



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN
TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD EN
CUARENTENA POR COVID-19, JULIACA 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:

DIANA CAROLINA LAURA MOCHICA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:

DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO

CÓDIGO ORCID Nº 0000000205452386

CHINCHA, 2022

Asesor

DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO

Miembros del jurado

-Dr. Eladio Damian Angulo Altamirando

-Dra. Magdalena Cecilia Talla Liderman

-Dr. Jose Jorge Campos Martinez

DEDICATORIA

El presente trabajo de grado va dedicado a Dios, a mis padres por los valores y principios que a través de los años me han inculcado, y a mi inspiración, fuerza, constancia, seguridad, motivación y dedicación para cumplir uno de mis sueños más anhelados; a mi querida hermana Lucero y cuñado Juan Carlos por darme su cariño, aliento y apoyo incondicional, a mi sobrina Ñañis por haberme acompañado durante este proceso con sus risas y travesuras que alegraron mis días.

A mi gran familia que con su apoyo moral y espiritual me enseñaron a no rendirme frente a las adversidades y a todos aquellos que siempre desearon mi realización personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

La presente investigación guarda agradecimiento a Dios, por guiarme y acompañarme en cada paso que he dado a lo largo de mi vida, brindarme sabiduría y paciencia para alcanzar cada una de mis metas trazadas.

A mi querido padre Jaime y hermana Lucero quienes fueron y son mi motivación principal para cumplir cada meta anhelada.

A la Universidad Autónoma de Ica, por brindarme la oportunidad de ser parte de esta familia y a mi asesor de tesis por su apoyo en la realización de este proyecto.

Al Centro de Salud Guadalupe de la ciudad de Juliaca, por brindarme la facilidad del proceso para la aplicación de los instrumentos de recolección, y hacer posible la culminación del estudio.

A todos, muchas gracias.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Motivación y desempeño laboral en trabajadores de un Centro de Salud en cuarentena por COVID-19, Juliaca 2021”. Tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021. Para ello se partió de una investigación básica, de nivel relacional y diseño de tipo observacional – transversal. Se contó con una muestra censal que estuvo conformada por 47 trabajadores de un Centro de Salud “Guadalupe”, ubicado en el departamento de Puno, provincia de San Román del distrito de Juliaca en cuarentena por COVID 19. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de Motivación laboral y el Cuestionario de percepción del desempeño laboral. Se concluyó que, en relación al objetivo general, con un valor $p = 0,003$ el cual es menor al nivel de significancia ($0,05 > 0.003$), se concluye que existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

Palabras clave: motivación, desempeño, laboral, percepción, COVID-19.

ABSTRACT

This research entitled "Motivation and job performance in workers of a Health Center quarantined by COVID-19, Juliaca 2021". Its objective is to determine the relationship between motivation and work performance in workers in a health center quarantined by COVID 19, Juliaca 2021. For this, it was based on basic research, at a relational level and an observational design - cross. A census sample was made up of 47 workers from a "Guadalupe" Health Center, located in the department of Puno, San Román province of the Juliaca district, quarantined by COVID 19. The instruments used were the Job motivation and the job performance perception questionnaire. It was concluded that, in relation to the general objective, with a value - $p = 0.003$ which is less than the level of significance ($0.05 > 0.003$), it is concluded that there is a direct relationship between motivation and job performance in workers of a health center under quarantine for COVID 19, Juliaca 2021.

Keywords: motivation, performance, work, perception, COVID-19.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
PALABRAS CLAVE	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLA	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
I INTRODUCCION	11
II PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	13
2.1 Descripción del problema	13
2.2 Pregunta de Investigación General.....	16
2.3 Preguntas de investigación específicas	16
2.4 Objetivo general.....	17
2.5 Objetivos específicos	17
2.6 Justificación e Importancia.....	17
2.6.1 Justificación teórica.	17
2.6.2 Justificación Práctica.....	18
2.6.3 Justificación metodológica	18
2.6.4 Importancia	18
2.7 Alcances y limitaciones.....	18
2.7.1 Alcances.....	18
2.7.2 Limitaciones	19
III MARCO TEORICO	20
3.1 Antecedentes.....	20
3.2 Bases teóricas	25
3.2.1 Variable independiente: Motivación.....	25
3.2.2 Variable dependiente: Desempeño laboral	29
3.3 Marco conceptual	35
IV METODOLOGIA	37
4.1 Tipo y Nivel de la Investigación	37
4.1.1 Tipo de investigación.....	37
4.1.2 Nivel de investigación.....	37
4.2 Diseño de la Investigación	37

4.3	Población – muestra	38
4.3.1	Población	38
4.3.2	Muestreo	39
4.4	Hipótesis general y específicas	39
4.4.1	Hipótesis general.....	39
4.4.2	Hipótesis Específicas	40
4.5	Identificación de Variables	40
4.6	Operacionalización de variables	42
4.7	Recolección de datos.....	46
4.7.1	Proceso de recojo de datos.....	46
4.7.2	Técnicas e instrumentos para el recojo de datos	46
4.8	Técnicas de análisis e interpretación de datos	47
4.8.1	Técnica de análisis.....	47
4.8.2	Interpretación de datos.....	47
4.9	Aspectos éticos.....	47
V	RESULTADOS	48
5.1	Presentación de resultados	48
5.2	Interpretación de resultados	58
VI	ANÁLISIS DE RESULTADOS	61
6.1	Análisis descriptivo	61
6.2	Discusión de resultados con el marco teórico.....	69
	CONCLUSIONES	73
	RECOMENDACIONES.....	74
	REFERENCIAS	75
	ANEXOS.....	78
	ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	79
	ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	82
	ANEXO 3. BASE DE DATOS.....	84
	ANEXO 4. MATRIZ DE DATOS.....	85
	ANEXO 5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	86
	ANEXO 6. EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO....	93
	ANEXO 7. INFORME TURNITIN	97

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Tabla de estudios.....	39
Tabla 2. Operacionalización de variables	42
Tabla 3. Sexo de los encuestados	48
Tabla 4. Edades de los encuestados	49
Tabla 5. Nivel de motivación al logro	50
Tabla 6. Nivel de motivación al poder	51
Tabla 7. Nivel de motivación de afiliación	52
Tabla 8. Nivel de motivación en general	53
Tabla 9. Nivel de responsabilidad	54
Tabla 10. Nivel de liderazgo y trabajo en equipo	55
Tabla 11. Nivel de formación y desarrollo personal	56
Tabla 12. Nivel de desempeño laboral en general.....	57
Tabla 13. Prueba de Correlación de Pearson entre Motivación y desempeño laboral	62
Tabla 14. Prueba de Correlación de Pearson entre Motivación del logro y desempeño laboral	64
Tabla 15. Prueba de Correlación de Pearson entre Motivación del poder y desempeño laboral	66
Tabla 16. Prueba de Correlación de Pearson entre Motivación de afiliación y desempeño laboral.....	68

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Notación algebraica del diseño de investigación.....	38
Gráfico 2. Sexo de los encuestados	48
Gráfico 3. Edades de los encuestados	49
Gráfico 4. Nivel de motivación al logro.....	50
Gráfico 5. Nivel de motivación al poder	51
Gráfico 6. Nivel de motivación de afiliación	52
Gráfico 7. Nivel de motivación en general	53
Gráfico 8. Nivel de motivación de afiliación	54
Gráfico 9. Nivel de motivación de liderazgo y trabajo en equipo.....	55
Gráfico 10. Nivel de formación y desarrollo personal.....	56
Gráfico 11. Nivel de desempeño laboral en general	57

I INTRODUCCION

La motivación es un proceso psicológico fundamental que se encuentra en la base de nuestra pirámide de necesidades, hace referencia al deseo de querer cubrir una determinada carencia. La motivación activa conductualmente hacia la consecuencia de una determinada meta. Es un proceso latente que proporciona la fuerza o la energía que activa y mantiene un comportamiento.

Uno de los factores más importantes del desempeño laboral es la capacidad que tienen los colaboradores para hacer frente a situaciones estresantes, lo que es connatural a ambientes de alta competitividad y exigencia, sin embargo, no solo influyen los factores relacionados con el afrontamiento sobre desafíos evolutivos, sino también variables psicológicas positivas como la motivación, tanto intrínseca como extrínseca. En este contexto, los empleados de la salud pública son los que mayores índices de estrés presentan en relación a la compleja tarea que atraviesan, por lo que necesitan ser adiestrados y entrenados a fin de combatir el estrés devenido del trabajo.

De esta manera, el presente trabajo se ha estructurado en seis capítulos:

- El primer capítulo contiene la introducción, la misma que ofrece un panorama general del trabajo de investigación.
- El segundo capítulo contiene el planteamiento de la problemática de estudio a partir de un contacto directo con la realidad, asimismo, se sistematiza dicha problemática por medio de una pregunta de investigación general y específica; objetivos general y específico; finalmente, contiene la justificación e importancia de la investigación.
- El tercer capítulo contiene con el marco teórico, donde se brindará un desarrollo acerca de los principales antecedentes de investigación a nivel internacional y nacional. Asimismo, contiene los bases teóricos de cada una de las variables, donde se podrá

encontrar el desarrollo teórico, modelos, características y dimensiones de las variables.

- El cuarto capítulo aborda aspectos relacionados con la metodología de la investigación: tipo, nivel, diseño de investigación, operacionalización de la variable de estudio, hipótesis, técnicas e instrumentos de investigación y las técnicas de análisis de datos.
- El quinto capítulo contiene la presentación de los resultados a partir del procesamiento estadístico de la base de datos y la interpretación a partir de la información recogida.
- El sexto capítulo contiene el análisis de los resultados a partir del análisis descriptivo de los datos mediante el contraste de hipótesis y la comparación de los resultados con el marco teórico.

II PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

La actual pandemia por COVID-19 ha traído consigo nuevos desafíos afectando no solo a nivel nacional, sino a nivel mundial, generando repercusiones físicas y psicológicas en las personas. Actualmente se ha considerado que la población altamente vulnerable, es el personal de salud debido a la alta presión que se encuentran expuestos, por ser los primeros profesionales contra la batalla de la pandemia, poniéndose en servicio y contacto directo con la población en general, sin duda esta pandemia altera su ámbito laboral de estos trabajadores, variando las condiciones de trabajo, en la jornada laboral y la seguridad contractual, entre otros, hecho que impacta directamente en la motivación y el desempeño, dos aspectos relacionados y cruciales para el trabajo en la salud, por el contexto en el que se encuentra laborando los trabajadores de la salud pone en riesgo sus vidas (OMS, 2020), suceso que perjudica de manera directa a uno de los aspectos de la motivación, el cual es la seguridad del individuo (Maslow, 1991)

Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT) es de suma importancia verificar los componentes psicosociales que son: el trabajador con su medio ambiente, la satisfacción laboral, condiciones que le brinda la organización. Indica: “Un trabajador expuesto a elevadas exigencias, falta de acceso a equipos necesarios para realizar su trabajo, preocupación por el riesgo de contagio al COVID-19, inestabilidad emocional e incertidumbre en el trabajo, todo ello podría verse reflejado en la motivación que tiene el trabajador de la salud y su desempeño laboral

En esta batalla no solo están cayendo en recesión toda la economía de todo el mundo, sino que, el sistema de salud se ve abrumado en atenciones médicas. A pesar de la aparente tranquilidad de la tormenta viral, se considera que el 90% de los sistemas de salud cuenta con un personal nuevo que está aprendiendo, o en marchas obligadas sin tener experiencia o un camino claro por el que transcurrir, la manera de cómo salir victorioso

de esta pandemia, en especial en el plano psicológico-motivacional, el personal asistencial y sanitario en los establecimientos de salud se encuentra altamente perjudicado (Lunn, y otros, 2020)

Durante este proceso, distintos países europeos (especialmente en Italia, España, Reino Unido, Bélgica y Alemania) se mostraron confiados y dispuestos a una “nueva normalidad y adaptación con el nuevo virus, pero trayendo consigo mayores muertes en lugar de vidas salvadas. Esta lección aprendida hasta el día de hoy genera el desaliento y la desesperanza en el personal de salud. Pensamos y decimos que somos capaces de superar esta batalla que nos plantea el COVID-19, pero, parece que todo esto solo quedara como una forma de no derrotarnos para no afectar el trabajo que realizamos, ya que el resultado de nuestras labores recae sobre el desempeño laboral constantemente.

El desempeño laboral que antes se denominaban altos; hoy en día, es variable, con ciertas dificultades que nos ha impuesto el COVID-19 para poder medirlos. (Wise, 2020). Por esta razón, el plan de respuesta a emergencias debe tener en cuenta la necesidad de reorganizar y preparar ampliamente a todo el sector salud, esto implica proponer hipótesis sobre la gestión de los recursos humanos en salud. En este sentido, la OIT manifiesta la necesidad de invertir en el sistema del sector salud no solo para contratar, distribuir y conservar una cantidad suficiente de empleados, sino también para que abogue para mantenerlos informados, respaldados y motivados (OIT, 2020).

Del mismo modo, las restricciones al movimiento de la población evitar el colapso del sistema de salud de personas han ocasionado problemas al personal sanitario, pues se han visto obligados a extender la jornada laboral, en respuesta al aumento de la demanda, como por una disminución del personal, que es vulnerable, se encuentre enfermo o aislado; lo cual hace que sea más difícil alcanzar la meta en el lugar de trabajo (Wiskow & Hopfe, 2020); se suman a esta condición, el caos es generado del acelerado avance de la pandemia por COVID-19, el desconcierto para responder a este tipo de emergencia sanitaria, la inestabilidad del sistema

de sanidad y la respuesta social ante el temor a lo desconocido (Briones-Jacome, 2020)

La atención se centra, en la motivación que antes presentaba los trabajadores de la salud, viéndose alterada en la actualidad por la actual pandemia, siendo golpeada constantemente, recayendo sobre el desempeño de estos. De hecho, según la OPS/OMS 2020, desde el inicio de la pandemia, el desempeño laboral ha disminuido hasta la fecha de hoy, reportando una caída de un 47% desde el nivel promedio percibido por los trabajadores de la salud, porcentaje que distribuye su mayor impacto en países en desarrollo, como es Latinoamérica, la más afectada hasta ahora por el COVID 19 en el mundo.

