



MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD VÍCTOR ALFREDO LAZO PERALTA DE PUERTO MALDONADO

INTRINSIC MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE OF THE WORKERS OF ESSALUD VÍCTOR ALFREDO LAZO PERALTA OF PUERTO MALDONADO

Libia Roció Velásquez-Bernal¹, Reyna Gutiérrez-Huallpa¹, Guido Raúl Larico-Uchamaco¹,
Sany Masías-Guevara² y Marleni Mendoza-Zuñiga³

Historia del Artículo:

Recibido: 24 de enero de 2018

Aceptado: 20 de marzo de 2018

¹ Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado, Madre de Dios, Perú.

rochivb@hotmail.com

reyu2012@hotmail.com

guidinho2005@hotmail.com

² Universidad Alas Peruanas, Puerto Maldonado, Madre de Dios, Perú.

sanymg_2012@hotmail.com

³ Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post Grado, Puerto Maldonado, Madre de Dios, Perú.

marmezu@hotmail.com

<https://doi.org/10.56636/ceprosimad.v6i1.60>

RESUMEN

Este trabajo de investigación realiza el análisis y estudio de la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de EsSalud de la ciudad de Puerto Maldonado, la investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, y diseño de investigación No experimental, transversal y descriptivo - correlacional. Así mismo el objetivo fue determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores en una muestra poblacional de 93 trabajadores entre enfermeras, obstetras, técnicos en enfermería, especialistas de laboratorio y médicos. Para la medición se empleó de la escala de Lickert con 5 escalas de valoración. Con dichos resultados se validaron la validez y confiabilidad, mediante la técnica del alfa de Cronbach. Para ambas variables se utilizó, como instrumento el cuestionario de 32 preguntas aplicando la escala Likert, para la primera variable motivación intrínseca se elaboró 19 ítems y con una estructura en 3 dimensiones: *Autonomía*, *Creatividad* y *Responsabilidad*, y para la segunda variable desempeño laboral 13 ítems y con una estructura en 2 dimensiones: *Eficacia* y *Eficiencia*. En la estadística descriptiva se observa que la mayoría de las dimensiones estudiadas se ubican en el nivel regular y alto. Los instrumentos propuestos fueron validados por el juicio de experto y sometidos a la prueba de Alfa de Cronbach mostrando una fiabilidad de 0,873. Los resultados obtenidos a través del programa estadístico SPSS 22 muestran la existencia de una relación alta significativa, ya que a medida que el trabajador presente una motivación intrínseca en sus labores su desempeño laboral mejora en la eficacia y eficiencia.

PALABRAS CLAVE: Motivación intrínseca, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research work carries out the analysis and study of the intrinsic motivation and work performance of the workers of EsSalud in the city of Puerto Maldonado, the research was developed under the quantitative approach, and the design of non-experimental, transversal and descriptive - correlational. Likewise, the objective was to determine the relationship between intrinsic motivation and the performance of workers in a population sample of 93 workers among nurses, obstetricians, nursing technicians, laboratory specialists and physicians. For the measurement, the Lickert scale with 5 rating scales was used. Validity and reliability were validated with these results, using Cronbach's alpha technique. For both variables, the questionnaire of 32 questions was used as an instrument, applying the Likert scale, for the first variable of intrinsic motivation, 19 items were elaborated and with a structure in 3 dimensions: Autonomy, Creativity and Responsibility, and for the second variable, Work performance 13 items and with a structure in 2 dimensions: Efficiency and Efficiency. In the descriptive statistics it is observed that most of the studied dimensions are located at the regular and high level. The proposed instruments were validated by expert judgment and subjected to the Cronbach's Alpha test, which shows a reliability of 0.873. The results obtained through the statistical program SPSS 22 show the existence of a high significant relationship, since as the worker presents an intrinsic motivation in his work, his work performance improves in effectiveness and efficiency.

KEYWORDS: Intrinsic motivation, labor performance.

INTRODUCCIÓN

Realidad Problemática

La motivación es una herramienta para el mejor desempeño laboral dentro de las organizaciones públicas o privadas, en el presente trabajo de investigación se estudia las variables que influyen dentro de la motivación, teniendo en cuenta que no solo debemos referirnos a los factores externos que influyen a reaccionar de cierta forma, sino también y en especial tomaremos en cuenta los factores internos que genera la motivación intrínseca.

El presente trabajo se enfocará en los trabajadores de EsSalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de la ciudad de Puerto Maldonado, que pertenece al organismo público descentralizado, es una entidad de Seguridad Social de Salud, que a diario brinda servicios a pacientes asegurados y a sus

derechohabientes que pertenecen al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud. El objetivo de este trabajo es comprobar la conexión entre motivación intrínseca y desempeño laboral, a partir de una muestra de 93 encuestas que se aplicó al personal.

En la actualidad, para una mayor competitividad en la administración pública y privada conlleva a los administradores y directores, buscar la eficiencia y la eficacia dentro de cada área de la instrucción, lo cual refleja en un mejor servicio tanto a los clientes externos e internos, claro, esto va de la mano junto al manejo de la gestión de los recursos humanos.

En el caso de EsSalud de Puerto Maldonado, se percibió en las distintas áreas de la institución, que hay indicadores que refieren que los trabajadores no tienen una motivación adecuado para el desempeño laboral; se deduce por la información que se

obtuvo de usuarios de este nosocomio, que refieren; la actitud de trabajadores malhumorados, falta de tolerancia para escuchar sus consultas, por otra parte, se observa el malestar en emergencias y hospitalización. Por estas razones se piensa que todo este problema se centra en una baja motivación.

