los conseguimos observar gráficamente en la Figura 2.

Análisis de la dimensión: Regulación externa.

Tabla 5: *Nivel de regulación externa.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Media	29	34,1
	Alta	56	65,9
	Total	85	100,0

Nota: Confección propia.

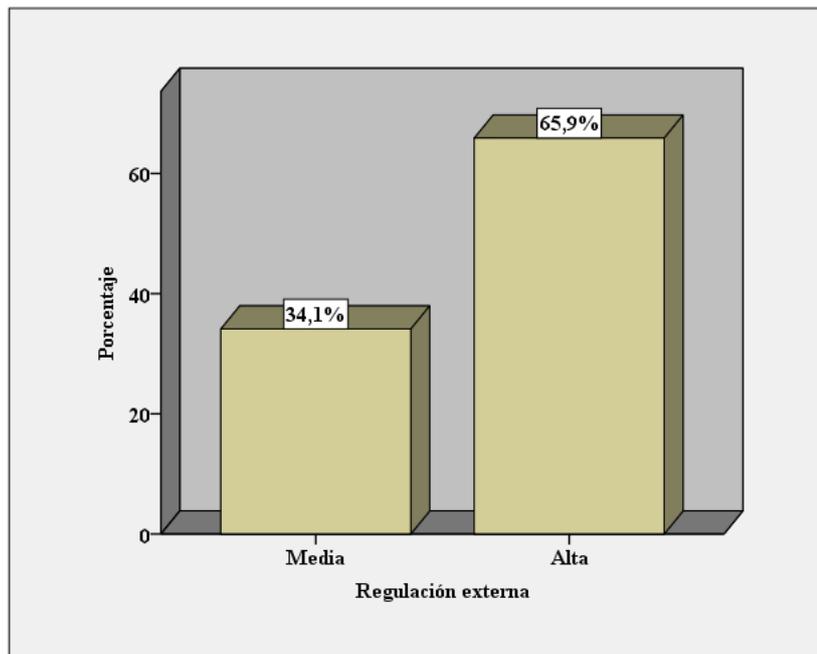


Figura 3: *Nivel de regulación externa.*

La tabla 5 se presentan las asiduidades y porcentajes referentes al nivel de regulación externa percibido por el personal del Centro de Salud San Vicente en Cañete, de esta forma se observa que, de 85 casos encuestados, 29 casos (34,1%) ubica el nivel regulación externa en un nivel medio; 56 casos (65,9%) consideran que existe un alto nivel de regulación externa;

finalmente ningún caso asume que la regulación externa puede ubicarse en bajo rango. Estas derivaciones los logramos observar gráficamente en la Figura 3.

Análisis de la dimensión: Regulación introyectada.

Tabla 6: Nivel de regulación introyectada.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	1	1,2
	Media	65	76,5
	Alta	19	22,4
	Total	85	100,0

Nota: Confección propia.

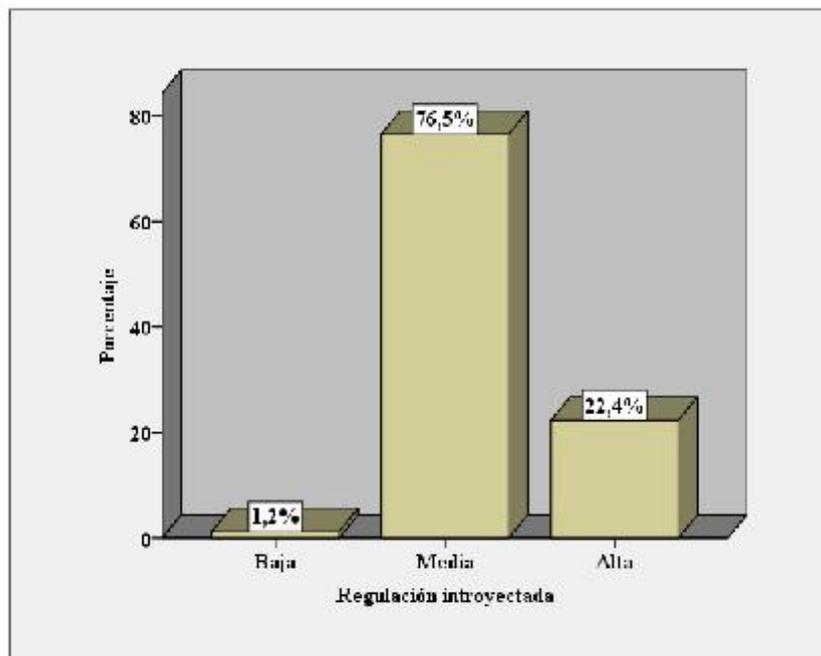


Figura 4: Nivel de regulación introyectada.

En la tabla 6 se presentan las asiduidades y porcentajes referentes al nivel de regulación introyectada percibido por el personal del Centro de Salud San Vicente en Cañete, de esta forma se observa que, de 85 casos encuestados, 1 caso (1,2%) permite ubicar a la regulación introyectada en un bajo nivel; 65 casos (76,5%) consideran que existe un nivel medio de

regulación introyectada; finalmente 19 casos (22,4%) ubican a la regulación introyectada en un alto rango. Estas derivaciones los conseguimos observar gráficamente en la Figura 4.

Análisis de la dimensión: Regulación identificada.

Tabla 7: Nivel de regulación identificada.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Media	54	63,5
	Alta	31	36,5
	Total	85	100,0

Nota: Confección propia

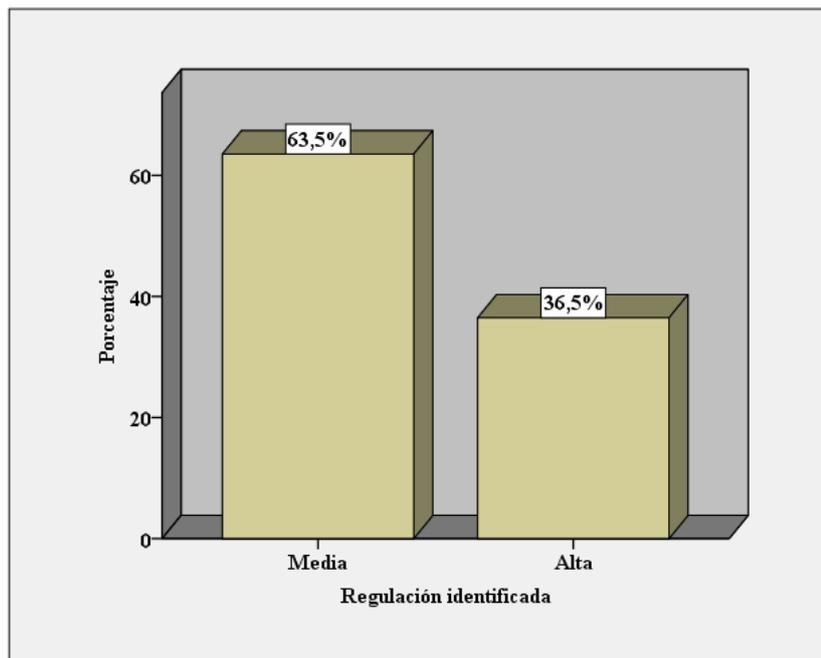


Figura 5: Nivel de regulación identificada.