En los países Latinoamericanos, la alta vulnerabilidad del sistema de salud se destacó por una pandemia de COVID-19 caracterizada por el escases de profesionales, la falta de equipo de protección personal y dificultades en la toma de decisiones relacionadas con la distribución (OMS, 2020), mostrándose con ciertas dificultades con las Naciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCED), para enfrentar la pandemia por COVID-19, teniendo un promedio de dos médicos para cada 1,000 personas, siendo el promedio de la OCED de % 3,3 , en la que solo Uruguay, Cuba y Argentina registran más. Estos eventos afectan la productividad, el provoca un deterioro del clima laboral, afectando el desempeño laboral y como resultado el incremento de nivel de los reclamos, el ausentismo o la afectación en la motivación de los profesionales de la salud (Banco Mundial, 2020)

En el Perú, el primer caso se registró el 6 de marzo del 2020. La respuesta correcta del gobierno peruano fue declarar una emergencia nacional e imponer un distanciamiento social durante los 14 primeros días en un esfuerzo por reducir la exposición e infección y transmisión del coronavirus (De La Cruz Vargas, 2020). Sin embargo, la toma de acciones inmediatas y concretas establecidas por el gobierno central para prevenir la expansión de la enfermedad, no fueron suficientemente ejecutadas e implementadas en el sector salud, como efecto de la inestabilidad en el sistema de la salud

pública, se vio reflejada en la seguridad laboral , para quienes se encuentran combatiendo este virus y los peligros que implica su labor en estas débiles circunstancias, afectando en la motivación para el desarrollo de sus labores (OIT, 2020)

En el ámbito Institucional, en el establecimiento de Salud Guadalupe de la provincia de San Román, la situación no es distinta a la descrita, en la que se pudo observar el comportamiento del personal, puesto que, labora a diario en un ambiente tenso, agotamiento de equipos de protección, el verse obligados a usar el teletrabajo, largas jornadas de trabajo, continuas guardias, trabajo bajo presión, afluencia de los usuarios al establecimiento de salud, el temor al contagio de COVID-19 y llevarlos a la muerte, entre otros. Son factores que debilitan la motivación como respuesta su desempeño laboral, afectado por una disminución significativa de la capacidad afectiva, cognitiva y psicomotora del personal de salud.

De acuerdo a la revisión de la información se localizan investigaciones enfocadas y relacionadas a la problemática a estudiar.

Sin embargo, a pesar, de las alteraciones de la Salud Mental en los trabajadores de la salud, generados por el COVID-19, es muy limitada la información disponible. Por lo que la presente tesis tiene por finalidad indagar la evidencia actual sobre las repercusiones negativas generadas por la COVID-19 sobre estado emocional del trabajador alterando la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la salud.

2.2 Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021?

2.3 Preguntas de investigación específicas

- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación del logro con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación del poder con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021?

2.4 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021

2.5 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la motivación del logro con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021
- Identificar la relación que existe entre la motivación del poder con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021
- Identificar la relación que existe entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021

2.6 Justificación e Importancia

El presente estudio se justifica en las siguientes razones:

2.6.1 Justificación teórica.

El estudio desde el punto de vista teórico se justifica en los siguiente, permitirá identificar desde un nuevo contexto general en el que nos encontramos ,aportara conocimiento científico sobre la relación que exista entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en cuarentena por covid-19, en una Institución prestadora de asistencia sanitaria, permitiéndonos propiciar una meditación sobre la polémica académica sobre los conocimientos encontrados en el campo indagado, de tal manera se enriqueció la información teórica de varias fuentes tanto

virtuales y físicas, quedando como antecedentes para futuras investigaciones.

2.6.2 Justificación Práctica.

Desde un punto de vista práctico la investigación va a contribuir a los trabajadores y autoridades del centro de salud en la ciudad de Juliaca, tomando en cuenta la realidad encontrada se puedan desarrollar e intervenir con planes de mejorar y generar una mayor motivación para un buen desempeño laboral de los profesionales de la salud, el cual les posibilite un mejor cumplimiento de sus metas en su labor.

2.6.3 Justificación metodológica

La presente investigación sigue una ruta metodológica, teniendo presente el tipo y diseño de la investigación, para ello se utilizó instrumentos variados para poder evaluar a los trabajadores de la salud, lo cual permitirá confirmar la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados para fortalecer sus propiedades psicométricas como base para futuras investigaciones.

2.6.4 Importancia

La pandemia por COVID – 19, representa una emergencia sanitaria emergencia sanitaria, que afecta la salud física y mental en los trabajadores de la salud afectando su desempeño laboral, originado por diversos factores que intervienen en ella. De acuerdo a las experiencias de epidemias y pandemias pasadas se tiene el conocimiento que pueden traer repercusiones a corto y largo plazo en la salud física y mental, por lo que se convierte en un problema de salud pública, que debe ser atendido, para poder tener un control adecuado sobre el impacto que este puede generar en los trabajadores sanitarios y poder mantener su estado mental y físico adecuado para un desempeño laboral óptimo.

2.7 Alcances y limitaciones

2.7.1 Alcances

a) Delimitación Social:

Esa enfocado en los trabajadores del Centro de Salud “Guadalupe de Juliaca”.

b) Delimitación Espacial:

El presente proyecto será realizado en un Centro de Salud “Guadalupe”, ubicado en el Distrito de Juliaca, provincia de San Román, departamento de Puno.

c) Delimitación temporal:

El periodo de trabajo del presente estudio será los meses de mayo a setiembre 2021.

2.7.2 Limitaciones

- Sobre la variable Motivación y Desempeño Laboral aún no hay teorías que traten sobre este tema en un contexto de pandemia. Pero existen artículos periodísticos, revistas, opiniones e informes en la página web.
- Acceso de información adecuada, debido a limitados estudios realizados con relación al tema de estudio, por ser un tema actual.
- Disponibilidad de los colaboradores para responder la encuesta, por la modificación de horarios por la actual pandemia, por lo que no todos asisten todos los días

III MARCO TEORICO

3.1 Antecedentes

Después de analizar las fuentes físicas y virtuales se ha podido situar trabajos que poseen relación indirecta con nuestras variables, siendo valiosos aportes:

Internacional

Cadena, G. (2019) en su Tesis titulada “La motivación y su relación con el trabajando en la empresa Envatub S.A. del Distrito de Pichincha”. El propósito del estudio es explorar la relación entre incentivos y desempeño entre quienes operan Envatub S.A. del distrito de Pichincha. La investigación buscó la validez estadística, de tipo no experimental con componentes claros y descriptivos. Se tomaron muestras de 50 empleados de la zona. En términos de empleo, los resultados del uso del Cuestionario de Gestión de Motivación MbM muestran que los empleados mantienen las necesidades de seguridad, la autosuficiencia y la autoconciencia en el medio, mientras que sus necesidades y roles muestran un declive; en términos de evaluación del desempeño en términos de desempeño, desempeño y habilidades de liderazgo. Podemos decir que existe una relación importante entre motivación y desempeño.

Arango, K. (2017) en su Tesis titulada “Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP INTERNATIONAL” su objetivo fue identificar los factores que afectaron el desempeño del personal de OPS International, donde se realizó la prueba CMT; Se tomó un estudio más detallado, no experimental, con apartados claros y descriptivos, se tomaron ejemplos de 20 empleados que laboran en la sede de Medellín. Los resultados muestran que el 72,45% tiene interés interno (conciencia), el 78,35% tiene interés en el cumplimiento y el 54,15% tiene una tasa de interés baja. Con el fin de que los factores motivacionales tengan el papel más motivador para la motivación y la realización.

Nacionales

Cardenas, M. (2021) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los profesionales médicos de la época COVID-19. Liderazgo en Salud Apurímac II, Andahuaylas ”; El objetivo fue determinar la relación entre los incentivos y el desempeño del Obstetra Profesional durante el período COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas; Este estudio es descriptivo. La cifra estuvo conformada por 133 profesionales médicos que laboran en la organización, mientras que se utilizaron dos encuestas para promover desempeño y desempeño, validación y juicio de expertos y confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.905 y 0.969, para obtener lo siguiente: se contabilizaron la mayoría (81.9%) y frecuencia de trabajo (51,1%) Se encontró que durante el COVID-19, hubo una correlación significativa entre la motivación y el rendimiento a intervalos regulares ($p = 0,695$; $p < 0,01$), relaciones tipo estímulo como la eficacia ($p = 0,534$; $p < 0,05$), fuerza ($p = 0.329$; $p < 0.01$) y alianza ($p = 0.491$; $p < 0.01$), y trabajo para profesionales médicos que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.

Cedron, M. (2020) en su Tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de La Libertad” su objetivo fue establecer la relación entre Promoción y desempeño en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, oportuno COVID-19; Esta investigación es descriptiva, diferenciada; Un ejemplo de 106 trabajadores y trabajadoras que han trabajado por más de un año, el Cuestionario de Motivación Laboral basado en McClellan (1970) y la Escala Multidimensional de Desempeño Laboral basado en Postulados de Stone y Freeman (1994), que encontró resultados Bajos (50,9%), el desempeño fue bajo (60,4%). Se comprobó que los experimentos tuvieron una relación significativa con el desempeño y el tamaño, en la fuerza laboral de la Gerencia Regional de Salud La Libertad, durante el COVID-19.

Granados, B. (2020) en su Tesis titulada “motivación con el desempeño de los que laboran en el Hospital I EsSalud”. El propóstio fue establecer una relación entre la motivación y el trabajo desde una perspectiva clínica y el

equipo de apoyo del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García", de Viru, 2020. La investigación fue descriptiva - consistente. La cifra incluyó a 58 empleados de la agencia. Los instrumentos utilizados fueron verificados y probados profesionalmente para coeficientes alfa de Cronbach superiores a .750 con conexiones superiores a .350, donde se encontró que los resultados eran consistentes (69.0%) con un rendimiento óptimo (56.9%); En medidas motivacionales como logro, integración y empoderamiento, se identifican como comunes (69,0%, 48,3% y 51,7%, respectivamente), en la medida en que existe una relación significativa ($p < 0,05$) entre todos los incentivos y desempeño y relaciones ($p < 0,05$) entre el rendimiento recomendado y la fuerza en el rendimiento.

Campos, J. (2017) en Tesis titulada "Factores motivacionales en el servicio de enfermería de emergencia en el Hospital Vitarte - Lima". El propósito fue identificar los vínculos entre la profesión de enfermería promotora del Hospital Vitarte, Lima-2017. El tipo de búsqueda es similar a un tipo descriptivo simple, con una interfaz coherente, discreta y separada. La cifra fue fijada por 40 especialistas en lactancia materna. Del mismo modo, se encontró como resultado que el 60% de la motivación, el logro, el compromiso y la fuerza condujeron a un nivel moderado y que el 65% estaban activos lo que resultó en un nivel estable. Al punto que, si hay algo que pueda motivar en mayor medida, eficiencia, coordinación y fuerza en menos trabajo.

Retamozo, J. (2018) en su tesis titulada "Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería"; su objetivo fue establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, de Lima a investigación fue de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, con una población de 300 trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, y la muestra estuvo representada por 170 profesionales y técnicos. Los instrumentos empleados fueron: la escala de la motivación y desempeño laboral, dichos cuestionarios fueron aplicados a los trabajadores. Donde se pudo encontrar como resultado que el 74,1% tiene incentivos medios, los incentivos al logro son moderados (67,6%), los

incentivos son moderados (70,6%) y los afiliados son moderados (73,5%) y el 80,0% están operativos de forma regular. Para el fin de que exista una relación entre la motivación y el desempeño, encuentre el valor calculado de Spearman Rho (0.002).

Antecedentes Locales

Ramirez, C. (2017), en su tesis titulada "Percepción motivacional y el rendimiento a. profesores de escuelas privadas". El propósito fue identificar las ideas motivacionales y el desempeño docente de la organización "Nuevo Horizonte" de Juliaca en 2017. En cuanto al tipo y diseño de la investigación, esta no fue experimental, de tipo original y ligada descriptiva. El número total fue de 28 profesores que trabajaban en el cuerpo docente. Para que los resultados sean consistentes y coherentes, la confiabilidad del instrumento es confirmada por el método Alpha de Cronbach a través del cambio de parámetros, el cambio de mentalidad se obtuvo en 0.887 (con 15 ítems); Por otro lado, en términos de cambio de trabajo, el Alfa de Cronbach es de aproximadamente 0,868 (con 15 ítems). Con base en los logros y el valor medio de $\alpha = 0.05$, se confirma que existe un vínculo directo entre las ideas motivacionales y las prácticas laborales de los docentes de la organización autodidacta "Nuevo Horizonte" en Juliaca, 2017.

Guevara, L. (2020), en su tesis titulada "Salud mental en el contexto de la COVID 19 y rendimiento". El propósito fue establecer el vínculo entre Salud Mental basada en COVID-19 y el desempeño de Clínica Americana Juliaca 2020. El tipo de estudio es de tipo original, con un incremento periódico, con descripciones descriptivas de niveles experimentales, experimentales u de observación. En cuanto a su gente, tenía ejemplos de 110 miembros del personal de la Clínica Americana de Juliaca. Cuando se utilizó la pregunta de Anabel Castillo (2012) para la recopilación de datos, se encontró el Alfa de Cronbach de 0,795 en el primer cambio y 0,830 en el segundo cambio de actividad. Concluyo que existe una relación importante con el valor $p = 0.000$, que es <0.05 . con una correlación positiva de Rho de Spearman = 0.666, en términos de salud mental en términos de COVIS

19 y desempeño ya que refleja la conciencia de salud de los grupos de trabajo, se obtiene un grado mínimo con 43, 6%.

Quispe, M. (2017), en su tesis titulada “La motivación y desempeño de los médicos especialistas del Hospital III Es salud Puno”. La pesquisa tuvo por propósito establecer el vínculo entre lo básico y el desempeño de los Profesionales Médicos del Hospital III EsSalud Puno, 2016. El tipo de investigación fue descriptiva - transeccional. En cuanto a la gente, tenía 83 médicos; mientras que el método que permitió obtener los resultados fue: la pregunta de motivación de Herzberg y la escala de autoevaluación de desempeño, mientras que para evaluar los datos se utilizó la prueba de correlación de Pearson. Está comprobado que muchos de los profesionales médicos están interesados, lo que los ha llevado a trabajar con mayor frecuencia; mientras que los incentivos bajos permiten que un trabajador de la salud trabaje de regular a pobre. Al encontrar un valor del Coeficiente de Pearson que difiera de 0 ($r = 0,613$), se determina la correlación de correlación; Como resultado, nos permiten decir que existe una relación muy importante ($p = 0.000$) entre motivación y desempeño.

Cuilayme, A. (2019), en su tesis “Factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Puno 2016 – 2017”; su objetivo fue analizar el cálculo sobre las pruebas sobre el desempeño de la Dirección Regional de Educación Puno 2016-2017, en las cuales se utilizó investigación, no para probar experimentos de métodos pequeños u horizontales, multidimensionales, utilizando el método de deducción, involucrando el tipo de modelo. El método de estudio se utilizó como método de investigación, así como en el análisis de datos y análisis del perfil de usuario, para confirmar la hipótesis de que se utilizó la prueba interactiva de Pearson en el programa de cálculo estadístico IBM SPSS. El Coeficiente Estadístico de Pearson indica un valor de 0,661 con una probabilidad mínima de 0.01, lo que indica, un aumento promocional a su fuerza laboral en la Dirección Regional de Educación Puno.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Variable independiente: Motivación

3.2.1.1 Definición

El desempeño de una organización y su continuidad dependen de sus recursos clave, que son sus empleados y la capacidad de sus encargados para crear un entorno motivador para los empleados de la organización.

Por otro lado, mantener la motivación es un desafío para los jefes. El propósito fundamental y prioridad de la mayoría de las Instituciones es beneficiar a quienes se sienten positivos sobre su trabajo y motivar a los trabajadores desmotivados, en beneficio tanto de la empresa como de los trabajadores.