En el Perú, la motivación y desempeño laboral no es ajena a las situaciones que ocurren en todas partes del mundo. Según un artículo dice, lo más valioso de una empresa o institución es su personal y menciona que solo un 50% de empresas en el Perú es capaz de conservar a su personal, refiere [Óscar La Torre \(2014\)](#), no existe una fórmula para evitar la rotación del personal idóneo, a lo cual las empresas deben poner mayor interés en su personal.

Para tal efecto se necesita el compromiso de los administradores y directores para implementar procesos y políticas, así también entender las necesidades para generar la motivación de los trabajadores. Refiere que esta forma se convertía uno de los desafíos grandes de las organizaciones, el estudio se aplicó a 179 directivos entre; gerentes, y administrativos de empresas.

Por otra parte otros estudios refieren que, hoy en día las distintas empresas no solo están orientando a cumplir sus objetivos, sino también están centrándose en la parte de la inteligencia emocional de sus trabajadores, porque una persona motivado y comprometido puede alcanzar una productividad de más del 80%, así lo mencionó [Enrique Pérez-Wicht \(2017\)](#), coordinador del Centro de Liderazgo, además señalan si por el contrario hay una baja inteligencia emocional, el trabajador reduciría su productividad a un 50%.

De modo que se debe implementar acciones para que los trabajadores sean más productivos, tanto gerentes y administradores

deben comprender las emociones de sus trabajadores para generar un adecuado clima laboral donde se sienta parte de la organización y esto mejorará su productividad en la organización.

Estos estudios nos dan a conocer un poco de la complejidad para tratar la motivación de las personas, pero a la vez es una herramienta que en la actualidad es indispensable de aplicarlas en todas las áreas de una organización, esta evitará la rotación del personal, permitirá una productividad o servicio eficaz y eficiente, un adecuado clima laboral, y con los cual las organizaciones saldrán ganando.

MATERIAL Y METODOS

Diseño de Investigación

En el presente describimos el tipo de investigación y el diseño de investigación aplicado para el desarrollo de este trabajo, de esta forma aportar de alguna manera con la información obtenida, en cuanto al desempeño de los trabajadores y su grado de motivación intrínseca que podría estar jugando a favor o de forma contraria para el desarrollo de las actividades de los trabajadores del EsSalud de la ciudad de Puerto Maldonado.

En cuanto al tipo de investigación que aplicamos para el siguiente trabajo es de enfoque cuantitativo, sobre este tema ([Giráldez, 2010](#)) menciona que su característica es la información que se recoge a base de datos numéricos, que sean de fácil adquisición, información que se puede tener de forma objetiva la cual nos permite explicar y verificar. De tal manera que los resultados siempre serán en números, donde la metodología del diseño nos permita formular las hipótesis mediante un criterio de calidad de la fiabilidad y la objetividad.

Por otra parte, en el mismo contexto (Gómez, 2006), dice que se escoge una idea, la cual se plantea varias preguntas de información relevante, las cuales ayudaran para la creación de la hipótesis, que luego permitirá el desarrollo de la recojo de datos y posteriormente el análisis que nos facilitaran para responder la hipótesis que se formularon en un principio de la investigación, teniendo la medición numérica, el conteo, y procesamiento estadístico.

Dadas las características del enfoque cuantitativo, que se basa en un estudio de análisis de la realidad mediante procedimientos de la medición que permite obtener una explicación a partir de la hipótesis inicialmente planteada, el trabajo se desarrolla en el contexto estadístico, con la recolección de datos mediante encuesta formuladas de las dimensiones que se estudian a partir de las variables.

El trabajo está desarrollado dentro del enfoque cuantitativo, por la recolección de datos que son medibles, donde la primera y segunda variable los datos recolectados son mediante el cuestionario de preguntas, que tienen medición psicométrica mediante la escala Likert.

Para el enfoque del diseño de investigación de este trabajo es, no experimental, de diseño transversal, descriptivo – correlacional. Considerando el objetivo de comprobar la relación que existe entre las variables: motivación intrínseca y desempeño laboral. Para este trabajo lo que se aplicará la es la descripción de las características y especificaciones de dos o más variables a estudiar, detallando individualmente para luego analizar los sucesos e interrelación en un momento dado, según (Hernandez, 2006).

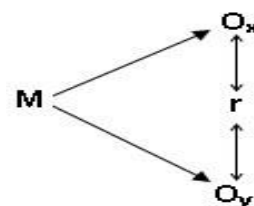
De acuerdo con el diseño transversal porque el estudio de aplicación de las variables y su relación se da en un momento de tiempo

determinado, según lo descrito por (Ortiz, 2003).

Por su parte (Mellado & Lastra, L., 2014) están de acuerdo en cuanto a las características de la recolección de datos de tipo transversal, que se realizan en un sitio y momento dado, que se realizan una vez con finalidad de analizar tanto el comportamiento y la relación de una o varias variables.

Para Según (Fernández, Cordero, & Córdoba, 2002), los estudios de tipo descriptivos especifican las propiedades, características y perfiles de las personas, grupos u otro fenómeno que esté sometido al análisis.

En cuanto a la correlación de la investigación (Hernández, 2006) menciona que el estudio responde a este tipo, por tener como objetivo principal determinar la relación que existe entre las variables, en este caso del trabajo es, determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del EsSalud de Puerto Maldonado.



Dónde:

M= Es la muestra del estudio.