La tabla 7 se presentan las asiduidades y porcentajes referentes al nivel de regulación identificada percibido por el personal del Centro de Salud San Vicente en Cañete, de esta forma se observa que, de 85 casos encuestados, 54 casos (63,5%) permiten ubicar a la regulación

identificada en un nivel medio; 31 casos (36,5%) consideran que existe un nivel alto de regulación identificada; finalmente ningún caso ubica a la regulación identificada en un bajo rango. Estas derivaciones los conseguimos observar gráficamente en la Figura 5.

Análisis de la dimensión: Motivación intrínseca.

Tabla 8: Nivel de motivación intrínseca.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Media	35	41,2
	Alta	50	58,8
	Total	85	100,0

Nota: Confección propia.

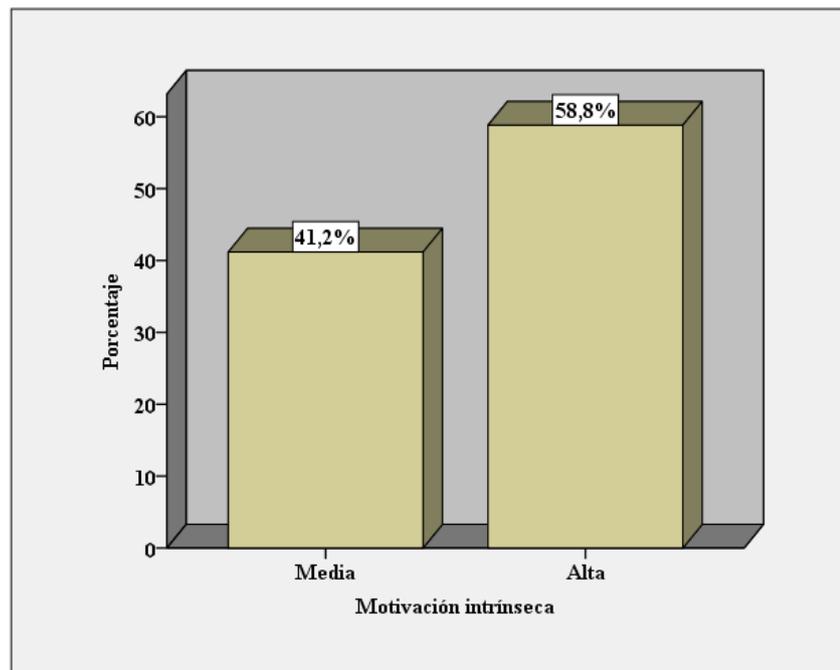


Figura 6: Nivel de motivación intrínseca.

La tabla 8 se presentan las asiduidades y porcentajes referentes al nivel de motivación intrínseca percibido por el personal del Centro de Salud San Vicente en Cañete, de esta forma se observa que, de 85 casos encuestados, 35 casos (41,2%) permiten ubicar a la motivación

intrínseca en un nivel medio; mientras que 50 casos (58,8%) consideran que existe un nivel alto de motivación intrínseca; finalmente ningún caso ubica a la motivación intrínseca en un bajo nivel. Estas derivaciones los conseguimos observar gráficamente en la Figura 6.

Análisis de la variable 2: Desempeño laboral

Tabla 9: Nivel de desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Moderadamente adecuado/a	30	35,3
	Adecuado/a	55	64,7
	Total	85	100,0

Nota: Confección propia.

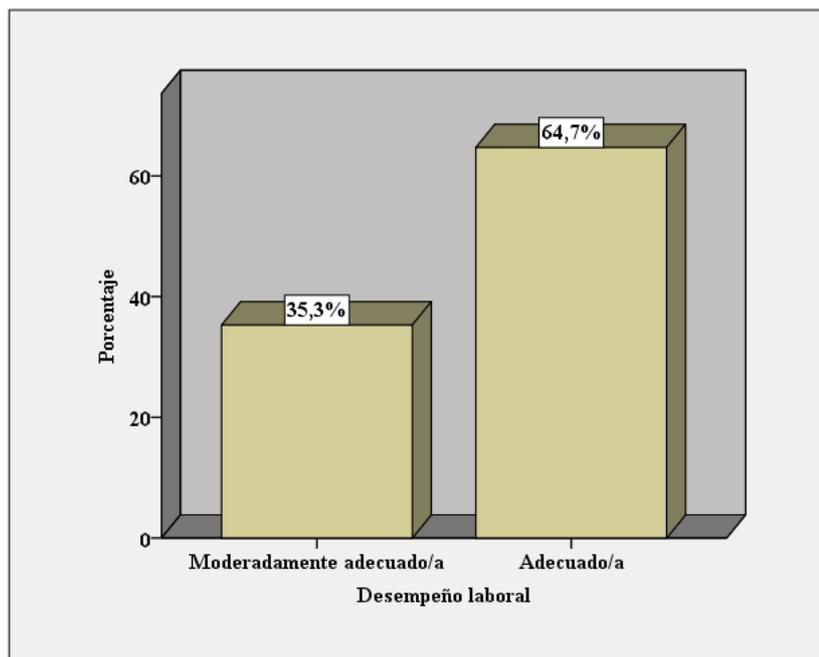


Figura 7: Nivel de desempeño laboral.

La tabla 9 se pueden observar las frecuencias y porcentajes acerca del rango de desempeño profesional del recurso humano del Centro de Salud San Vicente en Cañete, se observa que de 85 casos encuestados, 30 procesos los cuales corresponden al 35,3% discurren que su desempeño laboral se ubica en un rango moderadamente adecuado; mientras que 55

casos correspondientes al 64,7% consideran que su desempeño laboral se ubica en un nivel adecuado; finalmente ningún caso encuestado asume que su desempeño laboral se coloca en deficiente rango. Estas derivaciones los conseguimos valorar en la Figura 7.

Análisis de la dimensión: Productividad

Tabla 10: *Nivel de productividad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Moderadamente adecuado/a	39	45,9
	Adecuado/a	46	54,1
	Total	85	100,0

Nota: Confección propia.