La motivación se describe como una situación del estado de ánimo individual que puede ocurrir como resultado de múltiples factores que interactúan con los componentes intrínseco y extrínseco, la pasión, los hábitos, las costumbres, la razón, la satisfacción de necesidades, etc., que rodean al sujeto.

Sin embargo, para nosotros, estos son elementos modales de la conducta que proporcionan impulso o energía y le dan a la conducta un tono característico, especialmente cuando este impulso o acción lleva hacia una meta propuesta y que una vez completada creara un sentido de saciedad.

Al estudiar los orígenes y acciones de estos elementos, se explica por qué y cuando estos elementos se convirtieron de alguna manera en conductores del sujeto, específicamente cuando los que se encuentran a su alrededor están persiguiendo algo. Esto se le llama Triada del logro, poder y afiliación. (Chiavenato, 2017).

Tal como señala Gómez (2013) La motivación es un estado interno que activa, dirige y apoya acciones hacia uno o más objetivos específicos. Ya que este es un impulso para que las personas tomen ciertas acciones y pasen por distintas fases, como la primera que anticipa al individuo que se va a sentir bien al cumplir su objetivo, la segunda fase se activa y comienza a realizar acciones para cumplir su objetivo y por último disfruta de su resultado.

La motivación como la acción y efecto de motivar, que trata sobre un componente psicológico que conlleva y determina la conducta de una persona para cumplir una acción.

Idalberto (2001), define a la motivación como el resultado entre un individuo y el entorno que lo rodea. Existe una interacción entre lo que el individuo está experimentando en ese momento y si está o no motivado por el individuo, dependiendo de cómo lo está experimentando.

Valdes (2020), la motivación es uno de los aspectos psicológicos estrechamente relacionados con el desarrollo humano y se caracteriza por la interacción de las personas con la situación. Por lo tanto, la motivación varía mucho de persona a persona, de situación en situación y en momentos.

3.2.1.2 Tipos de motivación

Hay dos tipos de motivación en la psicología:

- a) **Motivación intrínseca:** La motivación de una persona para iniciar una actividad parte de una razón interna para satisfacer algo y lograr algo, por lo que esta es determinado por un incentivo interno. Se relaciona con la satisfacción y la autoestima.
- b) **Motivación extrínseca:** Es el estímulo o motivación que incita a una persona a realizar una actividad de manera externa, es extrínseco y este puede estar motivado de forma externa, sea por oportunidades o beneficios que le ofrezca la situación en la que se encuentre.

3.2.1.3 Teorías de la motivación

3.2.1.3.1 Teoría de la motivación de Maslow.

La “Teoría de la Motivación Humana”, propone una jerarquía de las necesidades y factores motivadores. En esta jerarquía se modela identificando cinco tipos de necesidades y describe el orden jerárquico ascendente por importancia de viabilidad y motivación. Según este modelo, cuando un hombre satisface sus necesidades, otras nacen para cambiar o modificar su comportamiento. Por otro lado, nuevas necesidades se activan cuando las necesidades de satisfacen “razonablemente” (Quintero A., 2011)

Las cinco categorías de las necesidades propuestas por Maslow son las siguientes:

- Necesidades físicas: las necesidades físicas son las necesidades básicas que todo el mundo necesita para sobrevivir. Estos incluyen comida, aire, refugio y agua. Si no se cumplen estos requisitos, el empleado no podrá ir más allá de ciertas etapas.
- Necesidades de seguridad: Cuando las necesidades fisiológicas se encuentran en su gran parte logradas, surge el segundo nivel de las necesidades relacionadas con el sentimiento del empleado como: seguridad laboral, seguridad física, ingresos, familia y gozar de una buena salud.
- Necesidades sociales, de amor: Cuando las necesidades de seguridad y bienestar fisiológico se encuentran logradas, se puede ascender al siguiente nivel de las necesidades donde se encuentra el afecto, el amor y la pertenencia a un cierto grupo social. Diariamente el ser humano manifiesta un deseo de casarse, formar una familia, pertenecer a una iglesia o ser parte de una comunidad.
- Necesidades de estima: Cuando las tres primeras necesidades se logran satisfacer, se podrá ascender a la necesidad de estima, la cual está orientada hacia la autoestima, el reconocimiento hacia uno mismo, el logro, el respeto hacia los demás, al satisfacer cada una de ellas el trabajador se siente seguro y valioso de sí mismo dentro de una sociedad; pero cuando estas necesidades son satisfechas, la persona se siente inferior ante las personas dentro de su sociedad. Las necesidades de estima son clasificadas en internas y externas.
- Las necesidades internas están relacionadas con el respeto, la autoestima y el logro. Mientras que las necesidades externas están relacionadas con el estatus social y el reconocimiento que viene con el logro.
- Necesidad de autorrealización: Es la necesidad más elevada y se encuentra en la cima de la jerarquía; Maslow menciona a la autorrealización como la necesidad que posee una persona para ser

y realizar lo que verdaderamente quiere, es decir, es el cumplimiento del potencial personal.

3.2.1.3.2 Teoría de los dos factores de Fredrick Herzberg

En el año 1959, Fredrick Herzberg introdujo una teoría con dos factores de motivación. Los dos factores llamados higiénicos y motivadores, la teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: tienen la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y las necesidad de crecer emocionalmente e intelectualmente, por lo que el factor insatisfacción se llama “higiene” y el factor satisfacción es “motivadores” estos distintos tipos de necesidades en el mundo de trabajo requieren de distintos incentivos, por ellos es que se hace la mención de dos tipos de factores que intervienen en la motivación laboral (Amador Cid, 2013).

- Factor de higiene: Los factores de higiene se encuentra relacionados con la organización. Como la el sueldo, la seguridad laboral, la adecuación del entorno físico de trabajo, las políticas de la empresa y las relaciones con compañeros y supervisores. La insatisfacción llega si estos factores no existen en el trabajo
- Factores motivadores: Los factores motivadores determinan la satisfacción, estos tienen que ver con el reconocimiento y los logros, la promoción y el crecimiento profesional, o la confianza y la autonomía para realizar su trabajo. Estos factores ayudan enormemente en el aumento de la satisfacción de las personas.

3.2.1.3.3 Teoría de las necesidades adquiridas de David McClelland

David McClelland (1961) identifico tres necesidades que los empleados requieren para estar satisfechos y motivados en el lugar de trabajo, esta teoría se basa en tres necesidades:

- Necesidades de Realización: Su interés es el crecimiento, se destaca por aceptar la responsabilidad personal y se esfuerza por hacer las cosas correctas, tener éxito, resolver problemas, ser exitosos o hacer frente al fracaso.

- Necesidades de Poder: Su principal característica es influir y controlar a los demás y se afanan por ello. Les encanta luchar, le gusta competir y se preocupan mucho más por su reputación e impacto en los demás que por sus consecuencias
- Necesidades de Filiación: Se caracteriza por ser solicitados y aceptados por su entorno, persiguen la amistad y la cooperación e luchar de luchar, buscan la comprensión y las buenas relaciones.

3.2.1.4 Dimensiones de la motivación

Dentro de la motivación encontramos diferentes dimensiones como son:

- **Motivación del logro:** Su prioridad es por el desarrollo, por el deseo de destacarse al aceptar responsabilidades personales y hacer bien las cosas. Tener éxito incluso por encima de las recompensas
- **Motivación del poder:** su principal rasgo es el de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados.
- **Motivación de afiliación:** su rasgo esencial ser solicitados y aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones.

3.2.2 Variable dependiente: Desempeño laboral

3.2.2.1 Definiciones del desempeño laboral

Según (Palmar G. & Valero U., 2014) el desempeño laboral se define como el desenvolvimiento de cada persona o individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual está ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera será eficiente, eficaz y efectivo en el cumplimiento de las tareas que se le asigne, para alcanzar los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.

Según (Montejo, 2009), el desempeño se define como las acciones o procesos que son percibidos por los empleados como esenciales para el logro de los objetivos de la organización, los cuales pueden medirse por el potencial de cada individuo y el tamaño de la empresa. Trabajar es el

resultado de lo que un empleado siente y piensa, lo que a su vez afecta sus acciones, metas y las habilidades que utiliza para lograr el compromiso.

A su vez Chiavenato (2000), el desempeño laboral lo define como “comportamientos observados en los empleados en relación con el logro de los objetivos de la organización”. De hecho, declara que hacer un buen trabajo y óptimo es la fuerza más apropiada que tiene una organización. Mientras que, plantea que el desempeño laboral está relacionado en gran parte por las expectativas del empleado que tiene en el trabajo, sus actitudes hacia los logros y de deseo de armonía. Por lo que el desempeño laboral se encontraría relacionado con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, con el fin de consolidar los objetivos de la organización.

Por otro lado (Bittel, 2000), menciona que el desempeño está fuertemente influenciado por las expectativas laborales de los empleados, sus actitudes hacia el éxito y su deseo de armonía. Por lo que el desempeño laboral está vinculado o asociado con habilidades y conocimiento que apoyan el comportamiento del trabajador para complementar los objetivos de la empresa o organización.

También refiere que existen otras teorías que sustentan acerca del desempeño laboral y de cómo estas se producen de acuerdo a los distintos enfoques y contextos, estas teorías son las siguientes:

3.2.2.2 Teoría de la equidad

Para Klingner y Nabaladian (2002) esta sostiene que el desempeño del trabajador está vinculado a su percepción del trato recibido.

Como resultado, estas apreciaciones dan de resultado lealtad, un óptimo desempeño dentro de la organización, a menudo, este sentimiento está más relacionado con el estado mental que con la percepción real. Pero eso significa que la equidad y el trato adecuado son la clave para un buen desempeño.

La buena comunicación entre los niveles organizacional también influye en la organización (Klingner, 2002).

La equidad tiene dos aspectos: desempeño y la igualdad con los demás. En el primer caso, es una comparación de su contribución o desempeño laboral con las recompensas que recibe por otros. En el segundo caso, hablamos de una comparación subjetiva de uno respecto a su par (Klingner, 2002). En el caso anterior, se determina que la teoría de la equidad se basa en el equilibrio entre la forma de trato que perciben los trabajadores y su desempeño, es decir la relación entre el esfuerzo y la bonificación de acciones; en segundo lugar, depende del tipo de trato (justo o injusto) que reciben los empleados para motivar y lograr un determinado desempeño (Klingner, 2002).

3.2.2.2.1 Teoría de las expectativas

Esta teoría enfatiza en la satisfacción de los empleados y promueve un mejor desempeño con los demás. En este sentido, esta posición se centra en la percepción subjetiva de que los trabajadores tienen un potencial de desarrollar sus estilos de trabajo y comportamientos específicos para lograr un desempeño específico (Vroom, 1964).

El autor (Vroom, 1964), presenta tres elementos de la teoría de las expectativas:

- Expectativa: Es la relación entre esfuerzo y desempeño, y se refiere al esfuerzo que hacen empleados para lograr un desempeño preciso.
- Instrumentalidad: Es la relación entre el desempeño y la recompensa, que indica el grado de probabilidad del cual se estimara en base al resultado óptimo correspondiente a la recompensa
- Valencia: Se refiere a la importancia que el individuo le otorga al resultado por el desempeño obtenido.

En resumen, se identificaron tres factores: (a) el impacto que los empleados creen que podrían tener en su desempeño laboral al nivel esperado, (b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento a través de ratificaciones o sanciones como respuesta al resultado de que se logre o no el objetivo esperado del desempeño (Vroom, 1964)

Sin duda, esta teoría puede incluir hasta respuestas positivas o negativas al desempeño del trabajador, por que como seres humanos también tenemos expectativas y metas. Por este motivo, esta teoría anima a los empleados a tomar acciones específicas para cumplir sus expectativas, los empleados lo reconocen un como un resultado valioso y lo adaptan a tres aspectos: expectativa, instrumentalidad y valencia.

3.2.2.2.2 Teoría de la finalidad o de las metas

Esta teoría fue propuesta por Locke (1976), en la que el afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de la motivación en el trabajo al momento de desempeñar alguna labor, las personas buscan y diseñan sus propias metas a través de decisiones previas adecuadas. Una vez encontradas las metas, las personas se comprometen en cumplirlas, cabe resaltar que una meta es aquello que una persona se esfuerza por cumplirla (Locke, 1976)

La teoría de la fijación de metas, postula la necesidad de plantear metas claras y alcanzables para mantenerse motivado.

Según Locke (1976), las condiciones de las metas son:

- Tienen que ir de lo simple a lo complejo y alcanzarlo gradualmente.
- Deben ser claras e indicar el nivel de desempeño que necesita y las recompensas que ofrecerá.
- Tienen que considerar las diferencias individuales de las personas.

Además, de las metas u objetivos planteados a los empleados deben ser lo suficientemente interesantes como para despertar su motivación para cumplirlas. Por esta razón, las organizaciones tienen que promover este interés y proporcionar tareas atractivas para sus trabajadores.

Si los objetivos son muy generales (menos específico), ambiguo o abstracto, las posibilidades de que un empleado se motive para alcanzar el objetivo se reduce considerablemente. De esta manera, establecer objetivos específicos para su organización mejorara el desempeño de los empleados en comparación con situaciones en las que los objetivos están vagamente definidos. (Locke, 1976)

El autor Edwin Locke (1976) plantea que las metas pueden tener diversas funciones:

- Ayudan a centrar las acciones y la atención en la tarea.
- Movilizan energía, recursos y esfuerzos personales.
- Aumentan la resistencia y la paciencia.
- Ayuda a desarrollar estrategias.

De acuerdo con lo anterior, los objetivos que los trabajadores se propongan deben ser lo suficientemente interesantes y precisos para despertar su motivación, en particular apoyando la implementación de acciones adecuadas y efectivas (Locke, 1976). Así, en la teoría de la meta, la motivación juega un papel fundamental en la consecución de una meta preestablecida.

Esta teoría sostiene que el objetivo es guiar a los individuos a lograr de una manera específica lo que se han propuesto, por ello estos deben de ser desafiantes.

3.2.2.3 Dimensiones del desempeño laboral

3.2.2.3.1 La responsabilidad

La responsabilidad dentro de una organización consiste en un conjunto de características que deben realizarse independientemente del resultado. Es por este hecho que las personas mal administradas tratan de evitar la responsabilidad y trasladar la carga a otros, a menudo alcanzando niveles superiores, quienes se ven en la obligación de decidir y al hacerlo sea este bien o mal será criticado por los que aprobaron estas decisiones y se convertirá en un círculo vicioso.

Según (Vives & Peinado, 2011), definen la responsabilidad social como un paradigma en la cual se puede construir un significado nuevo que deben de poseer las organizaciones con su entorno interno o externo dentro de una búsqueda de desarrollo sostenible; incluyendo una ética de valores y principios referidos al respeto de sus trabajadores, generando un buen ambiente laboral, a la escucha y la consulta con lo que se relacionan a una transparencia que generara identificación y confianza con la comunidad. En

el lenguaje cotidiano, la responsabilidad se define como la obligación de responder a las propias acciones.