O_x= motivación intrínseca

O_y= desempeño laboral

r= relación existente entre variables

En el caso de este trabajo se identifica dentro de los parámetros descritos anteriormente; ya que no se manipularan ninguna de las variables, que serán solo observados y se realizan el recojo de datos en un único sitio y momento de tiempo, en este caso corresponde la recopilación de los

cuestionarios al año 2017, describiendo las características detallando las variables en estudio y por último analizando y describiendo la relación de ambas variables en estudio (motivación intrínseca y desempeño laboral), en forma separada.

RESULTADOS

Tablas de Frecuencias

Resultado de la dimensión 1; Motivación Intrínseca por Autonomía

Tabla 1

Motivación intrínseca por autonomía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	40	43,0	43,0	43,0
	Regular	53	57,0	57,0	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1 se puede observar que la motivación intrínseca por Autonomía es desarrollada en un grado regular por un 57% de los trabajadores encuestados, mientras otro tiene en un grado alto por un 43% de los trabajadores encuestados de EsSalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de la ciudad de Puerto Maldonado.

En el trabajo realizado podemos mencionar que los trabajadores, el 57% de ellos señala tener conocimiento regula en cuanto a la autonomía que tienen, lo que quiere decir que se ajustan al reglamento para tomar decisiones en momentos cruciales, y no siempre establecen metas que les permite proyectarse en los trabajos a realizar.

Mientras el 43% de los trabajadores, señala tener conocimiento alto en cuanto a la motivación intrínseca por autonomía, que se entiende que tiene facultad para tomar

decisiones en momentos cruciales, y también establece metas que le permite proyectarse en los trabajos a realizar.

El resultado se puede observar en el siguiente gráfico, donde se refleja mediante la barra estadística porcentual.

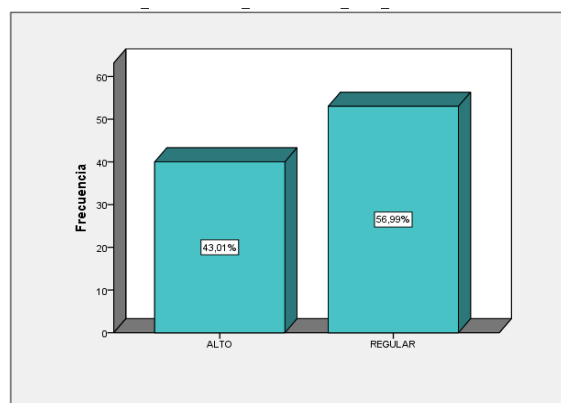


Figura 1

Motivación intrínseca por autonomía

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Motivación Intrínseca por Creatividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	11,8	11,8	11,8
	Regular	82	88,2	88,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 se puede observar que la motivación intrínseca por creatividad es desarrollada en un grado regular por un 88,2% de los trabajadores encuestados, mientras otro tiene en un grado alto por un 11,8% de los trabajadores encuestados de EsSalud. En el trabajo realizado podemos mencionar que los trabajadores de EsSalud el 88,2% de ellos señala tener conocimiento regula en cuanto a la creatividad, lo que quiere decir que en ocasiones encuentra la forma de desarrollar labores de manera distinta a la tradicional, pero se les dificulta emplear la imaginación para improvisar en la solución de problemas.

Mientras que el 11,8% de los trabajadores, señalan tener conocimiento alto en cuanto a la motivación intrínseca por creatividad, que se entiende que el trabajador busca los

procedimientos para desarrollar labores de manera distinta a la tradicional, intenta usar la improvisar en la solución de problema.

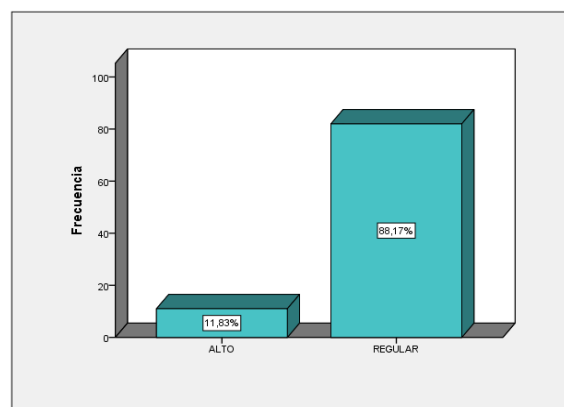


Figura 2

Motivación intrínseca por creatividad.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Motivación intrínseca por responsabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	77	82,8	82,8	82,8
	Regular	16	17,2	17,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se puede observar que la motivación intrínseca por responsabilidad es desarrollada en un grado alto por un 82,8% de los trabajadores encuestados, mientras otro grupo tienen en un grado regular representado por un 17,2% de los trabajadores encuestados.

En el trabajo realizado podemos mencionar que los trabajadores de EsSalud el 82,8% de ellos señalan tener conocimiento alto en cuanto a la responsabilidad, lo que quiere decir que realiza el cumplimiento de las obligaciones de su trabajo.

Mientras que el 17,2% de los trabajadores, señala tener conocimiento regular en cuanto a la motivación intrínseca por responsabilidad, que se entiende que cumple

con las obligaciones del trabajo, pero no toma conciencia clara acerca de las consecuencias si estos no se llegan a realizar.