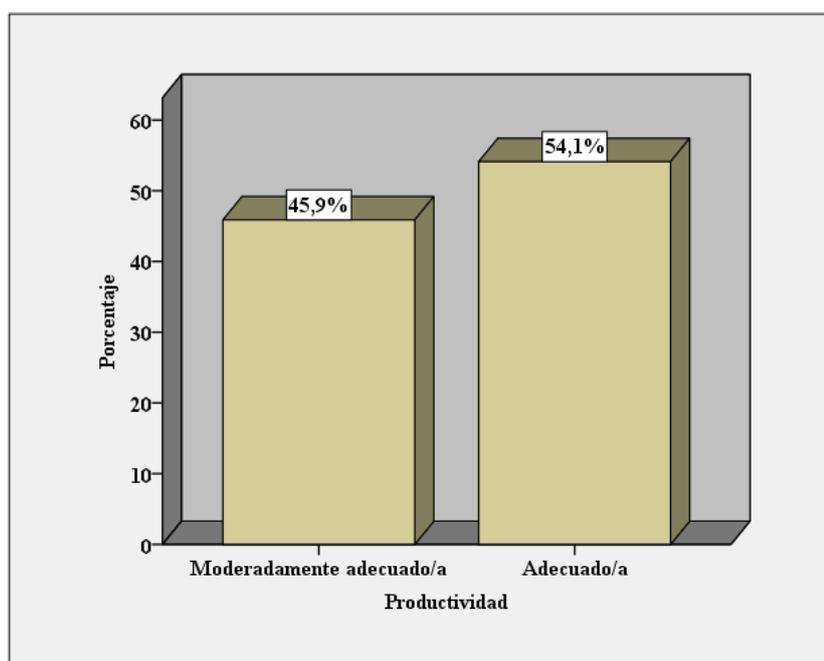


Figura 8: *Nivel de productividad.*

La tabla 10 se pueden observar las frecuencias y porcentajes acerca del nivel de productividad del recurso humano del Centro de Salud San Vicente en Cañete, se observa que de 85 casos encuestados, 39 procesos los cuales corresponden al 45,9% discurren que su productividad se ubica en un rango moderadamente adecuado; mientras que 46 casos

correspondientes al 54,1% consideran que su productividad se ubica en un nivel adecuado; finalmente ningún caso encuestado asume que su productividad se sitúa en un deficiente rango. Estas derivaciones los conseguimos valorar en la Figura 8.

Análisis de la dimensión: Productos o servicios

Tabla 11: Nivel de Productos o servicios.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Moderadamente adecuado/a	7	8,2
	Adecuado/a	78	91,8
	Total	85	100,0

Nota: Confección propia.

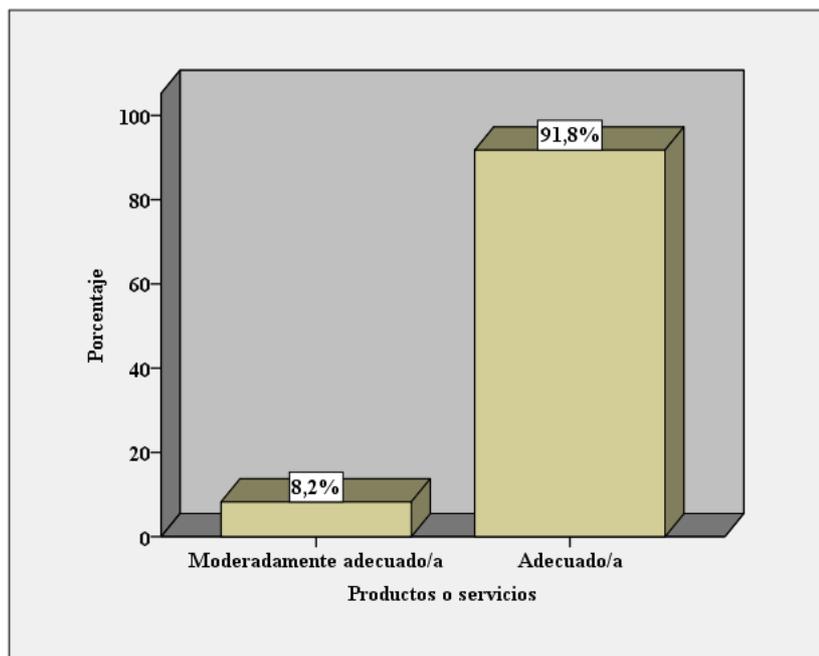


Figura 9: Nivel de productos o servicios.

La tabla 11 se pueden observar las frecuencias y porcentajes acerca del rango de aptitud vista respecto a productos o servicios del recurso humano del Centro de Salud San Vicente en Cañete, se observa que de 85 casos encuestados, 7 procesos los cuales corresponden al 8,2% discurren que su productividad se ubica en un rango moderadamente adecuado; mientras que 78 casos correspondientes al 91,8% consideran que su productividad se ubica en un nivel

adecuado; finalmente ningún caso encuestado asume que su productividad se coloca en un deficiente rango. Estas derivaciones los conseguimos valorar en la Figura 9.

Análisis de la dimensión: Rendimiento

Tabla 12: Nivel de rendimiento.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Moderadamente adecuado/a	13	15,3
	Adecuado/a	72	84,7
	Total	85	100,0

Nota: confección propia.

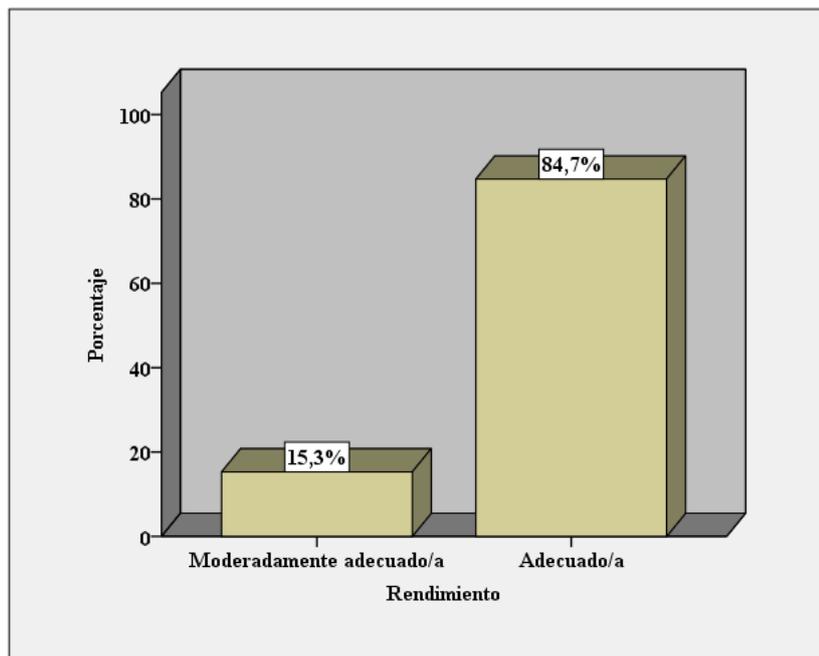


Figura 10: Nivel de rendimiento.

La tabla 12 se pueden observar las frecuencias acerca del nivel de rendimiento que es una de las dimensiones del ejercicio profesional del recurso humano del Centro de Salud San Vicente de Cañete, se observa que de un total de 85 casos encuestados, 13 procesos los cuales corresponden al 15,3% discurren que su rendimiento laboral se ubica en un rango moderadamente adecuado; mientras que 72 casos correspondientes al 84,7% consideran que su

rendimiento laboral se ubica en un nivel adecuado, del total de casos encuestados asumen que su rendimiento laboral se coloca en un excelente rango. Estas derivaciones los conseguimos valorar en la Figura 10.

Análisis de la dimensión: Actitud

Tabla 13: *Nivel de actitud.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Moderadamente adecuado/a	47	55,3
	Adecuado/a	38	44,7
	Total	85	100,0

Nota: Confección propia.