Según (Oficina Nacional de Administración de Personal, 2006, p. 14) la responsabilidad "es una preocupación por el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades. Las tareas que le son asignadas, considerando las consecuencias de sus acciones y esforzándose por encima de lo que se les exige; es un beneficio que le brinda la oportunidad de exhibir, dirigir y mejorar su vida en la organización y la organización".

3.2.2.3.2 Liderazgo y Trabajo en Equipo:

El liderazgo debe entenderse como un tipo de influencia que permite a los miembros de una organización cooperar con voluntad y entusiasmo para lograr las metas organizacionales. Los líderes son personas que influyen en las actitudes y opiniones de los miembros del equipo, además de influir en sus opiniones en sus decisiones, sin la necesidad que tenga que estar dotado de una autoridad formal. Liderazgo significa coordinar, guiar y en última instancia dejar que otros lo hagan, y establecer el tono armoniosamente con un esfuerzo mínimo para el equipo.

El autor (Garcia, 2007), define al liderazgo como la capacidad de influir en el grupo para el logro de las metas. Para lo cual se debe de tener las relaciones de coherencia, orientación, trabajo y comunicación.

Para (Chiavenato, 2009), el liderazgo es de suma importancia en toda organización humana, ya que plantea que conocer la motivación humana y saber guiar a las personas es ser líder. Durante este proceso un líder hace uso de su poder y autoridad para posterior a ello generar cambios en el comportamiento de cada miembro de la organización.

3.2.2.3.3 Formación y Desarrollo Profesional:

El crecimiento laboral se ha convertido en una forma de abordar los beneficios, la educación y el crecimiento organizacional, que puede ayudar a desarrollar habilidades y mejorar la comunicación interpersonal al brindar un lenguaje común, formar grupos de trabajo y establecer una visión común para la empresa.

El desarrollo humano (García Villamizar, 2007) lo define como una oportunidad de desarrollo personal y profesional para el buen funcionamiento de la población activa y para un estilo de vida saludable. No solo físico sino también psicológico, brindando oportunidades educativas, oportunidades de respiro, acceso a la atención médica, acceso a servicios de apoyo.

(Luthais, 2002), sostiene que organizar al personal de la organización significa mejorar el desempeño mediante el desarrollo de habilidades, conocimientos e ideas. Eso le permite a la agencia rescindir o impedir la funcionalidad de su personal al hacer que sus empleados sean más flexibles y comprometidos con su organización.

3.3 Marco conceptual

A continuación, presentamos algunos conceptos que permitirán a esta investigación, tener mayor entendimiento:

- a) **Motivación:** Se define como el carácter voluntario que va a estimular y reforzar un propósito que se debe alcanzar para cumplir algunas metas.
- b) **Motivación extrínseca:** Es el poder que impulsa a las personas a emprender todo tipo de actividades, a poner en marcha todos los proyectos propuestos. No proviene del interior de una persona.
- c) **Motivación intrínseca:** Motivación que proviene del interior del individuo cuando actúa con la intención de lograr lo que quiere. Lo cual proviene de interior de una persona.
- d) **Motivación del logro:** Es el impulso o necesidad que tiene una persona de sobre salir, de tener logros en relación con un conjunto de normas y de luchar por tener éxito.
- e) **Motivación del poder:** Es él impulso que hace actuar a la persona para tener un impacto y control sobre otras personas.
- f) **Motivación de afiliación:** Es la necesidad que tiene una persona para establecer, mantener o recuperar una relación afectiva positiva con otra persona o entorno social.

- g) **Desempeño laboral:** Es la utilidad y el accionar laboral que expresan los trabajadores durante la ejecución de sus tareas o funciones (según cada posición o cargo).
- h) **La responsabilidad:** Es la cualidad que tiene una persona para cumplir sus obligaciones o promesas y asume las consecuencias de sus actos, cuando lo realiza de manera consciente.
- i) **Liderazgo y Trabajo en Equipo:** El liderazgo es la capacidad de las personas para influir, motivar, organizar y actuar para lograr metas y objetivos que involucran a las personas y grupos dentro del marco de los valores.
- j) **Formación y Desarrollo Profesional:** El proceso por el cual un individuo explora y practica ciertos aspectos y se enfoca en mejorar la salud, virtudes, talentos y habilidades los cuales le permiten el desarrollo.

IV METODOLOGIA

4.1 Tipo y Nivel de la Investigación

4.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación corresponde al tipo básico o fundamental pues “tiene por finalidad la ampliación de la teoría sobre la variable de estudio, es decir, busca contribuir al acervo teórico de la variable y no la aplicación práctica o directa de este conocimiento” (Baena, 2017, pág. 33).

4.1.2 Nivel de investigación

La presente investigación corresponde al nivel de investigación relacional, ya que busca establecer una relación entre las variables, sin atribuir una relación de causalidad entre ambas. En ese sentido, siguiendo el criterio de Hernández, Fernández y Baptista (2014) buscamos determinar una asociación, ya que ambas variables son de tipo cualitativo o categórico.

4.2 Diseño de la Investigación

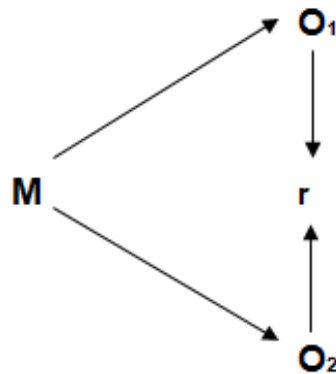
Se utilizó un diseño y control de segmento más sofisticado. Se denomina diseño descriptivo a un enfoque comunicativo que implica “crear un contexto descriptivo para ambos cambios: motivación y desempeño (Baena, 2017, p. 35).

A su vez, se denomina estructura coherente, estructura que busca determinar la correlación o coherencia entre sondas.

Finalmente, la transversalidad se denomina estructura en la que los datos se recopilan una vez, simultáneamente. Generalmente, este diseño requiere una descripción de los cambios y un análisis de las interacciones y conexiones. (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p. 32)

GRÁFICO 1.

NOTACIÓN ALGEBRAICA DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN



Fuente: (Baena, 2017, pág. 52)

Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la primera variable (motivación laboral)

O₂ = Observación de la segunda variable (desempeño laboral)

R = Relación (entre la variable X y Y)

4.3 Población – muestra

4.3.1 Población

La población está conformada por un conjunto de elementos, los cuáles pueden ser personas, organizaciones, comunidades u Otros, según Carbajal (2007), esta referidos al conjunto de todas las posibles observaciones que caracteriza al objeto de estudio.

La población está conformada por 47 trabajadores de un Centro de Salud “Guadalupe”, ubicado en el departamento de Puno, provincia de San Román del distrito de Juliaca en cuarentena por COVID 19.

Tabla 1. Tabla de estudios

Cargo	Unidades de análisis
Médicos cirujanos	3
Enfermeras	9
Obstetras	4
Cirujano dentista	2
Lic. Nutrición	1
Psicólogos	3
Médico veterinario	1
Químico Farmacéutico	2
Asistentas sociales	2
Biólogos	2
Tec. Enfermería	4
Tec. Laboratorio	3
Tec. Farmacia	2
Personal de servicio	4
Tec. Computación	1
Tec. administrativo	3
Tec. En estadística	1
TOTAL	47

Fuente: Información proporcionada por el centro de salud “Guadalupe” de Puno.

4.3.2 Muestreo

El muestreo utilizado en la presente investigación fue de tipo censal, pues se trabajó con toda la muestra por ser relativamente pequeña.

4.4 Hipótesis general y específicas

4.4.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

4.4.2 Hipótesis Específicas

- Existe relación directa entre la motivación del logro con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.
- Existe relación directa entre la motivación del poder con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.
- Existe relación directa entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

4.5 Identificación de Variables

- Variable independiente: Motivación
 - Definición: Conjunto de emociones afectivas y actitudinales centradas a la consecución de una meta u objetivo predeterminado por el sujeto.
 - Dimensiones:
 - Motivación del logro
 - Motivación del Poder
 - Motivación de Afiliación
- Variable dependiente: Desempeño laboral
 - Definición: Grado o nivel de satisfacción que un trabajador experimenta en relación a un conjunto de actividades asignadas.
 - Dimensiones:
 - Responsabilidad
 - Liderazgo y Trabajo en Equipo
 - Formación y Desarrollo Profesional

4.6 Operacionalización de variables

Tabla 2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable independiente: Motivación laboral	Disposición actitudinal y afectiva que mueve a los trabajadores a realizar adecuadamente las funciones asignadas.	Motivación de logro	<ul style="list-style-type: none"> ▪Desempeño en situaciones complejas ▪Trabajo en situaciones complejas ▪Tareas complejas ▪Metas realistas ▪Disfrute al termino de tara difícil 	1,2,3,4,5	Ordinal
		Motivación de Poder	<ul style="list-style-type: none"> ▪Competencias de situaciones estrés y presión ▪Confrontación 	6,7,8,9,10	

			<ul style="list-style-type: none"> ▪Influenciar para lograr objetivos ▪Control de acontecimientos 		
		Motivación de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> ▪Hablar sobre temas no relacionados al trabajo ▪Compañía con compañeros ▪Relaciones con compañeros ▪Pertenenencia al grupo ▪Equipo 	11,12,13,14,15	
Variable dependiente: Desempeño laboral	Conjunto de conductas, actitudes, competencias y habilidades destinadas a mejorar la productividad dentro de la actividad laboral.	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪Tiempo establecido ▪Trabajo independiente ▪Orden ▪Puntualidad ▪Puesto de trabajo ▪Cumplimiento de objetivos ▪Resolución de problemas 	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta clara ▪ Respeto ▪ Trabajo en equipo 	10,11,12,13,14,15,16,17,18	

		Liderazgo y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de capacidades ▪ Nuevas metodologías ▪ Preparación ▪ Promoción de capacidades ▪ Conocimientos adquiridos Capacitación 		
		Formación y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formulación de ideas ▪ Logro del trabajo ▪ Retroalimentación ▪ Evaluación Desarrollo personal ▪ Nivel de desempeño ▪ Cambios laborales ▪ Promoción de competencias ▪ Desarrollo profesional 	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28	

Fuente: Elaboración propia.

4.7 Recolección de datos

4.7.1 Proceso de recojo de datos

El proceso de recojo de datos se realizará de forma automatizada con la utilización de medios informáticos. Para ello se utilizarán: el soporte informático SPSS 25 edición, paquete con recursos para el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de medidas inferenciales. Asimismo, se empleó el software Excel, aplicación de Microsoft Office, que se caracteriza por sus potentes recursos gráficos y funciones específicas que facilitan el ordenamiento de datos.

4.7.2 Técnicas e instrumentos para el recojo de datos

4.7.2.1 Técnicas

La técnica será la encuesta, la cual, tal como señalan los autores Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2013) “la técnica de la encuesta consiste en el suministro de preguntas estructuradas a la muestra de estudio con la finalidad de conocer la variable”. (pág. 25)

4.7.2.2 Instrumentos

La presente investigación, utilizara como instrumento los siguientes cuestionarios, los cuales son:

- Escala de la Motivación Humana de Steer y Braunstein - MPLA (1976), adaptado por Sonia Palma Carrillo (2000).
- Escala de desempeño laboral de Rodríguez M. y Ramírez D. (2015), adaptado por Granados y Lora (2020).

4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos

4.8.1 Técnica de análisis

Se recogerá la información de todos los cuestionarios con la finalidad de elaborar la base de datos en Microsoft Excel y SPSS 26.0 para proceder a realizar el análisis, empleándose para ello las:

- Técnicas de la estadística descriptiva: Análisis descriptivo partir de recursos como la tabla de distribución de frecuencia (frecuencia absoluta, frecuencia absoluta acumulada, frecuencia relativa, frecuencia relativa acumulada, etc.), gráficos (gráfico de sectores, gráfico de barras, gráficos de dispersión, etc.) y medidas de tendencia central.
- Técnicas de la estadística inferencial: Contraste de hipótesis a partir del estadístico de contraste denominado Chi Cuadrado de Independencia.

4.8.2 Interpretación de datos

En base al estudio de nuestras variables dentro del estudio se utilizará el método de Chi Cuadrado a fin de determinar una relación entre las variables que tienen como características ser de tipo cualitativo planteadas en el estudio. Para ello se establecerá un nivel de significancia del 0.05 con el fin de establecer una regla para la toma de decisión final.

4.9 Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticas, se cursarán las autorizaciones a las autoridades del Centro de Salud bajo estudio fin de contar con la autorización administrativa para el suministro de los instrumentos de recolección de datos a los participantes del estudio. Por otra parte, se asegura el uso estrictamente académico de la información recogida, así como el anonimato de cada uno de los participantes.

V RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados

Sexo de los encuestados

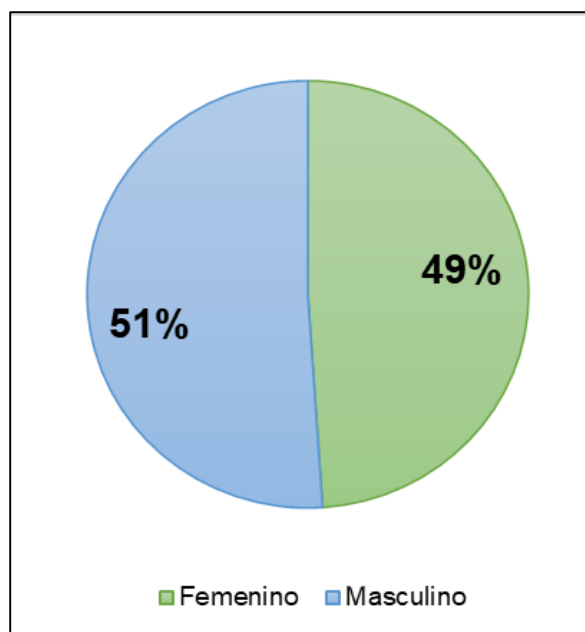
Tabla 3. Sexo de los encuestados

Sexo	F	%
Femenino	23	49%
Masculino	24	51%
Total	47	100%

Fuente: en base a la recolección de datos.

GRÁFICO 2.

SEXO DE LOS ENCUESTADOS



Fuente: en base a la recolección de datos.

