



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la
Dirección Regional de Salud Ancash, 2016**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bach. Rufino Alejandro, Barreto Alamo

ASESOR:

Dr. José Germán, Salinas Gamboa

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ –2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Manuel Antonio Espinoza De La Cruz
Presidente

Dr. Rolando Remigio Saenz Rodríguez
Secretaria

Dr. José Germán Salinas Gamboa
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a nuestro divino Dios por bendecirme y darle la vida y la buena salud.

A mi hogar por robarles el tiempo precioso en el que hacer de la vida.

A mi madre que desde el cielo derrama bendiciones, y me ilumina mi camino en la formación moral e intelectual para ser una persona de bien, y un buen profesional.

A mi asesor por apoyarme y guiarme para la elaboración de tesis.

A mis compañeros de estudio por orientarme incondicionalmente su amistad sincero.

Rufino

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios divino supremo por haberme guiado por el camino de bien y darme la vida, plasmar sus sabidurías celestiales, en mi carrera profesional y darme la felicidad.

Mi especial reconocimiento a mis docentes de la escuela de pos grado, y a mi asesor por su valioso esfuerzo y experiencia que supo volcar todo sus conocimientos en el proceso de aprendizaje, que hizo posible cristalizar la presente tesis, esperando la presente investigación sea aporte a los investigadores motivación y desempeño laboral.

Mi sincero agradecimiento a mi esposa Nelly e hijos Eliana y Jesús con mucho amor y cariño dedico todo mi esfuerzo y trabajo, y ejemplo de mi madre por apoyarme espiritualmente desde el cielo y motivarme constantemente, y logro de mis metas, seguir adelante.

Así mismo agradecer a mis compañeros de trabajo, y aquellos profesionales que supieron brindarme orientarme sus experiencias, conocimientos. Agradezco al director de la Dirección Regional de Salud de Ancash, institución por haberme brindado todas las facilidades de investigación de tesis.

Mi agradecimiento sincero a mis compañeros de clase Por haberme compartido sus conocimientos y apoyado incondicional.

El Autor

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, Rufino Alejandro Barreto Alamo, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016" presentado en 130 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, Setiembre del 2017



Rufino Alejandro Barreto Alamo

DNI: 31612135

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016”, realizada conforme con el Reglamento de investigación de Postgrado vigente, para la obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

El presente informe conformado por seis capítulos: Capítulo I, Introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados, capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación respectiva.

El Autor

ÍNDICE

CARATULA	i
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTORIA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos Previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.4. Formulación del problema	39
1.5. Justificación del estudio	39
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos	41
II. MÉTODO	43
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Variables, operacionalización.	44
2.3. Población y muestra.	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	48
2.6. Aspectos éticos.	49
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN.	82
V. CONCLUSIONES	89
5.1. Conclusión General.	89
5.2. Conclusiones Específicas.	89
VI. RECOMENDACIONES	93

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos

Ficha técnica del Instrumento

Validación de los Instrumentos

Confiabilidad del Instrumento.

Anexo 02: Matriz de consistencia lógica de la investigación

Anexo 03: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.