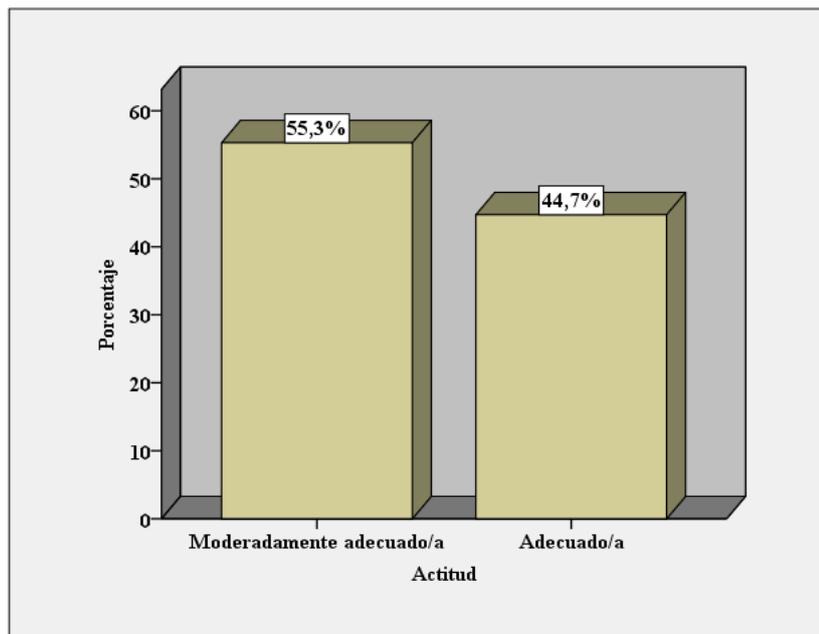


Figura 11: *Nivel de actitud.*

La tabla 13 se pueden observar las frecuencias acerca del nivel de actitud laboral que es una de las dimensiones del ejercicio profesional del recurso humano del Centro de Salud San Vicente en Cañete, se observa en un total de 85 casos encuestados, 47 procesos los cuales corresponden al 55,3% discurren que su actitud laboral se ubica en un rango moderadamente

adecuado; mientras que 38 casos correspondientes al 44,7% consideran que su actitud laboral se coloca en un rango adecuado. Estas derivaciones los conseguimos valorar en la Figura 11.

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

La tabla 14 muestra los efectos del examen de generosidad de arreglo Kolmogorov-Smirnov (K-S), la misma que se seleccionó considerando que la muestra de estudio equivale a 85 personas encuestadas, dicha cantidad es mayor a 50 casos que es el criterio de selección de la prueba de normalidad. Los resultados permiten determinar que tanto la inconstante incitación profesional y sus extensiones (desmotivación, ordenación exterior, ordenación introyectada, ordenación reconocida y estimulación íntima) muestran una valía sig de 0,00 el que es menor a la valía sig de 0,05, dichos valores permiten rechazar la teoría abolida la cual es de uniformidad y se admitir la teoría alterna de heterogeneidad, con lo cual se asevera que hay divergencias en cuanto al repartimiento normal y la distribución de la inconstante y sus respectivas extensiones. En relación al inconstante desempeño laboral y sus concernientes magnitudes, de igual manera la valía sig es igual a 0,00 lo cual nos consiente marcar que no hay regularidad tanto en los productos de la inconstante como de sus magnitudes. Al no poseer distribución normal la prueba a utilizar para el contraste de hipótesis será una de tipo no paramétrico para hipótesis correlacionales que viene a ser la prueba denominada reciprocidad de Spearman.

Tabla 14: Prueba de normalidad de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desmotivación	,434	85	,000
Regulación externa	,422	85	,000
Regulación introyectada	,462	85	,000
Regulación identificada	,410	85	,000
Motivación intrínseca	,385	85	,000
Motivación laboral	,349	85	,000
Productividad	,361	85	,000
Productos o servicios	,535	85	,000
Rendimiento	,511	85	,000
Actitud	,367	85	,000
Desempeño laboral	,416	85	,000

Nota: Confección propia.

Prueba de Hipótesis Específica 1:

H.E. 1: Hay un vínculo significativo inverso en cuanto a la desmotivación y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018.

H0 = No se correlaciona inversa y de manera significativa la desmotivación y el desempeño laboral.

H1 = Si se correlaciona inversa y de manera significativa la desmotivación y el desempeño laboral

Significancia y regla de decisión.

Nivel de significación = 5% = 0,05

Regla de disposición: Si $p < 0,05$ se rechaza la teoría nula.

Si $p > 0,05$ se acepta la teoría nula.

Mediante el examen de contraste correlación de Spearman se obtuvo una valía de significancia $p = 0.029$ ($p < 0.05$), este valor es menor que el valor de contraste alfa $= 0,05$, asimismo se halló el factor de reciprocidad es $Rho = -0.236$, estos efectos consienten impugnar

la teoría nula y admitir la teoría alterna, además conllevan a aseverar que hay una reciprocidad de manera estadística reveladora e inversa en cuanto la desmotivación y el desempeño laboral, es indicar, un alto rango de desmotivación del personal sobrelleva a un menor rango de desempeño laboral e inversamente. El factor de reciprocidad es $Rho = -0.236$ lo que nos muestra que existe correlación negativa endeble.

Tabla 15: *Relación entre la desmotivación y el desempeño laboral.*

		Desmotivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desmotivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,236*
		N	.029
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	85
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	-,236*
			.029
			85

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Prueba de Hipótesis Específica 2:

H.E. 2: Hay vinculo significativo en cuanto a la regulación externa y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018.

H0 = No se armonizan elocuentemente la regulación externa y el desempeño laboral

H1 = Si se armonizan de manera significativa la regulación externa y el desempeño laboral

Significancia y regla de decisión.

Nivel de significación = 5% = 0,05

Regla de disposición: Si $p < 0,05$ se rechaza la teoría nula.

Si $p > 0,05$ se acepta la teoría nula.

Mediante la examen de contraste correlación de Spearman se obtuvo una valía de significancia $p = 0.195$ ($p > 0.05$), este valor es mayor que el valor de contraste alfa $=0,05$, asimismo se halló el factor de reciprocidad es $Rho=0.195$, estos resultados permiten impugnar la suposición alterna y admitir la suposición nula, además conllevan a aseverar que no hay una reciprocidad de manera estadística reveladora y directa en cuanto a la regulación externa y el desempeño laboral, es indicar, un alto rango de regulación externa del personal no sobrelleva a un elevado rango de desempeño laboral y recíprocamente. El factor de reciprocidad es $Rho=0.195$ lo cual muestra una reciprocidad casi inexistente.

Tabla 16: *Relación entre la regulación externa y el desempeño laboral.*

		Regulación externa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Regulación externa		
	Coeficiente de correlación	1,000	,195
	Sig. (bilateral)	.	,073
	N	85	85
	Desempeño laboral		
	Coeficiente de correlación	,195	1,000
	Sig. (bilateral)	,073	.
	N	85	85

Prueba de Hipótesis Específica 3:

H.E. 3: Hay vinculo significativo en cuanto a la regulación introyectada y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018.

H0 = No se armonizan de manera significativa la regulación introyectada y el desempeño laboral

H1 = Si se armonizan de manera significativa la regulación introyectada y el desempeño laboral

Significancia y regla de decisión.