Edad de los encuestados

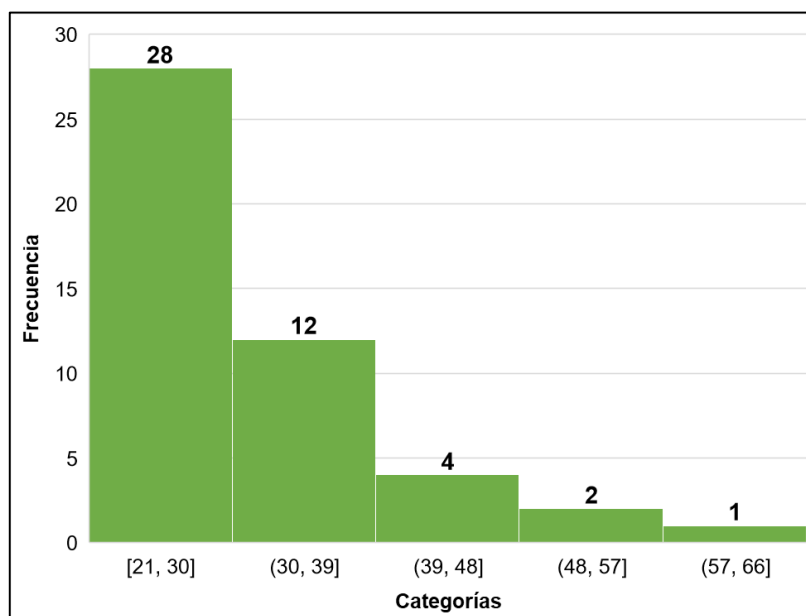
Tabla 4. Edades de los encuestados

Edad	F	%
21-30	28	60%
30-39	12	26%
39-48	4	9%
48-57	2	4%
57-66	1	2%
Total	47	100%

Fuente: en base a la recolección de datos.

GRÁFICO 3.

EDADES DE LOS ENCUESTADOS



Fuente: en base a la recolección de datos.

Variable independiente: Motivación

Motivación al logro

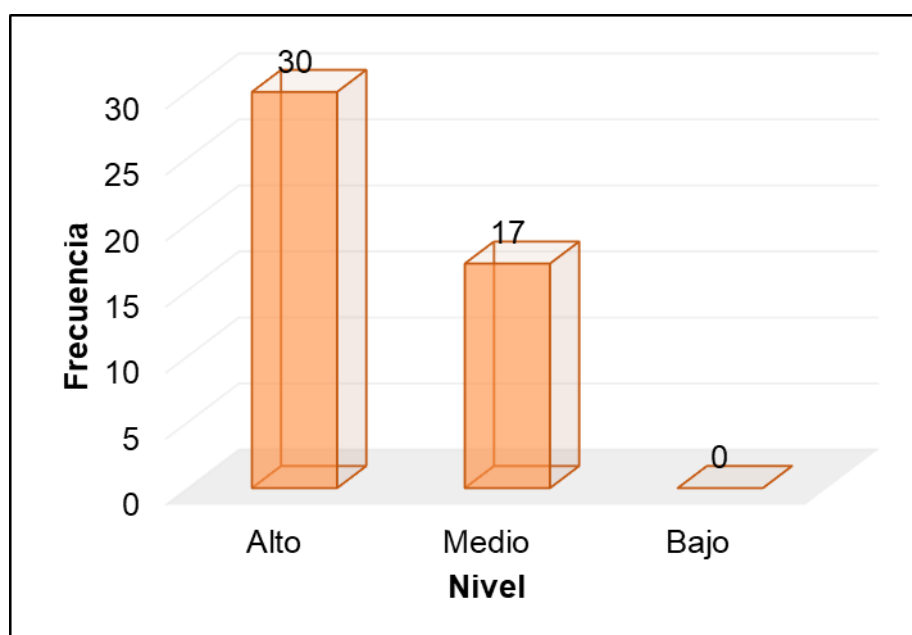
Tabla 5. Nivel de motivación al logro

Nivel de motivación al logro	F	%
Alto	30	64%
Medio	17	36%
Bajo	0	0%
Total	47	100%

Fuente: en base a la recolección de datos.

GRÁFICO 4.

NIVEL DE MOTIVACIÓN AL LOGRO



Fuente: en base a la recolección de datos.

Motivación al poder

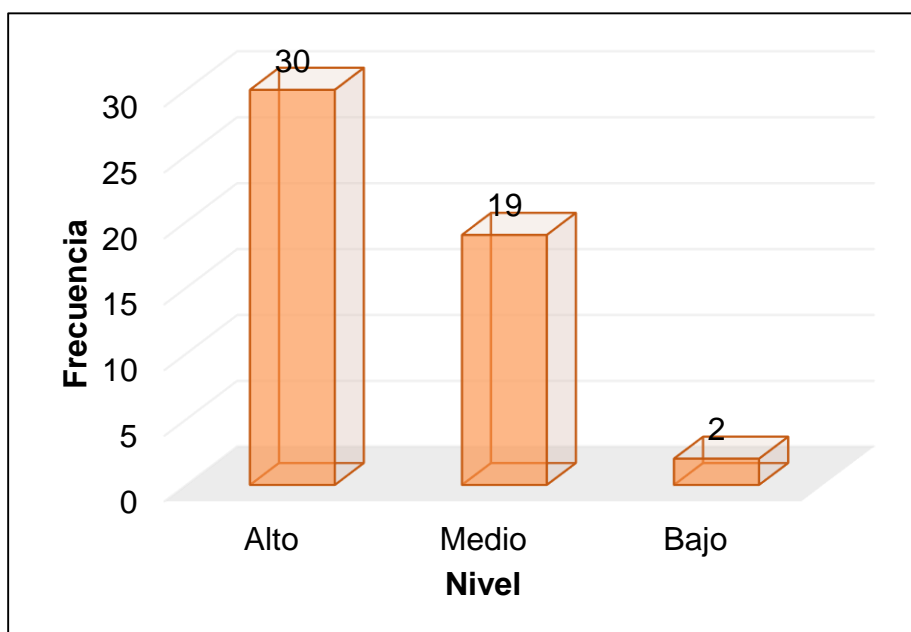
Tabla 6. Nivel de motivación al poder

Nivel de motivación al poder	F	%
Alto	30	59%
Medio	19	37%
Bajo	2	4%
Total	51	100%

Fuente: en base a la recolección de datos.

GRÁFICO 5.

NIVEL DE MOTIVACIÓN AL PODER



Fuente: en base a la recolección de datos.

Motivación de afiliación

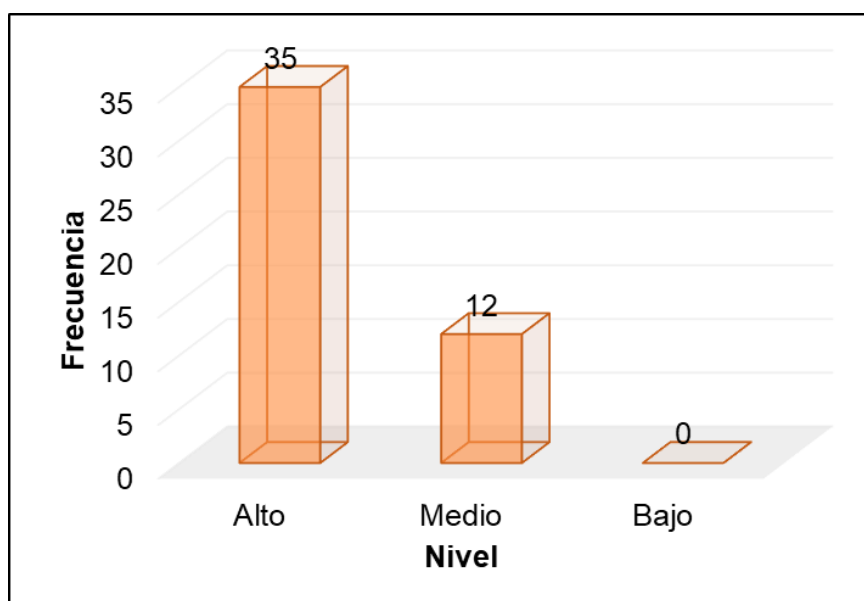
Tabla 7. Nivel de motivación de afiliación

Nivel de motivación de afiliación	F	%
Alto	35	69%
Medio	12	24%
Bajo	0	0%
Total	47	92%

Fuente: en base a la recolección de datos.

GRÁFICO 6.

NIVEL DE MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN



Fuente: en base a la recolección de datos.

Nivel de motivación en general

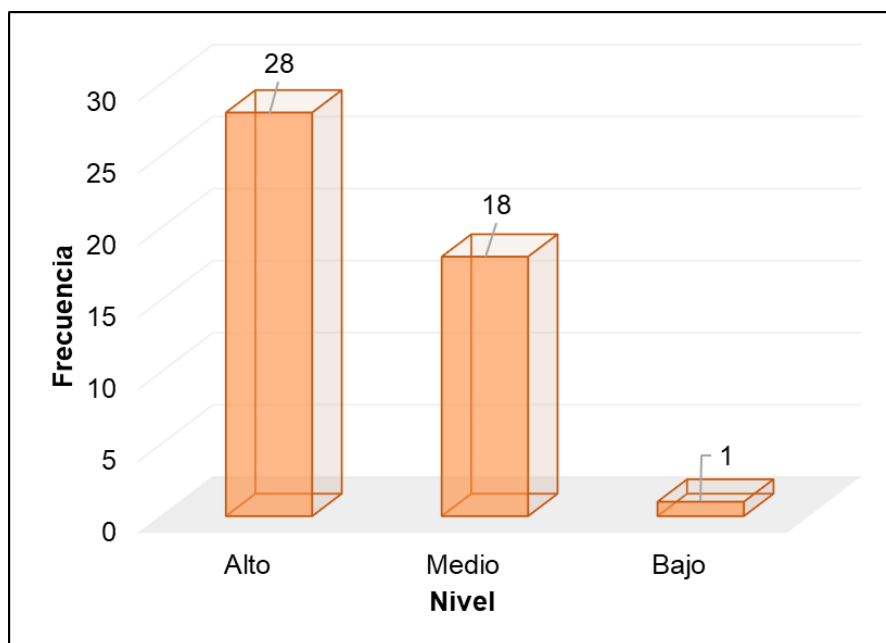
Tabla 8. Nivel de motivación en general

Nivel de motivación en general	F	%
Alto	28	60%
Medio	18	38%
Bajo	1	2%
Total	47	100%

Fuente: en base a la recolección de datos.

GRÁFICO 7.

NIVEL DE MOTIVACIÓN EN GENERAL



Fuente: en base a la recolección de datos.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Responsabilidad

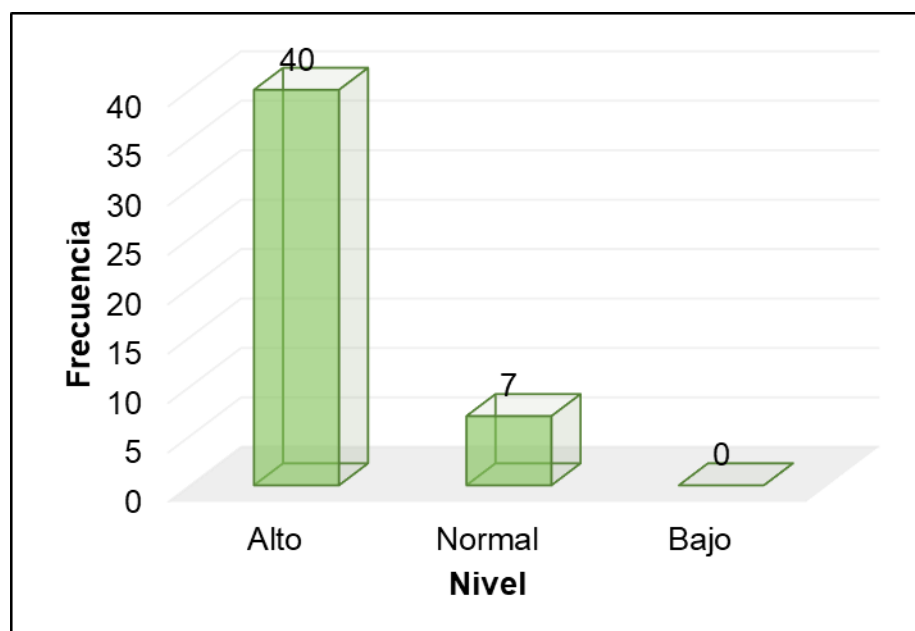
Tabla 9. Nivel de responsabilidad

Nivel de responsabilidad	F	%
Alto	40	85%
Normal	7	15%
Bajo	0	0%
Total	47	100%

Fuente: en base a la recolección de datos.

GRÁFICO 8.

NIVEL DE MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN



Fuente: en base a la recolección de datos.

Liderazgo y trabajo en equipo

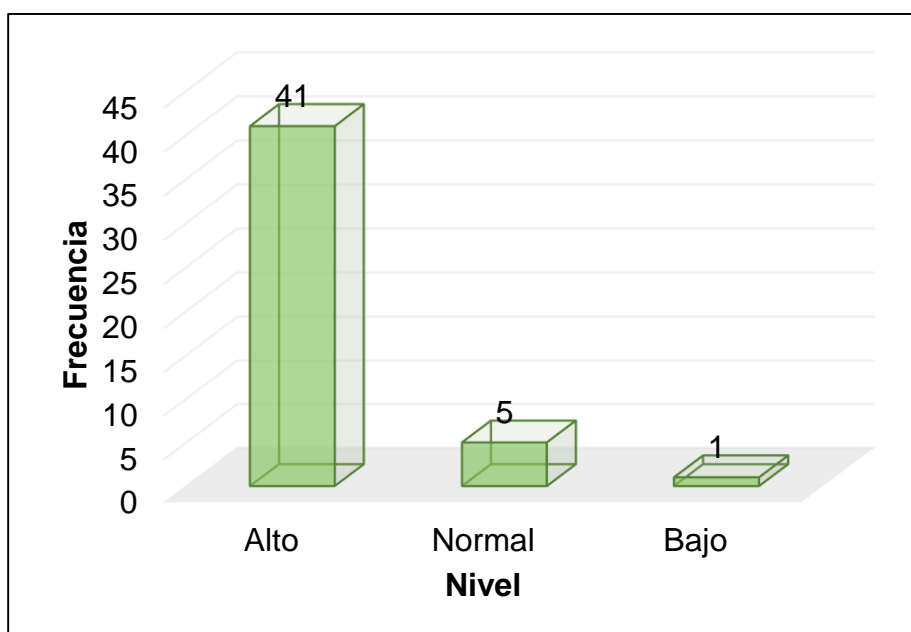
Tabla 10. Nivel de liderazgo y trabajo en equipo

Nivel de liderazgo y trabajo en equipo	F	%
Alto	41	80%
Normal	5	10%
Bajo	1	2%
Total	47	92%

Fuente: en base a la recolección de datos.

GRÁFICO 9.

NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO



Fuente: en base a la recolección de datos.