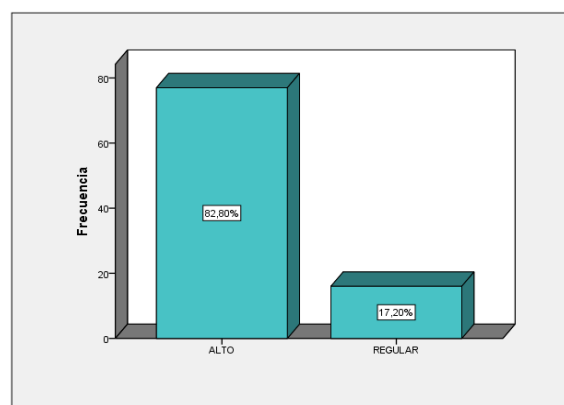


Figura 3

Motivación intrínseca por responsabilidad.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Desempeño laboral por eficacia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	40	43,0	43,0	43,0
	Regular	53	57,0	57,0	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

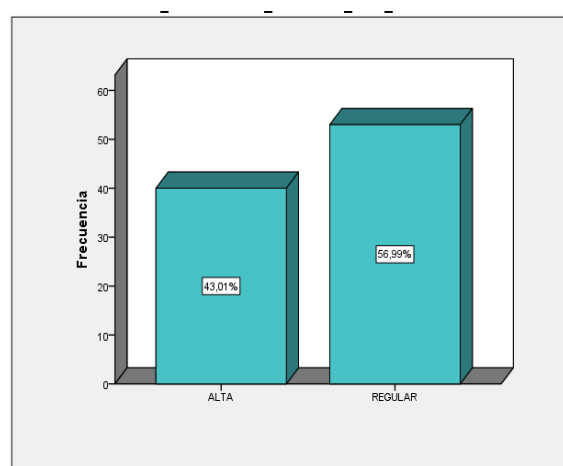
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, se puede observar que el desempeño laboral por Eficacia es desarrollado en un grado regular por un 57% de los trabajadores encuestados, mientras otro grupo tienen en un grado alto representado por un 43% de los trabajadores encuestados de EsSalud.

En el trabajo realizado podemos mencionar que los trabajadores de EsSalud el 57% de ellos, se identificó que los trabajadores tienen un desempeño eficaz en grado regular, lo que quiere decir que tienen dificultad para alcanzar los resultados establecidos por la institución en cuanto a la atención de los pacientes.

Mientras que el 43% de los trabajadores, se identificó que tienen un grado alto en cuanto al desempeño eficaz, que se entiende que logra alcanzar los resultados establecidos por

la institución en cuanto a la atención de los pacientes.

**Figura 4**

Desempeño Laboral por eficacia.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Desempeño laboral por eficiencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	93	100,0	100,0	100,0

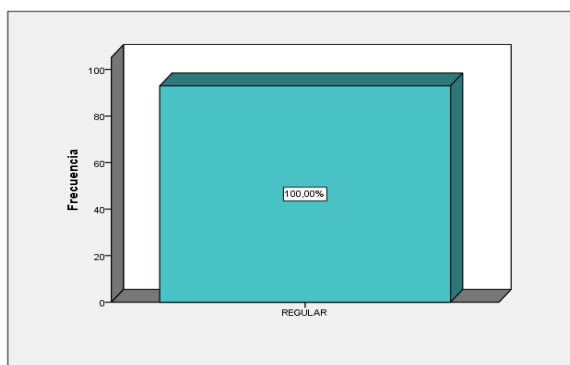
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, se puede observar que el desempeño laboral por Eficiencia es desarrollado en un grado regular por el 100% de los trabajadores encuestados de EsSalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de la ciudad de Puerto Maldonado.

En el trabajo realizado podemos mencionar que los trabajadores de EsSalud de la ciudad de Puerto Maldonado que el 100% de los

trabajadores tienen un grado regular, que se entiende que los trabajadores tienen interés en lograr los resultados, pero les cuesta alcanzar el ahorro de recursos de la institución, sin afectar en la calidad de los servicios.

El resultado se puede observar en el siguiente gráfico, donde se refleja mediante la barra estadística porcentual.

**Figura 5**

Desempeño Laboral por eficacia.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6, se puede observar que la variable motivación intrínseca, los

Tabla 6

Motivación intrínseca.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	5	5,4	5,4	5,4
	Regular	88	94,6	94,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

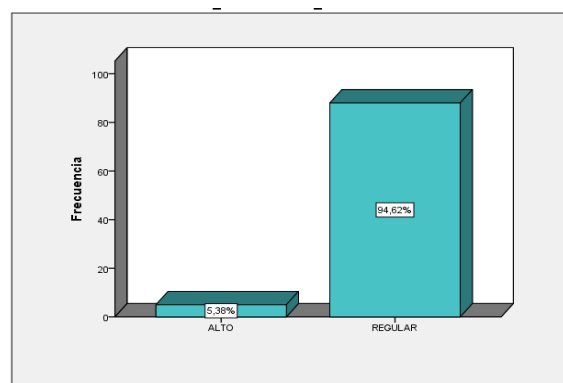
Fuente: Elaboración propia.

Mientras que el 5,4% de los trabajadores, se identificó que tienen un grado alto en cuanto a la motivación intrínseca, que se entiende que los trabajadores realizan su trabajo con vocación, satisfaciendo en parte su autorrealización con el crecimiento profesional y adquisición de conocimientos.

En la tabla 7, se puede observar que los trabajadores de EsSalud de la ciudad de Puerto Maldonado tienen el desempeño laboral en un grado regular en su total del 100% de los encuestados.

trabajadores de EsSalud la desarrollan en un grado regular por un 94,6% de los encuestados, mientras otro grupo tienen en un grado alto representado por un 5,4% de los encuestados.