Nivel de significación = 5% = 0,05

Regla de disposición: Si $p < 0,05$ se rechaza la teoría nula.

Si $p > 0,05$ se acepta la teoría nula.

Mediante la examen de contraste correlación de Spearman se obtuvo un valía de significancia $p = 0.001$ ($p < 0.05$), este valor es menor que el valor de contraste alfa $=0,05$, asimismo se halló el factor de reciprocidad es $Rho=0.356$, estas consecuencias consienten impugnar la teoría nula y admitir la teoría alterna, además conllevan a aseverar que hay una reciprocidad de manera estadística reveladora y directa en cuanto a la regulación introyectada y el desempeño laboral, es indicar, un elevado rango de regulación introyectada sobrelleva a un mayor rango de desempeño laboral e inversamente. El factor de reciprocidad es $Rho=0.356$ lo que nos enseña que existe correlación directa endeble.

Tabla 17: *Relación entre la regulación introyectada y el desempeño laboral.*

		Regulación introyectada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Regulación introyectada	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,356**
		N	85
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,356**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de Hipótesis Específica 4:

H.E. 4: Hay vinculo revelador en cuanto a la regulación identificada y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018.

H0 = No se armonizan de manera significativa la regulación identificada y el desempeño laboral

H1 = Si se armonizan de manera significativa la regulación identificada y el desempeño laboral

Significancia y regla de decisión.

Nivel de significación = 5% = 0,05

Regla de disposición: Si $p < 0,05$ se rechaza la teoría nula.

Si $p > 0,05$ se acepta la teoría nula.

Mediante el examen de contraste correlación de Spearman se obtuvo una valía de significancia $p = 0.001$ ($p < 0.05$), este valor es menor que el valor de contraste alfa $=0,05$, asimismo se halló el factor de reciprocidad es $Rho=0.355$, estos efectos consienten impugnar la teoría nula y admitir la teoría alterna, además conllevan a aseverar que hay una reciprocidad de manera estadística reveladora y directa en cuanto a la regulación identificada y el desempeño laboral, es indicar, un elevado rango de regulación identificada del personal sobrelleva a un elevado rango de desempeño laboral y recíprocamente. El factor de reciprocidad es $Rho=0.355$ lo cual nos enseña que hay una reciprocidad directa endeble.

Tabla 18: *Relación entre la regulación identificada y el desempeño laboral.*

			Regulación identificada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Regulación identificada	Coefficiente de correlación	1,000	,355**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,355**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de Hipótesis Específica 5:

H.E. 5: hay vínculo significativo en cuanto a la estimulación intrínseca y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018.

H0 = No se armonizan de manera significativa la motivación intrínseca y el desempeño laboral.

H1 = Si se armonizan de manera significativa la motivación intrínseca y el desempeño laboral

Significancia y regla de decisión.

Nivel de significación = 5% = 0,05

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ se rechaza la teoría nula.

Si $p > 0,05$ se acepta la teoría nula.

Mediante el examen de contraste correlación de Spearman se obtuvo una valía de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), este valor es menor que el valor de contraste alfa $=0,05$, asimismo se halló el factor de reciprocidad es $Rho=0.583$, estos efectos consienten impugnar la teoría nula y admitir la teoría alterna, además conllevan a aseverar que hay reciprocidad de manera estadística reveladora y directa en cuanto a la motivación intrínseca y el desempeño laboral, es indicar, un elevado rango de motivación intrínseca del personal sobrelleva a un elevado rango de desempeño laboral y recíprocamente. El factor de reciprocidad es $Rho=0.583$ lo cual nos enseña el cual hay una reciprocidad directa moderada.

Tabla 19: *Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.*

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de Hipótesis General:

H.G.: Hay correspondencia reveladora en cuanto a la motivación y ejercicio profesional del personal del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018.

H0 = No se armonizan de manera significativa la motivación y desempeño laboral

H1 = Si se armonizan de manera significativa la motivación y desempeño laboral

Significancia y regla de decisión.

Nivel de significación = 5% = 0,05

Regla de disposición: Si $p < 0,05$ se rechaza la teoría nula.

Si $p > 0,05$ se acepta la teoría nula.

Mediante el examen de contraste correlación de Spearman se obtuvo una valía de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), este valor es menor que el valor de contraste alfa $= 0,05$, asimismo se halló el factor de reciprocidad es $Rho = 0.664$, estas consecuencias consienten impugnar la hipótesis nula y admitir la teoría alterna, además conllevan a aseverar que hay una reciprocidad de manera estadística reveladora y directa en cuanto la motivación laboral y el desempeño laboral, es indicar, un elevado rango de motivación profesional del recurso humano

conlleva a un mayor rango de ejercicio profesional y recíprocamente. El factor de reciprocidad es $Rho=0.664$ lo cual nos muestra que hay una reciprocidad directa entre música y fuerte.

Tabla 20: *Relación entre la motivación y desempeño laboral.*

			Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Respecto a la primera hipótesis: Hay un vínculo significativo inverso en cuanto a la desmotivación y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud San Vicente, Cañete, año 2018. El examen teórico de reciprocidad de Spearman consintió conseguir un rango de significación $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con lo que se alcanzó a aseverar que hay una reciprocidad inversa y de manera estadística reveladora en cuanto a la desmotivación y el desempeño laboral, estos resultados se ven demostrados por análisis como el de López (2015) en el cual concluye que para mejorar el desempeño laboral del personal se deben promover mecanismos que favorezcan la motivación, de acuerdo al investigador la motivación determina la efectividad del personal en las organizaciones. Por otra parte, Sum (2015) confirma que la estimulación interviene en el ejercicio profesional del recurso humano de una organización, sin embargo, pone énfasis en el hecho de que la motivación se asociación a la satisfacción del personal mediante incentivos y recompensas. La desmotivación de acuerdo con Castro (2016) significa aquella ausencia de motivación al momento de llevar a cabo alguna actividad, la cual puede estar relacionada al campo laboral, profesional, académico entre otros. Sin embargo, esta ausencia de motivación puede deberse a la falta de aspectos o factores motivantes en la cual se coloquen a la complacencia de las escaseces de los trabajadores, la desmotivación como lo dice Santacruz (2017), se ve reflejada en las tareas que realiza, decreciendo el ejercicio profesional y reduciendo la producción de la estructura.

Respecto a la segunda hipótesis: Hay vinculo significativo en cuanto a la regulación externa y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud San Vicente, Cañete, año

2018. Por medio del contraste de ésta teoría se consiguió un rango de significación $p = 0.073$ ($p > 0.05$), el cual sobrelleva a aseverar que no hay una reciprocidad de manera estadística reveladora en cuanto a la regulación externa y el desempeño laboral. Estos resultados deben ser analizados a partir de la definición de regulación externa, la cual es definida por Castro (2016) como un tipo de motivación extrínseca centrada en recompensas, premios o distanciarse de castigos al momento de realizar determinadas actividades. En este sentido, los resultados indican que esta motivación extrínseca en el presente estudio no se relaciona al desempeño laboral, esto puede explicarse a partir del hecho de que el recurso humano del Centro de Salud no requiere necesariamente algún tipo de satisfactor externo como una recompensa, esto debido a que el recurso humano se encuentra con compromiso con la estructura, asimismo, la madurez emocional del personal es altamente positiva lo cual permite que realice su trabajo con el pleno cumplimiento de las funciones establecidas, de esta manera el desempeño laboral es una variable multifactorial por lo cual se hace imprescindible el estudio de estos factores, por otra parte el clima organizacional también puede influir en el rendimiento laboral, ya que un clima positivo y favorable mejoraría la productividad de los trabajadores, son importantes los premios y estímulos en contextos laborales donde el clima no sea favorable y exista un bajo compromiso organizacional.