Anexo 04: Base de Datos

RESUMEN

El presente trabajo de investigación a nivel internacional, nacional y regional por los constantes cambios tecnológicos y la modernización del mundo globalizado es fundamental que las empresas y instituciones públicas del estado, realizan constante cambios referente en la organización operativa de la administración, y gestión por resultados; por esta razón el recursos humanos es un potencial humano y una herramienta estratégica dentro de una entidad, que contribuya el desarrollo integral e individual. El proyecto de investigación titulado Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016. Su objetivo general es determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores; la naturaleza de la investigación es cuantitativa, tipo de estudio no experimental y diseño de investigación es correlacional; porque busca la relación entre las dos variables (Motivación y desempeño laboral), según el alcance temporal es una investigación transversal, porque se delimita a un determinado espacio y tiempo; la población del estudio lo constituyen todos los trabajadores nombrados y contratados de la Dirección Regional de Salud, siendo en total de 254 empleados; se utilizó un muestreo aleatorio simple, obteniendo como muestra a 153 trabajadores; para realizar el análisis se consideró aplicar cuestionarios validados, la ficha de motivación de Herzberg y la Ficha de desempeño laboral de Chiavenato; se utilizó las técnicas de encuesta y entrevista para la recogida de datos que dieron los siguientes resultados, solo el 15 % de los trabajadores está motivado tanto en los factores motivacionales como higiénicos, un 17% tienen mala motivación y los demás se encuentran entre una regular motivación; a la vez los resultados referentes a la variable de desempeño laboral demuestran que el 17 % de los trabajadores tienen un buen desempeño, mientras que el 28.8% tienen un mal desempeño y los demás regular desempeño; se ha determinado la relación y dimensión significativa entre variable de motivación y el desempeño laboral de los trabajadores . Donde la tabla 7 y 8 muestra los resultados estadísticos de prueba de chi cuadrado, indica, existe relación significativa.

Palabras claves: Motivación, factores motivacionales, factores de higiene, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research work at international, national and regional level due to the constant technological changes and the modernization of the globalized world, it is fundamental that the state enterprises and public institutions make constant changes in the operational organization of the administration and management by results ; For this reason human resources is a human potential and a strategic tool within an entity that contributes to integral and individual development. The research project entitled Motivation and work performance of workers of the Regional Directorate of Health Ancash 2016. Its general objective is to determine the relationship between motivation and work performance of workers; The nature of the research is quantitative, type of non-experimental study and research design is correlational; Because it seeks the relationship between the two variables (Motivation and work performance), according to the temporal scope is a cross-sectional investigation, because it is delimited to a certain space and time; The study population consists of all the workers appointed and hired by the Regional Health Directorate, with a total of 254 employees; A simple random sampling was used, obtaining as a sample 153 workers; To carry out the analysis it was considered to apply validated questionnaires, Herzberg's motivation sheet and the Chiavenato Work Performance Sheet; We used survey and interview techniques to collect data that gave the following results, only 15% of workers are motivated in both motivational and hygienic factors, 17% have poor motivation and the rest are between a regular motivation; At the same time the results referring to the labor performance variable show that 17% of the workers have a good performance, while 28.8% have poor performance and the others regular performance; The relationship and significant dimension between the motivation variable and the workers' work performance have been determined. Where Table 7 and 8 shows the statistical results of chi-square test, it indicates, there is a significant relationship.

Key words: Motivation, motivational factors, hygiene factors, work performance.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La motivación en el personal es la herramienta clave para que en cualquier empresa o institución que logre alcanzar los objetivos planteados, y por consiguiente mejorar el desempeño laboral del empleado por tal motivo es necesario que las instituciones u empresas mantengan motivados a los trabajadores, ya que el centro de trabajo es el lugar donde los trabajadores permanecen mayor parte de su tiempo, esta realidad expresa cansancio, estrés, desmotivación en el ámbito laboral, por esta y otras razones, se ha planteado ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash 2016 ?. Así también se ha proyectado como hipótesis existe relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

Las empresas e instituciones públicas del estado, para el logro de metas, no solo basta la infraestructura también se ha incorporado tecnologías del saber humano en las organizaciones, con el potencial recursos humanos han contribuido con sus habilidades, creatividad, actitudes, para prestar servicio al usuario interno y externo.

1.1. Realidad problemática

El bienestar del personal, es un aspecto muy primordial en cualquier institución, al hablar de bienestar se puede concebir como el grado obtenido en cubrir las necesidades básicas primordiales de la sociedad, expresadas en: educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente; en términos económicos se define al bienestar social como el incremento del producto, es decir el aumento en la participación del consumo o gasto social con respecto al total de sus ingresos, mejora en el ingreso económico, incremento del empleo y fortalecimiento en la medida de los pagos; mientras que en el ámbito social se evaluaría por el aumento en los niveles de salud, educación, vivienda, alimentación y por ende en la erradicación de la pobreza extrema; desde el aspecto ecológico se da como respuesta a la contaminación

contrarrestándola mediante la reforestación de áreas verdes y fortalecimiento de la red hidráulica y su dosificación, entre otros.