Formación y desarrollo personal

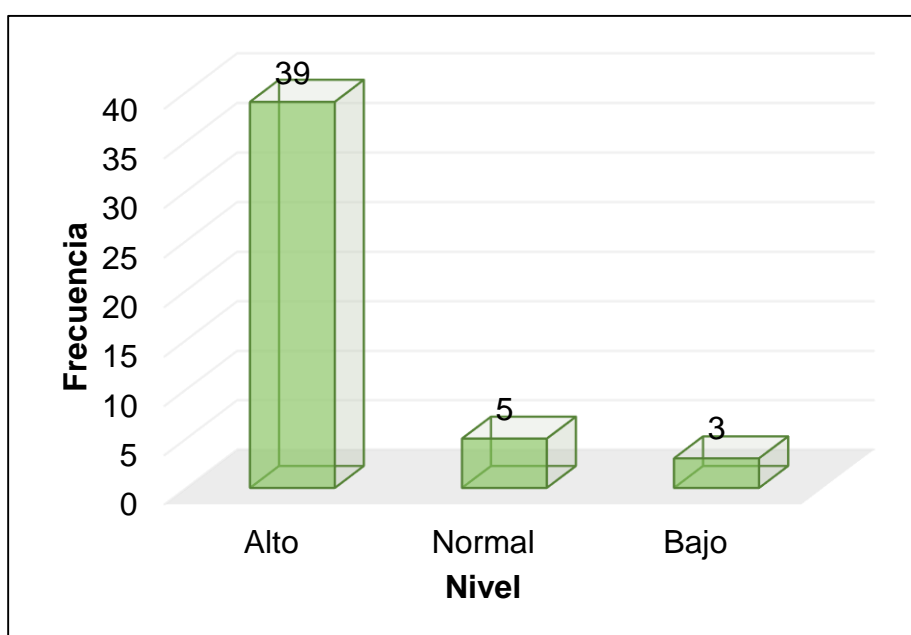
Tabla 11. Nivel de formación y desarrollo personal

Nivel de formación y desarrollo personal	F	%
Alto	39	83%
Normal	5	11%
Bajo	3	6%
Total	47	100%

Fuente: en base a la recolección de datos.

GRÁFICO 10.

NIVEL DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL



Fuente: en base a la recolección de datos.

Nivel de desempeño laboral en general

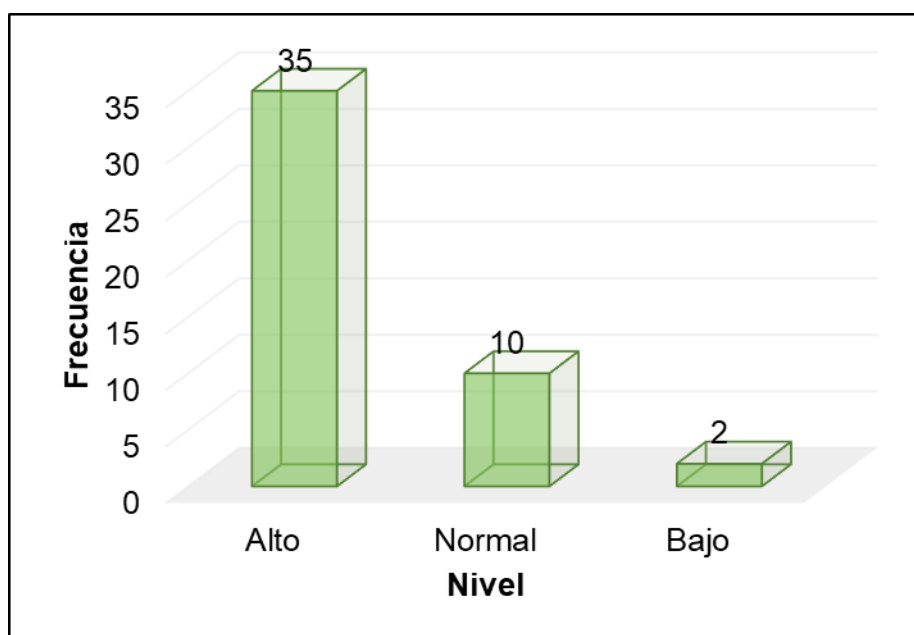
Tabla 12. Nivel de desempeño laboral en general

Nivel de desempeño laboral en general	F	%
Alto	35	79%
Normal	10	20%
Bajo	2	1%
Total	47	100%

Fuente: en base a la recolección de datos.

GRÁFICO 11.

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN GENERAL



Fuente: en base a la recolección de datos.

5.2 Interpretación de resultados

Datos generales de la distribución

En relación al sexo de los encuestados, podemos observar que estos están distribuidos en forma igualitaria y simétrica, ya que un 51% de la distribución está conformada por hombres, siendo en cifras porcentuales cerca de 24 de miembros de los encuestados y 49% de mujeres que comprende a 23 integrantes de la muestra. Por otro lado, entre las distribuciones de edad, podemos afirmar que es una muestra mayoritariamente joven, ya que cerca de 28 integrantes, lo que supone el 60% de la muestra, está conformada por 28 integrantes de la muestra.

Variable independiente: Motivación

En relación a la variable motivación, esta ha sido analizada tanto a nivel de dimensión como en forma global, por lo que interpretaremos las tablas de distribución de frecuencias y de los gráficos de barras agrupadas.

En relación a la dimensión motivación al logro, podemos observar de la Tabla 5 el Gráfico 4 que la mayoría de integrantes de la distribución ha puntuado altos niveles de motivación, por lo que la muestra se encuentra satisfecha y conforme con las condiciones e incentivos que ofrece la institución, siendo que un 64% de la muestra se ha situado en este nivel de motivación, por otro lado, es importante destacar que el nivel bajo no se corresponde con ninguno de los evaluados.

En relación a la dimensión motivación al poder, podemos observar de la Tabla 6 el Gráfico 5 que la mayoría de integrantes de la distribución ha puntuado altos niveles de motivación al poder, por lo que la mayoría de encuestados se encuentra satisfecha y conforme con los incentivos promovidos por la entidad, lo que provoca que se vean motivados en función a recompensas sociales y ha puestos de responsabilidad. En segundo lugar, el sector que ha puntuado nivel medio está conformado por

19 integrantes de la muestra, mientras que tan solo 2 personas ha puntuado un nivel bajo.

En relación a la dimensión motivación de afiliación, podemos observar de la Tabla 6 el Gráfico 5 que la mayoría de integrantes de la distribución ha puntuado altos niveles en relación a la motivación por afiliación, por lo que la mayoría de encuestados ha señalado sentirse conforme con los incentivos a nivel de interacción endogrupal y comunicación fluida y afectiva. Por otra parte, es pertinente señalar que ninguno de los encuestados ha puntuado bajo en relación a esta dimensión.

Finalmente, en base a las puntuaciones dimensionales, podemos señalar que cerca de 60% ha puntuado nivel alto de motivación en general y un sector de 38% de la muestra, ha puntuado nivel medio de motivación, siendo solo 1 caso el correspondiente a nivel bajo. Por tanto, el nivel general de motivación de la distribución se corresponde con un nivel alto.

Variable dependiente: Desempeño laboral

En relación a la dimensión responsabilidad, podemos observar de la Tabla 9 y el Gráfico 8 que la mayoría de integrantes de la distribución ha puntuado altos niveles en relación a la responsabilidad en las actividades laborales. Por ello, podemos señalar que un amplio sector conformado por el 85% de los encuestados considera que lleva a cabo con responsabilidad las actividades asignadas. Por otro lado, tenemos que el sector de puntaje bajo está ausente, siendo que la totalidad se ha decantado o por el nivel normal (15%) o por el nivel alto (85%).

En relación a la dimensión liderazgo y trabajo en equipo podemos observar de la Tabla 10 y el Gráfico 9 que la mayoría de integrantes de la distribución ha puntuado altos niveles en liderazgo y trabajo en equipo en las actividades laborales que desempeña, donde un 80% ya puntuado altos niveles de sinergia. Debemos señalar que esta dimensión valora un aspecto grupal o atribución grupal del desempeño, por lo que las

puntuaciones son consistentes. De esta manera, solo encontramos 1 caso que ha puntuado un nivel bajo de liderazgo y trabajo en equipo.

En relación a la dimensión formación y desarrollo personal podemos observar de la Tabla 11 y el Gráfico 10 que la mayoría de integrantes de la distribución ha puntuado altos niveles en formación y desarrollo personal, lo que implica que los encuestados se encuentran conformes con el nivel de capacitaciones al interior del centro de salud, así como las oportunidades para especializar su labor. Por otro lado, esta dimensión valora el grado de ajuste entre las cualidades personales y las características del perfil de puesto, siendo interesante que el sector que ha puntuado bajo esté conformado por 3 casos.

Finalmente, en relación al puntaje global de desempeño, debemos señalar que este se encuentra conformado en su mayoría por niveles altos de desempeño laboral con un 69% de la distribución. Por otro lado, el sector que ha puntuado el nivel bajo está conformado por únicamente 2 casos.

VI ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1 Análisis descriptivo

Contraste de la hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis

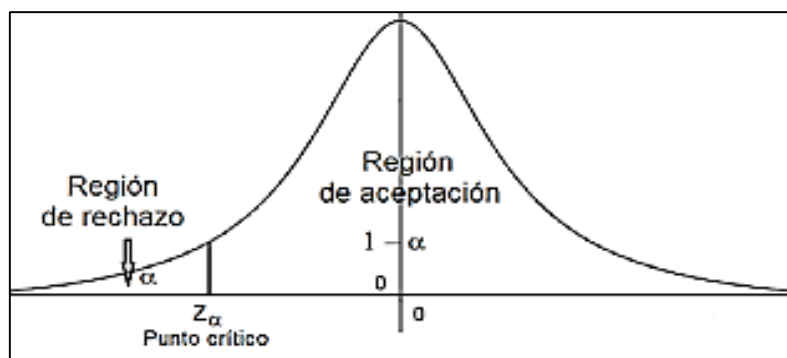
H0: No existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

H1: Existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

b) Nivel de Significancia

El nivel de significancia convenido, por parte del consenso en la línea de investigación del presente trabajo, es de 0.05 (5 %) como nivel de significancia.

c) Prueba estadística



Fuente: (Pérez, 2017, pág. 240).

La prueba de hipótesis es de naturaleza unilateral. Para los fines de la presente investigación, el estadístico de contraste elegido acorde al objetivo analítico del diseño fue el Coeficiente de correlación de Pearson. De esta manera, aplicaremos la siguiente fórmula:

$$P_{(X,Y)} = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \sigma_Y} = \frac{\text{Cov}(X, Y)}{\sqrt{\text{Var}(X)\text{Var}(Y)}}$$

Ecuación 1. Fórmula de la Correlación de Pearson.

Donde:

σ_{XY} = Covarianza de (X, Y)

σ_X = Desviación estándar de la variable X

σ_Y = Desviación estándar de la variable Y

d) Cálculo del p-valor

Tabla 13. Prueba de Correlación de Pearson entre Motivación y desempeño laboral

			Motivación	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	Motivación	Correlación de Pearson	1	,132**
		Sig. (bilateral)		0,003
		N	36	36
Correlación de Pearson	Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,132	1
		Sig. (bilateral)	0,003**	
		N	36	36
Nivel de significancia			0.05	

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

e) Regla de decisión:

- Rechazar H0 si el valor-p es menor a 0.05
- No rechazar H0 si el valor-p es mayor a 0.05

f) Toma de decisión

El resultado de la Tabla 13 muestra un valor $-p = 0,003$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05 por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

Contraste de la primera hipótesis específica

a) Planteamiento de la hipótesis

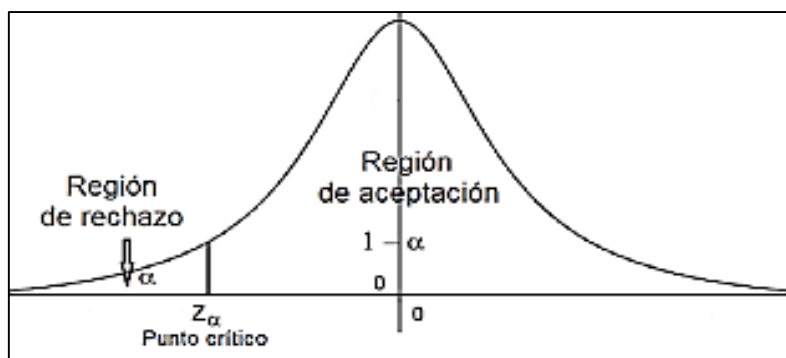
H0: No existe relación directa entre la motivación del logro con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

H1: Existe relación directa entre la motivación del logro con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

b) Nivel de Significancia

El nivel de significancia convenido, por parte del consenso en la línea de investigación del presente trabajo, es de 0.05 (5 %) como nivel de significancia.

c) Prueba estadística



Fuente: (Pérez, 2017, pág. 240).

La prueba de hipótesis es de naturaleza unilateral. Para los fines de la presente investigación, el estadístico de contraste elegido acorde al objetivo analítico del diseño fue el Coeficiente de correlación de Pearson. De esta manera, aplicaremos la siguiente fórmula:

$$P_{(X,Y)} = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \sigma_Y} = \frac{\text{Cov}(X, Y)}{\sqrt{\text{Var}(X)\text{Var}(Y)}}$$

Ecuación 2. Fórmula de la Correlación de Pearson.

Donde:

σ_{XY} = Covarianza de (X, Y)

σ_X = Desviación estándar de la variable X

σ_Y = Desviación estándar de la variable Y

d) Cálculo del p-valor

Tabla 14. Prueba de Correlación de Pearson entre Motivación del logro y desempeño laboral

			Motivación del logro	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	Motivación del logro	Correlación de Pearson	1	,124**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	36	36
Correlación de Pearson	Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,124	1
		Sig. (bilateral)	0,000**	
		N	36	36
Nivel de significancia			0.05	

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

e) Regla de decisión:

- Rechazar H0 si el valor-p es menor a 0.05
- No rechazar H0 si el valor-p es mayor a 0.05

f) Toma de decisión

El resultado de la Tabla 14 muestra un valor $-p = 0,000$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05 por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación directa entre la motivación del logro con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

Contraste de la segunda hipótesis específica

g) Planteamiento de la hipótesis

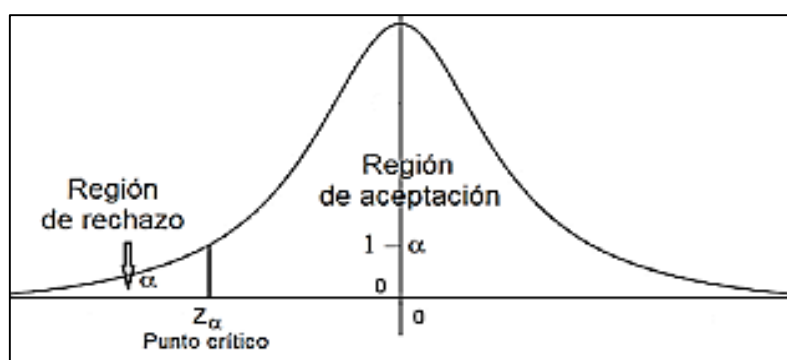
H0: No existe relación directa entre la motivación del poder con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

H1: Existe relación directa entre la motivación del poder con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

h) Nivel de Significancia

El nivel de significancia convenido, por parte del consenso en la línea de investigación del presente trabajo, es de 0.05 (5 %) como nivel de significancia.

i) Prueba estadística



Fuente: (Pérez, 2017, pág. 240).