Respecto a la tercera hipótesis: Hay vinculo significativo en cuanto a la regulación introyectada y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018. Por medio del examen teórico se consiguió un rango de significación $p = 0.001$ el cual consintió aseverar que hay una reciprocidad de manera estadística reveladora en cuanto a la regulación introyectada y el desempeño laboral. La regulación introyectada es definida como aquella dimensión de la motivación en la cual las personas realizan actividades a fin de impedir emociones de error, vergüenza, en caso no cumplan con los requerimientos (Farias, 2017). En este sentido, la presencia de esta correlación en cuanto a la regulación introyectada y el ejercicio

profesional se ven reforzados por estudios como el caso de la investigación de Llagas (2017), quien estableció que la ordenación introyectada y el rendimiento se correlacionan directa y significativamente; al considerar que la regulación introyectada abarca el autocontrol del personal y las recompensas internas ante el cumplimiento de ciertos objetivos propios de las actividades laborales, entonces es importante considerar que el desempeño del personal se encontrará relacionado a la motivación intrínseca y el auto reconocimiento que posea el propio trabajador en su entorno laboral; esto lo confirma Linares (2017) en cuyo estudio concluye en lo cual la estimulación intrínseca se vincula directa y de manera significativa con el ejercicio profesional.

Respecto a la cuarta hipótesis: Hay vinculo significativo en cuanto a la regulación identificada y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018. Por medio del examen de teoría el cual viene a ser el examen de Spearman se consiguió un rango de significación $p = 0.001$ ($p < 0.05$), la mencionada valía sobrellevó a aseverar el cual hay una reciprocidad de manera estadística reveladora en cuanto a la regulación identificada y el desempeño laboral. A partir de la hipótesis confirmada cabe mencionar que la regulación identificada es definida por Castro (2016) como el hecho de realizar una actividad debido a que el sujeto se identifica con su valor y con la misma actividad a realizar debido a que la considera importante. Los resultados confirman estudios similares como el caso de la investigación de López (2015) quien estableció que en la motivación del personal es un componente el cual establece la realidad en las colocaciones, siendo una de sus condiciones la comunicación y el reconocimiento, las cuales permiten al personal brindarle una mayor dedicación a la tarea en forma innovadora y cooperativamente. Por otra parte Llagas (2017) en su estudio es concluyente al afirmar que hay una reciprocidad continua entre la ordenación reconocida y el ejercicio profesional, mientras que Vértiz (2017) nos habla de una vinculación en cuanto a la estimulación por insuficiencia de incorporación y el ejercicio profesional, esto

indicaría que en aquellas organizaciones donde el personal se identifica con la organización, con sus actividades, que considera que las labores que cumple son valiosas, entonces tendrá mayor rendimiento laboral, mayor desempeño.

Respecto a la quinta hipótesis: Hay vinculo significativo en cuanto a la estimulación intrínseca y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018. Los resultados estadísticos indican que se obtuvo un rango de significación $p = 0.000$ ($p < 0.05$), la mencionada valía significa que hay una reciprocidad de manera estadística reveladora en cuanto a la motivación intrínseca y el desempeño laboral. Dichos resultados se advierten reforzados por el estudio de Reynaga (2015) el mismo que afirma que la motivación intrínseca es parte del proceso motivacional y por ende se relaciona significativamente al ejercicio profesional. En su teoría Linares (2017) en su indagación también concluye que la estimulación intrínseca se correlaciona significativamente con el desempeño laboral; Llagas (2017) que es otro autor citado en el presente estudio concluye en su investigación que la estimulación íntima se correlaciona directamente con el ejercicio profesional; si estos estudios se contrastan con la definición propia de motivación intrínseca que es entendida de acuerdo con Castro (2016) como el hecho de querer hacer una actividad en forma voluntaria y con cierto grado de placer porque es resultado del interés y gusto que tiene el sujeto hacia la tarea o actividad, entonces podemos reforzar mediante el presente estudio la hipótesis de que a un mayor rango de motivación intrínseca le concierne un elevado rango de desempeño laboral, por otro lado se había observado que la regulación externa no se correlacionaba con el ejercicio profesional en el Centro de Salud, es lógico pensar que un personal con alta motivación intrínseca no requerirá de elementos externos centrados en recompensas o castigos para cumplir eficiente y efectivamente sus labores en la organización.

Respecto a la hipótesis general: Hay vínculo significativo en cuanto a la estimulación y ejercicio profesional del personal del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018. El método descriptivo consintió conseguir un rango de significación $p = 0.000$ ($p < 0.05$), la mencionada valía consintió consumir que hay una reciprocidad de manera estadística reveladora en cuanto a la motivación laboral y el desempeño laboral. Los efectos conclusivos de la indagación se advierten fortalecidos por el análisis de Vértiz (2017), quien concluye de igual forma que la estimulación y el ejercicio profesional se encuentran correlacionados en forma directa, sin embargo la correlación se confirma particularmente en el personal técnico de una organización antes que en el profesional; asimismo Llagas (2017) con su investigación establece que la estimulación y el ejercicio profesional se correlacionan directa y positivamente, con lo cual podemos afirmar que se hace necesaria la generación de mecanismo que incrementen los niveles de motivación del personal, a partir de estímulos y reconocimiento, los cuales muchas veces se encuentran regulados por la normatividad laboral propia del sector, esto conllevará a que los niveles de producción y productividad del factor trabajo se vean incrementados, por ellos es importante establecer los factores los cuales se relacionen con el ejercicio profesional a fin de realizar las mejoras respectivas, esto se encuentra relacionado con los procesos que se ven influenciados en la motivación, estos de acuerdo con Robbins & Coulter (2014) vienen a ser el empuje, orientación y perseverancia del brío los cuales son desarrollados y estimulados a fin de conseguir el desempeño de los propósitos, a nivel personal, laboral y organizacional.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: Se ha alcanzado a confirmar la teoría habitual del actual compromiso de indagación, según a la que hay vinculo significativo en cuanto a la motivación y ejercicio profesional del recurso humano del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018, el vínculo que hay es entre modosa y enérgico con un factor de reciprocidad $Rho=0,664$, en tanto la valía sig. conseguido es semejante a 0,000. dichos efectos consienten ratificar que hay una reciprocidad de manera estadística reveladora en cuanto a la motivación laboral y el desempeño laboral, es indicar un elevado rango de motivación profesional sobrelleva a un elevado rango de desempeño laboral y recíprocamente. El factor de reciprocidad $Rho=0.587$ nos muestra que hay una reciprocidad inmediata entre módica y enérgica en relación a la vinculo en cuanto a una y otra inconstante sometida a la contratación de teorías. De esta manera se consiguió efectuar el propósito habitual de indagación.