En el trabajo realizado podemos mencionar que los trabajadores de EsSalud un porcentaje considerable que es 94,6%, se pudo identificar que los trabajadores tienen una motivación intrínseca de grado regular, lo que quiere decir que los trabajadores realizan su trabajo con vocación, pero no siempre tienen el crecimiento profesional y el logro de conocimientos esperados.

**Figura 6**

Motivación Intrínseca

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

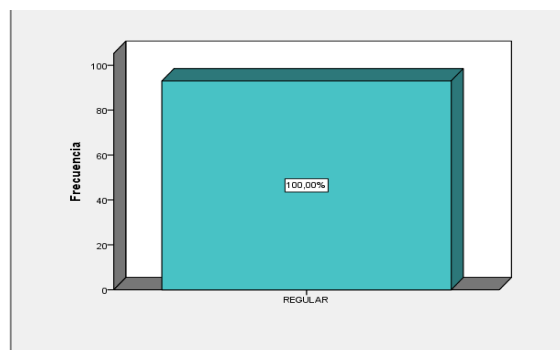
Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	93	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En el trabajo realizado podemos mencionar que los trabajadores de EsSalud de la ciudad de Puerto Maldonado el 100% de ellos, se identificó que los trabajadores tienen un desempeño eficaz en grado regular, lo que quiere decir que el trabajador tiene resultado en la ejecución de las metas, pero tiene dificultades en la eficiencia de la ejecución de las actividades y funciones

El resultado se puede observar en el siguiente gráfico, donde se refleja mediante la barra estadística porcentual.

**Figura 7**

Desempeño laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

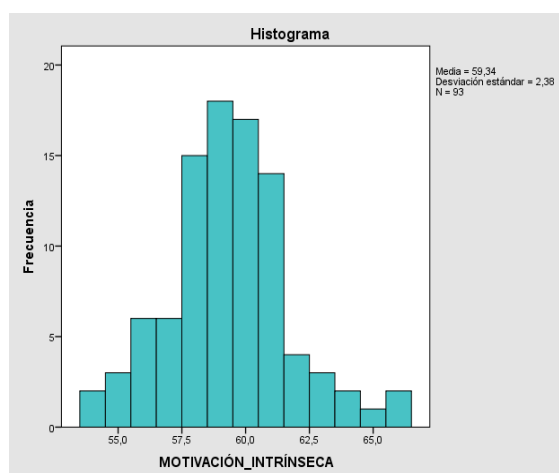
Motivación intrínseca.

			Estadístico	Error estándar
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Media		59,34	0,247
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	58,85	
		Límite superior	59,83	
	Media recortada al 5%		59,29	
	Mediana		59,00	
	Varianza		5,663	
	Desviación estándar		2,380	
	Mínimo		54	
	Máximo		66	
	Rango		12	
	Rango intercuartil		3	
	Asimetría		0,307	0,250
	Curtosis		0,667	0,495

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8 encontramos la media muestral de 59,34 puntos, caracterizado por la motivación intrínseca que tienen los trabajadores de EsSalud como Regular, confirmados también con la mediana que alcanza una puntuación de 59,00, la desviación típica que alcanza una puntuación de 2,38; y para el máximo tenemos 66 puntos y mínimo 54 puntos.

En los datos podemos observar que los trabajadores de EsSalud tienen motivación intrínseca está en un nivel medio, lo cual quiere decir que los trabajadores tienen interés en lograr los resultados.

**Figura 8**

Histograma motivación intrínseca.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

Desempeño laboral.

			Estadístico	Error estándar
DESEMPEÑO LABORAL	Media		37,56	0,167
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	37,23	
		Límite superior	37,89	
	Media recortada al 5%		37,52	
	Mediana		37,00	
	Varianza		2,597	
	Desviación estándar		1,612	
	Mínimo		34	
	Máximo		42	
	Rango		8	
	Rango intercuartil		3	
	Asimetría		0,353	0,250
	Curtosis		-0,077	0,495

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 09 encontramos la media muestral de 37,56 puntos, caracterizado por el desempeño laboral que tienen los trabajadores de EsSalud como Regular, confirmados también con la mediana que alcanza una puntuación de 37,00, la desviación típica que alcanza una puntuación de 2,80 nos indica que los datos relativamente son: y para el máximo tenemos 17 puntos y mínimo 2 puntos.

En los datos podemos observar que los trabajadores de EsSalud tienen motivación intrínseca está en un nivel medio, lo cual quiere decir que los trabajadores.

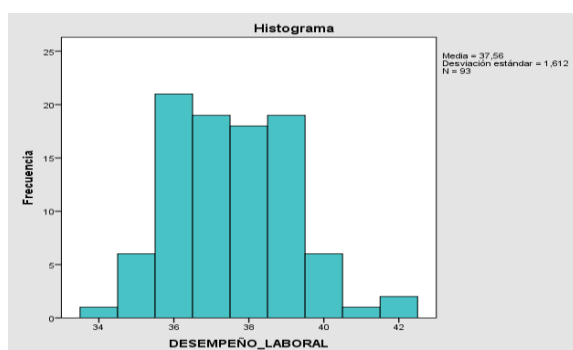


Figura 9

Histograma de desempeño laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Matriz de Correlación

En el siguiente tabla de la matriz que correlaciona se encuentra cada una de las dimensiones de la variable motivación intrínseca y cada dimensión de la variable desempeño laboral, de la cual se obtiene el resumen: el modelo de regresión lineal, el resumen de análisis de varianza (ANOVA) y los coeficientes para determinar el modelo de regresión lineal, en las cuales se describir el comportamiento de ambas variables estudiadas.