La prueba de hipótesis es de naturaleza unilateral. Para los fines de la presente investigación, el estadístico de contraste elegido acorde al objetivo analítico del diseño fue el Coeficiente de correlación de Pearson. De esta manera, aplicaremos la siguiente fórmula:

$$P_{(X,Y)} = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \sigma_Y} = \frac{\text{Cov}(X, Y)}{\sqrt{\text{Var}(X)\text{Var}(Y)}}$$

Ecuación 3. Fórmula de la Correlación de Pearson.

Donde:

σ_{XY} = Covarianza de (X, Y)

σ_X = Desviación estándar de la variable X

σ_Y = Desviación estándar de la variable Y

j) Cálculo del p-valor

Tabla 15. Prueba de Correlación de Pearson entre Motivación del poder y desempeño laboral

			Motivación del poder	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	Motivación del poder	Correlación de Pearson	1	,204**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	36	36
	Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,204	1
		Sig. (bilateral)	0,001**	
		N	36	36
Nivel de significancia			0.05	

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

k) Regla de decisión:

- Rechazar H0 si el valor-p es menor a 0.05
- No rechazar H0 si el valor-p es mayor a 0.05

I) Toma de decisión

El resultado de la Tabla 15 muestra un valor $-p = 0,001$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05 por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación directa entre la motivación del poder con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

Contraste de la tercera hipótesis específica

m) Planteamiento de la hipótesis

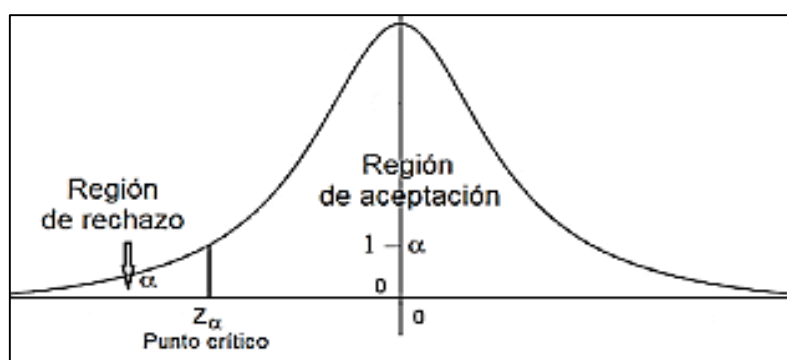
H0: No existe relación directa entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

H1: Existe relación directa entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

n) Nivel de Significancia

El nivel de significancia convenido, por parte del consenso en la línea de investigación del presente trabajo, es de 0.05 (5 %) como nivel de significancia.

o) Prueba estadística



Fuente: (Pérez, 2017, pág. 240).

La prueba de hipótesis es de naturaleza unilateral. Para los fines de la presente investigación, el estadístico de contraste elegido acorde al objetivo analítico del diseño fue el Coeficiente de correlación de Pearson. De esta manera, aplicaremos la siguiente fórmula:

$$P_{(X,Y)} = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \sigma_Y} = \frac{\text{Cov}(X, Y)}{\sqrt{\text{Var}(X)\text{Var}(Y)}}$$

Ecuación 4. Fórmula de la Correlación de Pearson.

Donde:

σ_{XY} = Covarianza de (X, Y)

σ_X = Desviación estándar de la variable X

σ_Y = Desviación estándar de la variable Y

p) Cálculo del p-valor

Tabla 16. Prueba de Correlación de Pearson entre Motivación de afiliación y desempeño laboral

			Motivación de afiliación	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	Motivación de afiliación	Correlación de Pearson	1	,741**
		Sig. (bilateral)		0,004
		N	36	36
	Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,741	1
		Sig. (bilateral)	0,004**	
		N	36	36
Nivel de significancia			0.05	

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

q) Regla de decisión:

- Rechazar H0 si el valor-p es menor a 0.05
- No rechazar H0 si el valor-p es mayor a 0.05

r) Toma de decisión

El resultado de la Tabla 16 muestra un valor $-p = 0,004$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05 por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación directa entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

6.2 Discusión de resultados con el marco teórico

En relación al objetivo general, con un valor $-p = 0,003$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05 se verifica que existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Cadena (2016) quien, a través de un estudio de nivel relacional, tipo básico y diseño no experimental – transversal, verificó la existencia de una relación entre la motivación y el desempeño laboral en una muestra de trabajadores operarios de una empresa. Tal como señala el autor del estudio, los niveles de motivación fueron altos, lo que se correspondió con un alto nivel de desempeño, por lo que existe una relación directa y positiva.

Por otra parte, son coincidentes con los presentados por Arango (2017) quien, a través de un estudio de nivel relacional, tipo básico y diseño no experimental – transversal, verificó la existencia de una relación significativa entre los factores asociados y la motivación laboral en una muestra de empleados de una empresa del rubro de servicios. Tal como señala el autor del estudio, el resultado indica que el 72,45% posee una buena motivación interna (reconocimiento), el 78,35% la motivación del logro es alta y en el 54,15% presenta una motivación de resultado baja, llegándose a la conclusión que los factores motivacionales poseen una mayor motivación laboral por el reconocimiento y una motivación del logro.

En relación al primer objetivo específico, con un valor $- p = 0,000$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05 se verifica que existe relación directa entre la motivación del logro con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Campos (2017) quien, a través de un estudio de nivel relacional, tipo básico y diseño no experimental – transversal, verificó la existencia de una relación significativa entre factores motivacionales y desempeño laboral. El autor del estudio planteó un examen bivariado de los factores que influían con mayor notoriedad en la variable independiente, identificando las relacionadas con factores internos, como valores personales, motivación intrínseca y autoeficacia. De esta manera, concluyó que existe una influencia de la motivación a nivel general, del logro, de filiación y de poder sobre el desempeño laboral con un nivel moderado.

Por otra parte, son coincidentes con los presentados por Retamozo (2018) quien, a través de un estudio de nivel relacional, tipo básico y diseño no experimental – transversal, verificó la existencia de una relación significativa entre la motivación al logro y el desempeño. Se pudo encontrar como resultado que el 74,1%, presento una motivación general medial, la motivación del logro es media (67,6%), la motivación de poder es media (70,6%) y la motivación de afiliación es media (73,5%) y el 80,0% presenta un desempeño laboral regular.

En relación al segundo objetivo específico, con un valor $- p = 0,001$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05 se verifica que existe relación directa entre la motivación del poder con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Granados (2020) quien, a través de un estudio de nivel relacional, tipo básico y diseño no experimental – transversal, verificó la existencia de una relación significativa entre motivación y desempeño laboral en una muestra de trabajadores de salud de un centro hospitalario. De esta manera, se llegó a

la conclusión de que existe relación significativa ($p < 0,05$) entre la motivación en general y el desempeño orientado al poder, es decir, a los incentivos relacionados con cargos de autoridad y responsabilidad.

Por otra parte, son coincidentes con los presentados Cárdenas (2019) quien, a través de un estudio de nivel relacional, tipo básico y diseño no experimental – transversal, verificó la existencia de una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral a nivel general ($p = 0,695$; $p < 0,01$), siendo también altamente significativas las relaciones de las dimensiones de la motivación de poder ($p = 0,491$; $p < 0,01$).

En relación al tercer objetivo específico, con un valor – $p = 0,004$ el cual es menor al nivel de significancia $0,05$ se verifica que existe relación directa entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Cedrón (2020) quien, a través de un estudio de nivel relacional, tipo básico y diseño no experimental – transversal, verificó la existencia de una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. De esta manera, a un nivel desagregado, se encontró como resultados que la motivación laboral fue predominante Baja (50,9%), el desempeño laboral también fue bajo (60,4%), Se concluyó que la motivación laboral tiene una relación significativa con el desempeño laboral y sus dimensiones, en el personal de la Gerencia Regional de la Salud La Libertad, en tiempos de COVID-19.

Por otra parte, son coincidentes con los presentados por Cárdenas (2019) quien, a través de un estudio de nivel relacional, tipo básico y diseño no experimental – transversal, verificó la existencia de una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral a nivel general ($p = 0,695$; $p < 0,01$), siendo también altamente significativas las relaciones de las dimensiones de la motivación de afiliación ($p = 0,491$; $p < 0,01$).

Finalmente, podemos señalar el estudio realizado por Cuilayme (2019) quien, a través de un estudio de nivel relacional, tipo básico y diseño no experimental – transversal, verificó la existencia de una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, lo

cual logró a través de un examen bivariado, donde las dimensiones orientadas a la interacción social y al clima organizacional se correlacionaron positivamente con el desempeño. De esta manera, el autor del estudio concluyó que existe una relación positiva entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, debido a que la prueba Estadística Coeficiente de Pearson muestra un valor 0,661 con un nivel de probabilidad menor a 0.01, lo que indica, cuanto más elevados son los factores motivacionales mejor será su desempeño laboral de los trabajadores dentro de la Dirección Regional de Educación Puno.

CONCLUSIONES

PRIMERA

En relación al objetivo general, con un valor $- p = 0,003$ el cual es menor al nivel de significancia ($0,05 > 0.003$), se concluye que existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

SEGUNDA

En relación al primer objetivo específico, con un valor $- p = 0,000$ el cual es menor al nivel de significancia ($0,05 > 0.000$), se concluye que existe relación directa entre la motivación del logro con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

TERCERA

En relación al segundo objetivo específico, con un valor $- p = 0,001$ el cual es menor al nivel de significancia ($0,05 > 0.001$), se concluye que existe relación directa entre la motivación del poder con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

CUARTA

En relación al tercer objetivo específico, con un valor $- p = 0,003$ el cual es menor al nivel de significancia ($0,05 > 0.003$), se concluye que existe relación directa entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se recomienda al Centro de Salud “Guadalupe” de Juliaca, a través del área de Recursos Humanos, continuar con la mejora de las condiciones de comunicación, soporte de los factores relacionados con la motivación al interior del grupo de trabajo a través de capacitaciones con enfoque en comunicación efectiva y asertiva en entornos de competencia estratégica, fomentando actividades conjuntas de esparcimiento y de constante del afianzamiento de vínculos.

SEGUNDA

Se recomienda al Centro de Salud “Guadalupe” de Juliaca, a través del área de Recursos Humanos, crear espacios para promover un intercambio de ideas al interior del grupo de trabajo, los cuales tendrán por finalidad incentivar un diálogo horizontal sobre las principales dificultades que han experimentado los trabajadores a lo largo del desempeño de sus actividades. Asimismo, se promoverán capacitaciones internas y externas que tengan por finalidad la comunicación centrada en la resolución de problemas.

TERCERA

Se recomienda al Centro de Salud “Guadalupe” de Juliaca, a través del área de Recursos Humanos, la creación de un comité encargado del reconocimiento de las actividades realizadas por los colaboradores a partir de reconocimientos periódicos, estableciendo bonos por desempeño, reconocimiento puntual de los pagos, felicitaciones verbales y diseño de incentivos monetarios y no monetarios a la innovación en el ambiente de trabajo.

CUARTA

Se recomienda al Centro de Salud “Guadalupe” de Juliaca, a través del área de Recursos Humanos, implementar espacios al interior de la entidad para fomentar el diálogo horizontal entre gerente y trabajadores de la salud, asimismo, se recomienda al área de recursos humanos fomentar actividades de confraternización a fin de fortalecer los vínculos humanos

REFERENCIAS

1. Amador Cid, O. (2013). Teoría de los dos factores de Herzberg.
2. Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria. Recuperado el 20 de agosto de 2021, de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
3. Banco Mundial. (Julio de 2020). *El aumento de la productividad, el principal motor de reducción de la pobreza, corre peligro debido a las perturbaciones causadas por la COVID-19*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/07/14/productivity-growth-threatened-by-covid-19-disruptions>
4. Bittel , S. (2000). *Administración personal*. Mexico.
5. Briones- Jacome, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19 Organizational psychology in times of the pandemic COVID-19 Psicologia organizacional em tempos da pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 6,26-24. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1272/html>
6. Chiavenato. (2009). *El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-285.pdf>
7. Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill Education.
8. Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
9. De La Cruz Vargas, J. (2020). Protección del personal de salud en la pandemia de Covid-19, Protegiendo Al Personal De La Salud En La Pandemia Covid-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. Obtenido de <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/2913>
10. Garcia Villamizar, G. E. (2007). *Clima Organizacional:Hacia un Nuevo Modelo*. Obtenido de http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
11. Garcia, G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo*. Obtenido de http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
12. Gomez, E. (2013). "Qué Es La Motivación y Qué Podemos Hacer Para. *ACV*. Retrieved. Obtenido de <https://www.elconfidencial.com/alma-corazon->

vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/

13. Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Recuperado el 23 de agosto de 2021
14. Idalberto, C. (2001). *Administración de Recursos Humanos*.
15. Klingner, E. y. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. Mexico.
16. Locke. (1976). *La teoría de fijación de metas de Edwin Locke*.
17. Lunn, Pete, Belton, Cameron, Lavin, Ciaran, . . . Deirdre. (2020). *Uso de la ciencia del comportamiento para ayudar a combatir el coronavirus*. *Archive of European integration (AEI)*, 25. Obtenido de <http://aei.pitt.edu/id/eprint/102644>
18. Maslow, A. H. (1991). *Motivación y Personalidad*. En *Motivación y Personalidad*.
19. Montejo, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Obtenido de https://www.academia.edu/7265132/Evaluaci%C3%B3n_del_Desempe%C3%B1o_Laboral
20. Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación: cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Lima: Ediciones de la U. Recuperado el 23 de agosto de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=METODOLOG%C3%8DA+DELA+INVESTIGACI%C3%93N+sampieri&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjY3NHTmbXvAhXNHbkGHeN0A1wQ6AEwB3oECAkQAg#v=onepage&q=METODOLOG%C3%8DA%20DELA%20INVESTIGACI%C3%93N%20sampie>
21. OIT. (2020). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo . .* Obtenido de Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis. Organización Internacional Del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf
22. OMS. (2020). *Actualización de la estrategia frente a la COVID-19*. *Organización*, 1-17. Obtenido de https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10
23. OMS. (2020). *Actualización de la estrategia frente a la COVID-19*. *Organización*. Obtenido de Actualización de la estrategia frente a la COVID-19. Organización: https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/covid-strategy-update14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10

24. Palmar G., R. S., & Valero U., J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la. *Espacios Públicos*, pp. 9-10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
25. Quintero A., J. (2011). TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW .
26. Retamozo Paredes, R. G. (2018). Motivacion y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz , 2018.
27. Significados. (agosto de 2021). "*Motivación*". Obtenido de "Motivación": <https://www.significados.com/motivacion>
28. Valdes, H. (7 de abril de 2020). Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
29. Vives, A., & Peinado, E. (2011). *LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA EN AMERICA LATINA*. Vara Editores. Obtenido de <https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/assets/la-responsabilidad-social-de-la-empresa-en-america-latina.pdf>
30. Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York.
31. Wise, T. Z. (2020). Cambios en la percepción del riesgo y el comportamiento protector durante la primera semana de la pandemia de COVID-19 en los Estados Unidos. *PsyArXiv*. Obtenido de <https://doi.org/10.31234/osf.io/dz428>
32. Wiskow , C., & Hopfe, M. (Abril de 2020). *Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo: Cinco formas de proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19*. Obtenido de Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo: Cinco formas de proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740405/lang--es/index.htm