Segunda: Se ha alcanzado a aseverar la inicial teoría determinada del actual compromiso de indagación, conforme a la que hay una vinculación reveladora inversa en cuanto a la desmotivación y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018, el vínculo que hay es endeble con un factor de reciprocidad $Rho=-0,236$, en tanto la valía sig. conseguido es semejante a 0,029. dichos efectos consienten ratificar que hay una reciprocidad inversa y de manera estadística reveladora en cuanto al rango de desmotivación laboral y el rango de desempeño laboral, es indicar un elevado rango de desmotivación sobrelleva a un menor rango de desempeño profesional y recíprocamente. El factor de reciprocidad $Rho=-0.236$ nos enseña que hay una reciprocidad inversa endeble en

relación al vínculo en cuanto a la primera dimensión de la inconstante motivación laboral y la segunda variable sometidas al contraste de teoría. De esta manera se consiguió desempeñar el inicial propósito determinado de indagación.

Tercera: Se ha alcanzado a aseverar la 2da teoría determinada del actual compromiso de indagación, conforme a la que hay vinculación reveladora en cuanto a la regulación externa y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud de San Vicente, Cañete, año 2018, el factor de reciprocidad resultante fue $Rho=0,195$, en tanto la valía sig. emanada es pareja a 0,073; dichos efectos consienten ratificar que no hay una reciprocidad de manera estadística reveladora en cuanto al rango de regulación externa y el rango de desempeño laboral, es indicar un elevado rango de regulación externa no sobrelleva a un elevado rango de desempeño laboral y recíprocamente. El factor de reciprocidad $Rho=0.195$ nos muestra la inexistencia de una reciprocidad inmediata en relación a la vinculación en cuanto a la segunda dimensión de la inconstante motivación laboral y la segunda variable sometidas al contraste de teoría. De esta manera se consiguió efectuar el 2do propósito concreto de indagación.

Cuarta: Se ha alcanzado a aseverar la 3ra teoría determinada del actual compromiso de indagación, conforme a la que hay vinculación reveladora en cuanto a la regulación introyectada y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018, la vinculación existente es entre media y alta con un factor de reciprocidad $Rho=0,356$, en tanto la valía sig. emanado es semejante a 0,001. dichas consecuencias consienten ratificar que hay una reciprocidad de manera estadística reveladora en cuanto al rango de regulación introyectada y el rango de desempeño laboral, es indicar un elevado rango de regulación introyectada sobrelleva a un elevado rango de ejercicio profesional y recíprocamente. El factor de reciprocidad $Rho=0.356$ nos muestra que hay una reciprocidad inmediata endeble en relación a la vinculación en cuanto la tercera dimensión de la inconstante

motivación laboral y la segunda variable sometidas al contraste de teoría. De esta manera se consiguió efectuar el 3er propósito concreto de indagación

Quinta: Se ha alcanzado a aseverar la 4ta teoría determinada del actual compromiso de indagación, conforme a la que hay en vinculo significativo en cuanto a la regulación identificada y el ejercicio profesional del personal del Centro de Salud de San Vicente, Cañete, año 2018 el vínculo que hay es endeble con un factor de reciprocidad $Rho=0,355$; en tanto la valía sig. logrado es semejante a 0,001. dichos efectos consienten ratificar que hay una reciprocidad de manera estadística reveladora en cuanto al rango de regulación identificada y el rango de desempeño laboral, es indicar un elevado rango de regulación identificada sobrelleva a un elevado rango de desempeño laboral y recíprocamente. El factor de reciprocidad $Rho=0.355$ nos muestra que hay una reciprocidad inmediata endeble en relación a la vinculación en cuanto a la cuarta dimensión de la inconstante motivación laboral y la segunda variable sometidas al contraste de teoría. De esta manera se consiguió efectuar el 4to propósito determinado de indagación.

Sexta: Se ha alcanzado a aseverar la 5ta teoría determinada del actual compromiso de indagación, conforme la que hay vinculación reveladora en cuanto a la motivación intrínseca y el ejercicio profesional del recurso humano del Centro de Salud en San Vicente, Cañete, año 2018, el vínculo que hay es endeble con un factor de reciprocidad $Rho=0,583$; en tanto la valía de sig. conseguido es semejante a 0,000. dichos efectos consienten a reafirmar que hay una reciprocidad de manera estadística reveladora en cuanto al rango de motivación intrínseca y el rango de desempeño laboral, es indicar un elevado rango de motivación intrínseca sobrelleva a un elevado rango de desempeño laboral y recíprocamente. El factor de reciprocidad $Rho=0.583$ nos muestra que hay una reciprocidad inmediata módica en relación a la vinculación en cuanto a la quinta dimensión de la inconstante motivación laboral y la segunda

variable sometidas al contraste de teoría. De esta manera se consiguió efectuar el 5to propósito determinado de la indagación.

6.2 Recomendaciones

Se exhorta al directorio del Centro de Salud San Vicente en Cañete llevar a cabo talleres de motivación laboral a fin de desarrollar cada una de las dimensiones positivas de dicha variable y reducir los niveles de desmotivación en el personal, con lo cual la productividad, la percepción sobre los productos o servicios, el rendimiento y la actitud del personal se incrementarán en sentido positivo.

Se recomienda al área de recursos humanos llevar a cabo una evaluación constante sobre los rangos de motivación profesional y una evaluación de ejercicio profesional a partir de la percepción que puedan tener los pacientes que se atienden en dicho centro de salud.

Se sugiere a los representantes de las áreas convenientes de la DRE de Lima que lleven a cabo una evaluación de niveles de productividad, rendimiento e interés por el trabajo al personal del centro de salud en San Vicente de Cañete a fin de desarrollar estrategias con incremento del desempeño laboral, centradas en los aspectos motivacionales.

Se recomienda crear una metodología de cálculo del ejercicio profesional, a partir de la construcción de instrumentos de evaluación, con lo cual se deben de promover las investigaciones científicas del personal que se encuentra cursando estudios de post grado, especializaciones u otro tipo de formación profesional que recurra a la investigación.

Se recomienda desarrollar estudios de causalidad entre las variables que se han tratado en el presente estudio, ya que de esta manera se puede determinar los niveles de influencia en cuanto a la estimulación y el ejercicio profesional, de igual forma se recomienda que a partir

de los resultados del presente estudio se lleven a cabo investigaciones bajo un diseño cuasi experimental.

Si bien es cierto la motivación extrínseca cobra importancia se debe equilibrar la aplicación de sanciones con los recursos de reconocimiento y motivación del centro de salud San Vicente en Cañete, de encontrar resultados en cuanto a la estadística descriptiva se recomienda generalizar las estrategias motivacionales.

Desarrollar talleres de regulación, autovaloración y autocontrol que son indicadores importantes de la motivación laboral, considerando que el equilibrio emocional, volitivo y motivación podría asociarse al rendimiento y la actitud laboral del personal en la institución.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Llano, C. (2009). Análisis filosófico de la motivación. Cuadernos de Anuario Filosófico. Pamplona: Universidad de Navarra.