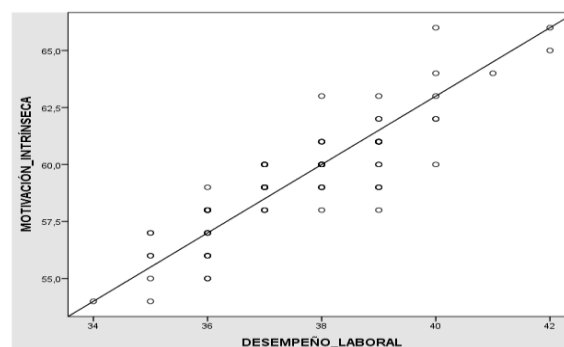


Figura 10

Mitigación intrínseca y desempeño laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Además, se realizará un análisis con los propósitos de la investigación con lo cual se pretende comprobar con profundidad cada una de las hipótesis para saber qué grado de

significancia existe entre las variables y dimensiones en estudio.

Tabla 10

Motivación intrínseca*var2 desempeño.

Laboral tabulación cruzada				
			Desempeño laboral regular	Total
motivación intrínseca	Alto	Recuento	5	5
		Recuento esperado	5,0	5,0
	Regular	Recuento	88	88
		Recuento esperado	88,0	88,0
Total		Recuento	93	93
		Recuento esperado	93,0	93,0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11

Pruebas chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	263,999 ^a	64	0,000
Razón de verosimilitud	168,084	64	0,000
Asociación lineal por lineal	75,175	1	0,000
N de casos válidos	93		

a. 80 casillas (98,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,01.

Fuente: Elaboración propia.

Prueba de hipótesis

En esta parte realizaremos la comprobación de la hipótesis “Existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de EsSalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de Puerto Maldonado, 2017”.

Para lo cual aplicaremos el procesamiento de los datos el con la ayuda del software SPSS v. 22, para poder obtener la correlación entre las dos variables. A continuación, mostraremos las tablas que nos muestran los resultados.

Tabla 12

Correlaciones.

			desempeño laboral
motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	0,873**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	93	93
	Correlación de Pearson	0,873**	1
desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	93	93

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

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13

Resumen del modelo b.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	0,873a	0,763	0,760	0,789	1,304

Fuente: Elaboración propia.

Motivación intrínseca

b. Variable dependiente: desempeño laboral

Tabla 14

ANOVA.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	182,212	1	182,212	292,370	0,000b
	Residuo	56,713	91	0,623		
	Total	238,925	92			

a. Variable dependiente:

Fuente: Elaboración propia.

Desempeño laboral

b. Predictores: (Constante); motivación intrínseca

Tabla 15

Coefficientes.

Modelo		Coefficientes estandarizados	no	Coefficientes estandarizados	t
		B	Error estándar	Beta	
1	(Constante)	2,464	2,054		1,199
	Motivación intrínseca	0,591	0,035	0,873	17,099

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis General

H0: No existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de EsSalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de Puerto Maldonado.

H1: Si existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de EsSalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de Puerto Maldonado.

Según los resultados de la correlacional de motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores indica que existe un coeficiente de correlación de 0,873 lo que indica que es una correlación fiable y

significativa, con un nivel de confianza de 95%.

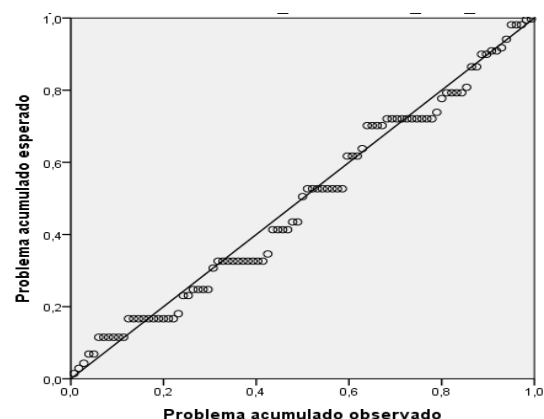


Figura 11

Motivación por autonomía.

Fuente: Elaboración propia.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,873.

En cuanto a correlación de Pearson para aceptar la hipótesis nula debe pasar el 0,05, dado que en el resultado es del 0,00 se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 16

Motivación intrínseca por autonomía*var2 desempeño laboral.

tabulación cruzada			Desempeño laboral regular	Total
motivación intrínseca por autonomía	Alto	Recuento	40	40
		Recuento esperado	40,0	40,0
	Regular	Recuento	53	53
		Recuento esperado	53,0	53,0
	Total	Recuento	93	93
		Recuento esperado	93,0	93,0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17

Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl.	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	162,031a	48	0,000
Razón de verosimilitud	95,767	48	0,000
Asociación lineal por lineal	48,092	1	0,000
N de casos válidos	93		

a. 55 casillas (87,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,01.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18

Medidas simétricas.

			Valor	Error estándar asintótico a	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona		0,723	0,053	9,984	0,000c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman		0,690	0,064	9,085	0,000c
N de casos válidos			93			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19

Motivación intrínseca por creatividad*var2 desempeño laboral.

tabulación cruzada			desempeño laboral regular	Total
Motivación intrínseca por creatividad	Alto	Recuento	11	11
		Recuento esperado	11,0	11,0
	Regular	Recuento	82	82
		Recuento esperado	82,0	82,0
	Total	Recuento	93	93
		Recuento esperado	93,0	93,0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20

Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	66,100a	24	,000
Razón de verosimilitud	64,374	24	,000
Asociación lineal por lineal	30,592	1	,000
N de casos válidos	93		

a. 28 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21

Medidas simétricas.