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: “Motivación y desempeño laboral en trabajadores de un Centro de Salud en cuarentena por COVID-19, Juliaca 2021”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			MÉTODOLOGIA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación del logro con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación del poder con el desempeño laboral en los trabajadores de un</p>	<p>Objetivo específico Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación que existe entre la motivación del logro con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación del poder con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación directa entre la motivación del logro con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021</p> <p>Existe relación directa entre la motivación del poder con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021</p>	<p>Variable independiente: Motivación laboral</p>	<p>Motivación de logro</p> <p>Motivación de Poder</p> <p>Motivación de afiliación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Trabajo en situaciones complejas • Tareas complejas • Metas realistas • Disfrute al termino de tara difícil • Competencias • Situaciones de estrés y presión • Confrontación • Influenciar para lograr objetivos • Control de acontecimientos • Hablar sobre temas no relacionados al trabajo 	<p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Tipo: Básica o fundamental</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Muestra: La muestra está conformada por 47 trabajadores de un Centro de Salud “Guadalupe”, ubicado en el departamento de Puno, provincia de San Román del distrito de Juliaca en cuarentena por COVID 19.</p>

<p>centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021?</p>	<p>por COVID 19, Juliaca 2021</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021</p>	<p>Existe relación directa entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores un centro de salud en cuarentena por COVID 19, Juliaca 2021</p>	<p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compañía • Relaciones con compañeros • Pertenencia al grupo • Equipo • Tiempo establecido • Trabajo independiente • Orden • Puntualidad • Puesto de trabajo • Cumplimiento de objetivos • Resolución de problemas • Respuesta clara • Respeto • Trabajo en equipo • Desarrollo de capacidades • Nuevas metodologías • Preparación • Promoción de capacidades • Conocimientos adquiridos 	<p>Tipo de muestra: Censal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>-Cuestionario de Motivación laboral -Cuestionario de percepción del desempeño laboral</p>
---	--	---	--	---	---	---

				Formación y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Formulación de ideas • Logro del trabajo • Retroalimentación • Evaluación Desarrollo personal • Nivel de desempeño • Cambios laborales • Promoción de competencias • Desarrollo profesional 	
--	--	--	--	---------------------------------	--	--

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable independiente: Motivación laboral	Disposición actitudinal y afectiva que mueve a los trabajadores a realizar adecuadamente las funciones asignadas.	Motivación de logro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño ▪ Trabajo en situaciones complejas ▪ Tareas complejas ▪ Metas realistas ▪ Disfrute al termino de tara difícil 	1,2,3,4,5	Ordinal
		Motivación de Poder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competencias ▪ Situaciones de estrés y presión ▪ Confrontación ▪ Influenciar para lograr objetivos ▪ Control de acontecimientos 	6,7,8,9,10	
		Motivación de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hablar sobre temas no relacionados al trabajo ▪ Compañía ▪ Relaciones con compañeros ▪ Pertenencia al grupo ▪ Equipo 	11,12,13,14,15	
Variable dependiente: Desempeño laboral	Conjunto de conductas, actitudes, competencias y habilidades destinadas a mejorar la productividad dentro de la actividad laboral.	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tiempo establecido ▪ Trabajo independiente ▪ Orden ▪ Puntualidad ▪ Puesto de trabajo ▪ Cumplimiento de objetivos ▪ Resolución de problemas 	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal
		Liderazgo y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta clara ▪ Respeto ▪ Trabajo en equipo 	10,11,12,13,14,15,16,17,18	

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de capacidades ▪ Nuevas metodologías ▪ Preparación ▪ Promoción de capacidades ▪ Conocimientos adquiridos ▪ Capacitación 		
		Formación y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formulación de ideas ▪ Logro del trabajo ▪ Retroalimentación ▪ Evaluación Desarrollo personal ▪ Nivel de desempeño ▪ Cambios laborales ▪ Promoción de competencias ▪ Desarrollo profesional 	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28	

ANEXO 3. BASE DE DATOS

	s1	s2	v1p1	v1p2	v1p3	v1p4	v1p5	v1p6	v1p7	v1p8	v1p9	v1p10	v1p11	v1p12	v1p13	v1p14	v1p15	v2p1	v2p2	v2p3	v2p4	v2p5	v2p6	v2p7	v2p8	v2p9	v2p10	v2p11	v2p12	v2p13	v2p14	v2p15	v2p16	v2p17	v2p18	v2p19	v2p20	v2p21	v2p22	v2p23	v2p24	v2p25	v2p26	v2p27	v2p28		
1	M	21	2	1	2	1	5	1	1	1	3	5	5	1	2	3	5	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3
2	M	21	2	1	2	1	5	1	1	1	3	5	5	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	0		
3	F	25	4	3	4	4	2	5	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2		
4	M	41	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	0	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
5	M	42	5	5	3	3	2	4	3	4	5	5	5	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	
6	F	31	5	5	1	1	1	4	1	1	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	3		
7	M	32	5	5	2	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3		
8	M	25	5	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3		
9	F	28	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2			
10	F	21	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	2	4	5	4	5	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2			
11	M	23	5	4	2	4	3	3	4	5	5	5	1	4	5	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3		
12	M	21	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2		
13	F	29	5	5	1	2	1	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
14	F	24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2		
15	F	23	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3		
16	F	23	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2		
17	M	29	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
18	F	25	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2		
19	M	28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	4	4	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3			
20	M	34	4	4	3	2	3	4	2	2	4	5	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2		
21	F	33	4	4	3	1	1	4	1	3	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
22	F	62	1	2	5	3	3	5	1	4	5	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2		
23	M	56	4	4	4	2	2	4	1	2	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
24	F	32	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3		
25	F	30	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	
26	M	47	2	3	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2		
27	F	35	2	3	2	2	2	2	1	2	4	1	1	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
28	M	35	4	5	3	1	1	5	1	3	4	5	2	5	5	4	5	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	
29	F	45	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3		
30	M	28	5	4	5	5	3	5	4	2	2	4	3	5	5	3	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2			
31	F	26	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
32	F	25	4	3	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	3	5	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3		
33	M	37	4	4	5	1	1	3	1	4	5	5	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2		
34	F	25	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2		
35	M	25	4	3	4	4	2	5	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2		
36	F	31	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	3	3	3		
37	F	38	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
38	M	27	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	1	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3		
39	M	49	3	4	1	2	1	3	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
40	M	21	1	1	2	2	1	2	2	1	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2		
41	M	33	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3			
42	F	28	2	2	1	1	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2				

ANEXO 4. MATRIZ DE DATOS

		V1: MOTIVACIÓN														V2: DESEMPEÑO LABORAL																															
SD		Motivación al logro					Motivación al poder					Motivación de afiliación				Responsabilidad							Liderazgo y trabajo en equipo							Formación y desarrollo personal																	
s1	s2	v1p1	v1p2	v1p3	v1p4	v1p5	v1p6	v1p7	v1p8	v1p9	v1p10	v1p11	v1p12	v1p13	v1p14	v1p15	v2p1	v2p2	v2p3	v2p4	v2p5	v2p6	v2p7	v2p8	v2p9	v2p10	v2p11	v2p12	v2p13	v2p14	v2p15	v2p16	v2p17	v2p18	v2p19	v2p20	v2p21	v2p22	v2p23	v2p24	v2p25	v2p26	v2p27	v2p28			
1	M	21	2	1	2	1	5	1	1	1	3	5	5	1	2	3	5	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3		
2	M	21	2	1	2	1	5	1	1	1	3	5	5	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	0		
3	F	25	4	3	4	4	2	5	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2				
4	M	41	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3		
5	M	42	5	5	3	3	2	4	3	4	5	5	5	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3			
6	F	31	5	5	1	1	1	4	1	1	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3			
7	M	32	5	5	2	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2		
8	M	25	5	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	
9	F	28	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2		
10	F	21	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	2	4	5	4	5	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2		
11	M	23	5	4	2	4	3	3	4	5	5	5	1	4	5	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3			
12	M	21	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2		
13	F	29	5	5	1	2	1	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2		
14	F	24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
15	F	23	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3		
16	F	23	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	
17	M	29	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
18	F	25	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
19	M	28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	4	4	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3		
20	M	34	4	4	3	2	3	4	2	2	4	5	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	
21	F	33	4	4	3	1	1	4	1	3	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
22	F	62	1	2	5	3	3	5	1	4	5	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	
23	M	56	4	4	4	2	2	4	1	2	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	
24	F	32	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
25	F	30	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	
26	M	47	2	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
27	F	35	2	3	2	2	2	2	1	2	4	1	1	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	
28	M	35	4	5	3	1	1	5	1	3	4	5	2	5	5	4	5	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	
29	F	45	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	
30	M	28	5	4	5	5	3	5	4	2	2	4	3	5	5	3	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	
31	F	26	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
32	F	25	4	3	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	3	5	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	
33	M	37	4	4	5	1	1	3	1	4	5	5	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	
34	F	25	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	
35	M	25	4	3	4	4	2	5	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
36	F	31	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	
37	F	38	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
38	M	27	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	1	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	
39	M	49	3	4	1	2	1	3	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
40	M	21	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	
41	M	33	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3		
42	F	28	2	2																																											

ANEXO 5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Datos referenciales:

Sexo: (M) (F) Edad: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Estimado colaborador, con la finalidad de conocer un poco más sobre usted y que lo incentive, le presentamos este cuestionario donde sus repuestas serán de opinión.

Indique cinco (5) si la frase coincide con que usted piensa o uno si discrepa (1). La escala es de 1 al 5 según este usted de acuerdo con la pregunta.

Recuerda que esta encuesta es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que solo son opiniones.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	EVALUACION DE MOTIVACION	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.					
2	Me gusta ser competitivo en mi trabajo.					
3	A menudo me encuentro hablando con mis compañeros del trabajo sobre temas que no forman parte del centro laboral.					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi trabajo.					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.					
8	Confronto a las personas con las que estoy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.					
10	Me gusta fijar y alcanza metas realistas.					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					

13	Me gusta la satisfacción de terminar alguna actividad o procedimiento difícil.					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

DOMINIO	DESCRIPCIÓN
Nombre del Test	Escala de motivación laboral
Autores	R.Steers y D. Braunstein
Procedencia	Este instrumento de Steers, R. y Braunstein, D. se encuentra en "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting" en Journal of Vocational Behavior.
Adaptación Peruana	Sonia Palma Carrillo
Año	2000
Administración	Individual o colectiva
Descripción de la prueba	Dicha encuesta está basada en los planteamientos teóricos de David McClelland y fue diseñada con la técnica de Likert. Consta de 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado en una escala cualitativa de 1-5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.
Calificación	Los puntajes obtenidos, acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar el grado de motivación como alto, medio o bajo; y según la calificación asignada a cada una de las 15 preguntas es posible conocer si la necesidad predominante es de logro, poder o afiliación. El grado de motivación laboral se determina sumando los puntajes obtenidos en cada una de las 15 preguntas, lo cual permite clasificar el grado de motivación. Para identificar el tipo de necesidad predominante en materia de motivación, las preguntas son agrupadas en 3 columnas donde se coloca la puntuación obtenida en cada una de las respuestas; posteriormente se procede a sumar el total obtenido en cada una de ellas. La columna que obtenga la puntuación más alta define el tipo de necesidad predominante.
Validez	La validación de constructo se obtuvo a través del alfa de Cronbach donde se obtuvo un coeficiente de 0.89.
Interpretación	De 81 a 99 - Muy alto

	De 62 a 80 - Alto De 41 a 60 - Medio De 21 a 49 - Bajo De 0 a 20 - Muy bajo
Dimensiones	1. Logro 2. Poder 3. Afiliación

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Datos referenciales:

Sexo: (M) (F) Edad: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Estimado colaborador a continuación, le presentamos este cuestionario donde sus repuestas serán de opinión.

Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

0) Nunca 1) A Veces 2) Frecuentemente 3) Siempre

Nº	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL	0	1	2	3
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				

16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Recibe preparación para realizar el trabajo.				

FICHA TÉCNICA DEL DESEMPEÑO LABORAL

DOMINIO	DESCRIPCIÓN
Nombre del Test	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autores	Elaborado por Gabini, Sebastián, & Salessi, Solana
Procedencia	Italia
Adaptación Peruana	Granados y Lora (2020)
Año	2016
Objetivo	Determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa
Administración	Individual o colectiva
Descripción de la prueba	Encuesta destinada a trabajadores de la empresa. Para la variable desempeño laboral, el cuestionario estuvo compuesto por 16 preguntas, asignadas en 7 preguntas para la dimensión rendimiento de la tarea, 5 preguntas para la dimensión comportamientos contraproducentes; 4 preguntas de la dimensión rendimiento en el contexto, las respuestas del cuestionario estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, considerando cinco categorías: Nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, y siempre = 5
Validez	La validación de constructo se obtuvo a través del análisis factorial, corroborando las correlaciones entre las dimensiones y la cifra global.
Dimensiones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad 2. Liderazgo y trabajo en equipo 3. Formación y desarrollo personal

ANEXO 6. EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO EN EL CENTRO DE SALUD GUADALUPE









ANEXO 7. CONSTANCIA DE APLICACIÓN



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

SOLICITO: Autorización para la aplicación de instrumentos de investigación.

DR. WALTER SANTA CRUZ CARDENAS
JEFE DEL CENTRO DE SALUD GUADALUPE

Yo, **DIANA CAROLINA LAURA MOCHICA**, identificada con DNI N° **76024490**, estudiante del Programa Académico de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica, con debido respeto me presento y expongo:


Que, siendo un requisito indispensable la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para el procesamiento estadístico y así poder culminar la investigación titulada: "Motivación y Desempeño Laboral en trabajadores de un Centro de Salud en cuarentena por Covid-19, Juliaca", a fin de obtener el título de Licenciada en Psicología, solicito a su persona la **AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN**, a cada una de las unidades de análisis que confirman la muestra de estudio.



Por lo tanto:

Pido a Ud. acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Juliaca, 22 de septiembre del 2021.

Atentamente


.....
DIANA CAROLINA LAURA MOCHICA
DNI:76024490

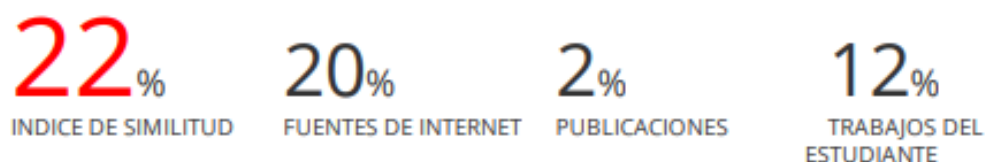


WALTER SANTA CRUZ CARDENAS
DIRIGENTE DE SERVICIOS
C.I.P. 18023

Procedo favorable.
22.set-21

ANEXO 8. INFORME TURNITIN

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD EN CUARENTENA POR COVID-19, JULIACA 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	2%
5	docplayer.es Fuente de Internet	2%
6	lmasgor.blogspot.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%