Redacción Gestión (6 de setiembre de 2018). Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores. Gestión. Recuperada de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696>

Redacción Gestión (20 de noviembre de 2017). ¿Qué tan productivo es el reconocimiento laboral en una empresa? Gestión. Recuperada de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/productivo-reconocimiento-laboral-empresa-153037>

Redacción Gestión (8 de febrero de 2018). LinkedIn: Estos nueve errores de (malos) jefes podrían motivar una fuga de talentos. Gestión. Recuperada de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/linkedin-nueve-errores-malos-jefes-motivar-fuga-talentos-226766>

7.2 Fuentes bibliográficas

Bendezú, C. & Pérez, M. (1979). *Diccionario administrativo*. Lima: Ediciones IDEA

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia: Pearson Educación.

Cantú, H. (2011). *Desarrollo de una Cultura de Calidad*. México D.F.: Mc Graw Hill Education

- Cantu, A. G. (2011). *Productividad y Reducción de Costos (para la pequeña y mediana industria)*. México DF, México: Trillas, S.A de C.V.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Edit. San Marcos.
- Castro-Kikuchi, L. (2005). *Diccionario de Ciencias de la Educación*. Lima: CEGURO editores.
- Davidoff, L (2003). *Introducción a la Psicología. Tercera edición*. México: McGraw-Hill/Interamericana de México, S.A. de C.V.
- French, W. (1983). *Administración de personal. Desarrollo de recursos humanos*. México D.F.: Editorial LIMUSA, S.A.
- García, A. (1989). *Psicología del Aprendizaje*. Lima: Editorial San Marcos.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: Editorial San Marcos.
- Palmero, F., Fernández, E., Martínez, F. & Chóliz, M. (2002). *Psicología de la Motivación y la Emoción*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.
- Palmero, F., Guerrero, C., Gómez, C., Carpi, A. & Gorayeb, R. (2011). *Manual de teorías emocionales y motivacionales*. Valencia: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Papalia, D. (2009). *Psicología para bachillerato*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Porret, M. (2013). *Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. Decimosegunda edición. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación. Consideraciones básicas para un adecuado aprendizaje*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Silva, B. & Milla, N. (1989). *Psicología general*. Lima: Editorial San Marcos.

Vélaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Vértiz (2017) *Motivación y desempeño laboral en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen*, Lima 2016

Zarcovich, P. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill

7.3 Fuentes hemerográficas

Santa Cruz, K. (2016). La motivación en la perspectiva de su desarrollo teórico, *Tendencias en Psicología*, 1(1), pp. 8 – 15. Recuperado de <http://revistas.upagu.edu.pe/index.php/TP/article/view/321>

7.4 Fuentes electrónicas

Andrade, B. (2007). *Evaluación del desempeño laboral de los licenciados egresados del Programa de Enfermería de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” en opinión de los supervisores de los Hospitales tipo IV Barquisimeto, Estado Lara, lapso 2004-2005* (Tesis de maestría).

Calcina, M. (2017). *Impacto de la motivación en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz – 2017* (Tesis de grado).

Castro, P. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas* (Tesis de maestría).

Farías, G. (2017). Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017 (Tesis de grado).

Guachichullca, M. (2015). Evaluación del desempeño laboral y propuesta de mejoramiento, utilizando el método 360° en el personal del área administrativa del Hospital Militar de Ciencia, periodo 2014-2015 (Tesis de grado).

Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao* (Tesis de maestría).

Linares, J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017 (Tesis de maestría).

Llagas, M. (2017). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015 (Tesis de maestría).

López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo* (Tesis de maestría).

Mendoza, B. & Gutiérrez, M. (2017). Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado (Tesis de grado).

Paredes, J. (2013). Sistema de Evaluación del Desempeño del Talento Humano para el Centro de Salud Hospital “Dr. Rafael Serrano López” del Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena, año 2013 (Tesis de grado).

Ramos, N. & Ticona, N. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño del profesional de Enfermería en el Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2016 (Tesis de grado).

Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015* (Tesis de grado).

Roas, Z. (2017). Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Camaná, 2015 (Tesis de grado).

Rojas, F. (2015). El comportamiento humano en el desempeño laboral de los recursos humanos del Hospital de Chancay y servicios básicos de salud (Tesis de maestría).

Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016* (Tesis de grado).

Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo* (Tesis de maestría).

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de grado). Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tsu, M. (2005). Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital “Vargas de Caracas” durante el segundo trimestre del 2005 (Tesis de grado).

Yabar, K. (2016). Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la Micro Red La Molina – Cieneguilla (Tesis de maestría).

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el Centro de Servicios compartidos de una Empresa Embotelladora de Bebidas* (Tesis de maestría). Recuperada.

ANEXOS

ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Los antecedentes los cuales nos suministre se conocerán de manera secreta, por lo cual le avalamos su reserva y anónimo. Le imploramos, efectivamente, que manifieste con la más alta franqueza permisible.

Edad: _____ **Sexo:** Femenino () Masculino ()

Tipo de empleado: Contratado () Nombrado ()

Departamento o área en que Trabaja: _____

Tiempo de trabajar en la Institución: _____

Nº	ÍTEM/DIMENSIÓN	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	PRODUCTIVIDAD					
01	Se encuentra conforme con su ejercicio profesional					
02	Las distinciones admitidas están conforme a su producción					
03	Recibe información de cómo se desempeña en su lugar de compromiso					
04	Le entiende que se consiguen los efectos esperados en su área laboral					
05	En su espacio de labor puede desplegar sus destrezas					
	PRODUCTOS O SERVICIOS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
06	Tiene un elevado nivel de compromiso particular en relación a las labores que realiza					
07	En su área laboral se le consulta sobre la progreso de la eficacia					
08	El compromiso que desempeña es meritorio en su persona					

09	En su área laboral se ofrece un servicio total al beneficiario					
10	Los servicios ofrecidos en su área laboral son de alta calidad					
	RENDIMIENTO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11	Toma en consideración que los usuarios valoran positivamente el servicio producido en su área laboral					
12	Su espacio de compromiso le requiere desplegar acciones varias					
13	El servicio que brinda en su área laboral le hace sentirse útil y capaz					
14	Su puesto laboral le ofrece oportunidades de aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades					
15	El rendimiento laboral en su institución se mide de manera individual					
	ACTITUD	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	Percibe que la equidad y justicia en su centro de trabajo es parejo en general					
17	Su labor le compensa todas sus insuficiencias					
18	El trabajar en la institución es de complacencia particular					
19	Los componentes que encierran el ambiente influyen en su motivación y conducta laboral					
20	Su comportamiento en el trabajo está ligado a su estado emocional					

MUCHAS GRACIAS

Dra. GLADYS MARGOT GAVEDIA GARCIA
ASESOR

M(o). MAXIMO ROMERO ORTIZ
PRESIDENTE

Dra. JULIA MARINA BRAVO MONTOYA
SECRETARIO

M(a). ZILDA JULISSA FLORES CARBAJAL
VOCAL