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	0,577	0,066	6,733	0,000c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,596	0,071	7,078	0,000c
N de casos válidos		93			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: Elaboración propia.

En los cuadros anteriores se observa que la Creatividad de la motivación intrínseca con la que cuentan los trabajadores es regularmente empleado según se señala al 88.1% de las encuestas realizadas, mientras el 11.9% de los encuestados mencionan que es alto que desarrollan su trabajo con creatividad.

También se observa en la tabla N° 32 que el valor de significancia del valor de chi-cuadrada de Pearson es de 0,000 mucho menor que 0,05, por lo tanto, se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación entre creatividad y desempeño laboral de los trabajadores de EsSalud.

Por otro lado, en la tabla N° 33 se observa que el valor R de Pearson es de 0,577, que indica un coeficiente de determinación de 0,333, lo cual significa que con una significación menor al 5%, ($\alpha=0,000$) el desempeño laboral depende de la creatividad del trabajador en un 33,3%.

Tabla 22

Motivación intrínseca por responsabilidad*var2 desempeño laboral.

Tabulación cruzada			Desempeño laboral regular	Total
Motivación intrínseca por responsabilidad	Alto	Recuento	77	77
		Recuento esperado	77,0	77,0
	Regular	Recuento	16	16
		Recuento esperado	16,0	16,0
Total		Recuento	93	93
		Recuento esperado	93,0	93,0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 23

Pruebas de Chi-cuadrado.

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	163,251a	48	0,000
Razón de verosimilitud	97,094	48	0,000
Asociación lineal por lineal	48,739	1	0,000
N de casos válidos	93		

a. 55 casillas (87,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24

Medidas simétricas.

		Valor	Error estándar asintótico a	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	0,728	0,053	10,125	0,000c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,694	0,064	9,183	0,000c
N de casos válidos		93			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: Elaboración propia.

En los cuadros anteriores se observa que la responsabilidad de la motivación intrínseca con la que cuentan los trabajadores es alta en la que emplean según se señala al 82.7% de las encuestas realizadas, mientras el 17,3% de los encuestados mencionan que es regular que realizan su trabajo con responsabilidad.

También se observa en la tabla N° 35 que el valor de significancia del valor de chi-cuadrada de Pearson es de 0,000 mucho menor que 0,05, por lo tanto, se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación entre responsabilidad y desempeño laboral de los trabajadores de EsSalud.

Por otro lado, en la tabla N° 32 se observa que el valor R de Pearson es de 0,728, que indica un coeficiente de determinación de 0,530, lo cual significa con una significación menor al 5%, ($\alpha=0,00$) el desempeño laboral depende de la responsabilidad del trabajador en un 53,0%.

Tabla 25

Motivación intrínseca*var2 desempeño laboral.

tabulación cruzada			Desempeño laboral regular	Total
Motivación intrínseca	Alto	Recuento	5	5
		Recuento esperado	5,0	5,0
	Regular	Recuento	88	88
		Recuento esperado	88,0	88,0
Total		Recuento	93	93
		Recuento esperado	93,0	93,0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 26

Pruebas de Chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	317,630a	96	0,000
Razón de verosimilitud	177,584	96	0,000
Asociación lineal por lineal	70,162	1	0,000
N de casos válidos	93		

a. 117 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 27

Medidas simétricas.

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	0,873	0,026	17,099	0,000c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,869	0,033	16,740	0,000c
N de casos válidos		93			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: Elaboración propia.

En los cuadros anteriores se observa que la motivación intrínseca con la que cuentan los trabajadores es regular como lo señala el 94,6% de las encuestas realizadas, mientras el 5,4% de los encuestados mencionan que es alto la motivación intrínseca con la que realizan su trabajo.

DISCUSIÓN

Este trabajo en cuanto a los rasgos que se obtuvieron de la motivación intrínseca y su relación, según el cuadro de fiabilidad es muy alta dentro del desempeño laboral de los trabajadores de EsSalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de la ciudad de Puerto Maldonado.

Limitaciones del estudio, siendo el tamaño de la muestra de 93 trabajadores, de las cuales se tomaron en cuenta el porcentaje de tal manera que de cada área se tomara el número de trabajadores correspondiente. Durante la aplicación del instrumento la dificultad que se tuvo fue el tiempo para aplicarlos, ya que no todos los trabajadores se encontraban de

turno, lo cual fue una limitación para desarrollar el trabajo de forma adecuada.

Se debe precisar que las dimensiones tomadas para la evaluación de la motivación intrínseca fueron; la autonomía, la creatividad y la responsabilidad y para el desempeño laboral, sus dimensiones fueron: la eficacia y la eficiencia. Sin embargo, existen diversas propuestas en otros trabajos realizados bajo esta línea de investigación.

En cuanto al trabajo de [Quintana 2005](#), en el trabajo planteado por el autor sus dimensiones que resaltan dentro de la empresa realizada es la estima y el logro que son factores de la persona y su capacidad que desarrolla de forma interna. Por lo que coincidimos con este trabajo en función a la importancia de la motivación intrínseca, que es desarrollar alguna actividad o trabajo por una satisfacción propia. Aunque en el trabajo realizado la dimensión más sobresaliente es la responsabilidad.

Así mismo Pérez 2006, en las dimensiones medidas del autor menciona que el interés y satisfacción dentro de la variable motivación intrínseca son medias por lo cual deduce que la motivación intrínseca tiene relación con el rendimiento académico, en este entender con respecto a nuestro estudio de la variable motivación intrínseca no coincidimos con el autor, en el trabajo realizado nuestra variable creatividad que es la menos importante para los trabajadores de EsSalud tiene un nivel que sobrepasa el medio.

Villareal 2016, en su trabajo de tesis, trabajo las dimensiones de disciplina, son factores que ayudan a un trabajo con respeto y reconocimiento lo cual hace sentir mejor al trabajador, a la vez menciona que hay factores que limitan aplicar cierto tipo de motivaciones que desarrollen la parte intrínseca del trabajador, tales como el factor tiempo, factor interacción. Por lo cual no coincidimos ya que para una motivación intrínseca es muy conveniente en una organización, teniendo en cuenta que este tipo de motivaciones no necesitarían mucho presupuesto, por lo cual en la organización en la cual se aplicó nuestro instrumento los niveles de las dimensiones son muy altas porque ya se están de alguna manera trabajando y solo falta reforzar las mismas para que los trabajadores tengan mejor eficiencia y eficacia en el desempeño laboral que tienen.

Por otra parte, Romero 2017, quien en su trabajo de tesis estableció el tipo de aprendizaje significativo de alumnos, menciona que los temas desarrollados dentro de las aulas no son de tanto interés para su desempeño académico así mismo los materiales no son didácticos, por lo cual sugiere desarrollar la motivación intrínseca, que de esta manera despierte el interés innato de los alumnos por aprender. En este punto estamos de acuerdo porque el interés innato de un alumno tendrá mejor rendimiento para el proceso de aprendizaje, como en nuestro

caso que los trabajadores tienen un desempeño adecuado pero que también falta reforzar para su óptimo desempeño de los trabajadores.

CONCLUSIÓN

Según los resultados obtenidos en los estudios, la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores, muestran una correlación directa, fiable y significativa que alcanza un índice de 0,873 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5% el desempeño de los trabajadores depende en un 76,3% de factores de la motivación intrínseca

Según los resultados encontrados, la autonomía que tienen los trabajadores encuestados tiene un nivel regular puesto que la media muestral llega a 22,37 respecto de un total de 30 puntos que es el parámetro de referencia estadístico, que también es confirmado por el valor que alcanza la Mediana que llega a 23,00 puntos; estos resultados son significativos debido a la prueba realizada con el estadístico Chi-cuadrado que alcanza una significación menor al 5% ($\alpha=0,000$).

Según los resultados, la creatividad que tienen los trabajadores encuestados tiene un nivel regular puesto que la media muestral alcanza una puntuación de 17,55 respecto de un total de 30 puntos que es el parámetro de referencia, medida que también es confirmado por el valor que alcanza la Mediana que llega a 18,00 puntos; estos resultados son significativos debido a la prueba realizada con el estadístico chi-cuadrado que alcanza una significación menor al 5% ($\alpha=0,000$).

De acuerdo a los resultados obtenidos, la dimensión que mejor se relaciona con el desempeño de los trabajadores es la

dimensión responsabilidad, pues el nivel de correlación de ambas, alcanza un valor de 0,728 para el coeficiente R de Pearson con una significatividad menor del 5% ($\alpha=0,000$), lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que en el desempeño laboral de los trabajadores depende en un 53,0% del nivel de motivación intrínseca que tengan los trabajadores en cuanto a responsabilidad.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a todos los docentes y alumnos que contribuyeron a nuestra formación y que fortalecieron a nuestro desarrollo profesional. En especial a mis guías en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Agradezco de manera especial a los trabajadores del Hospital EsSalud Víctor Alfredo Lazo Peralta de Puerto Maldonado, quienes me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi trabajo de investigación, a todos ellos, un enorme.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cabezas, E. (2016). Análisis del Síndrome de Burnout en Docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su Incidencia en el Desempeño Laboral. Facultad de Ingeniería Industrial, ISSN: 1810-9993.

Fernández, S., Cordero, J., & Córdoba, A. (2002). Estadística descriptiva. Madrid, España: ESIC.

Giráldez, A. (2010). Música, investigación, innovación y buenas prácticas. Barcelona: Grao.

Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología del a investigación científica. Córdoba, Argentina.: Brujas.

Gonzales, M. (2006). Habilidades Directivas. Innova, España. ISBN: 978-84-96493-13-1.

Gonzales, M. (2006). Habilidades Directivas. Innova. España. ISBN: 978-84-96493-13-1

Hernández, S. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraW-Hill Interamericana.

Hernández, S. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraW-Hill Interamericana.

López, A. (2006). El vínculo en la educación superior: Un enfoque postmoderno basado en competencias. (1ª ed.). México. ISBN: 968-20-0256-7

Mellado, M., & Lastra, L. (Octubre de 2014). Diseño descriptivo transversal o transaccional. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/3gcfobmtdf2v/dise-no-descriptivo-transversal-o-transaccional/>

Ortiz, F. (2003). Diccionario de metodología de la investigación científica. México: Limusa.

Palomo, M. (2010). Liderazgo y Motivación de empresas de trabajo. (6ª ed.). España. ISBN: 978-84-7356-678-0

Pérez, J. (2012). Las 3MS de la Motivación. El blog de Roy negociación estratégica integridad.

Preciado, A. (2006). Modelo de Evaluación por Competencias Laborales. México. ISBN: 968-20-0343-1

R. Wayne Mondy & Robert M. Noé. (2005). Administración de Recursos Humanos. (9ª ed.). México. Pearson Educación. ISBN: 970-26-0641-1

Valenzuela, J., & Flores, M. (2012). Fundamentos de investigación educativa. Monterrey, Mexico: Digital Tecnológico de Monterrey.