A nivel internacional, bienestar personal consiste en que el individuo este conforme en los diversos aspectos sean físicos, psicológicos, ambientales, sociales y espirituales, por lo que el bienestar social e individual se encuentra estrechamente relacionado, teniendo esto en cuenta se puede decir que el bienestar personal interviene en el desempeño laboral, entendiéndose que el ambiente laboral favorable o desfavorable influye en la condición de vida del trabajador (Keith & Newstrom, 2003, p. 26). Las organizaciones enfrentan problemas diversos en el óptimo desempeño laboral, generando en gran medida problemas internos, en los trabajadores que forman parte de las instituciones, dentro de ellos, uno de los principales problemas es la falta de Motivación laboral, la cual inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador, oportuno y de calidad.

En España, se menciona sobre la calidad de un servicio de salud, parte en primer orden del nivel de competencia y desempeño de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales y sociales. Motivar a los profesionales y técnicos para mejorar su desempeño y adoptar la superación profesional permanente como un estilo de vida en este nuevo milenio, no es solo importante sino necesario para poder satisfacer el encargo social del país (Salas, Hernandez, & Pérez, 2012, p. 163).

Ramírez (2008) menciona que en las últimas décadas, en las sociedades industrializadas ha ocurrido una serie de cambios sociales, económicos y culturales que han impactado con fuerza a las distintas esferas de desarrollo del ser humano, afectando no sólo los modos de vida de las personas, sino también las relaciones sociales y el vínculo que establece el individuo con las organizaciones a las que pertenece. En este escenario, la sociedad globalizada del siglo XXI requiere de organizaciones dinámicas que se adapten con velocidad a dichos cambios y que desarrollen en sus empleados comportamientos más flexibles y creativos, para que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas de un exigente mercado que opera en

un medio ambiente dinámico y altamente competitivo. Este desafío no sólo se presenta para las instituciones, sino también para las personas que en ellas trabajan, en el entendido que el núcleo básico de cualquier sistema organizacional lo constituye la relación existente entre persona y organización. Son las personas las que realizan cotidianamente una serie de actuaciones, que se convierten en actividades coordinadas de la organización, de modo que ésta logra alcanzar sus objetivos y, en definitiva, realizar su misión. En este sentido, es gracias a la cooperación y contribución de las personas, en el desempeño de sus roles, que se hace posible el desarrollo de la organización y los progresos sistemáticos en el logro de sus objetivos. Persona y organización se encuentran en una constante interacción, que se fundamenta en una expectativa recíproca entre individuo y organización respecto del desempeño esperado y la retribución que se recibirá a cambio. Así, es posible preguntarse en qué medida las diferencias entre un desempeño sobresaliente y un desempeño promedio o deficiente tienen su base en diferencias motivacionales. En su mayoría las investigaciones realizadas sobre las organizaciones se han enfocado en elementos tales como la estructura, el tamaño de la organización y su diseño (p. 3-42).

Adquiere importancia, entonces, tomar en cuenta los factores dinámicos como el clima, la formación de equipos, el manejo de conflictos, la cultura, el liderazgo, la comunicación y, también, lo que aquí ocupa: la motivación. Cabe señalar que dichos factores están íntimamente relacionados con las interacciones que surgen entre los miembros de la organización, los procesos productivos y las formas específicas de administración de los recursos humanos. Por lo tanto, su estudio dará cuenta de cómo se integran las necesidades humanas con las necesidades de la organización, influyendo así en la eficiencia de los procedimientos y en la eficacia de las estrategias implementadas para el logro de los objetivos (Ramírez, Abreu, & Badii, 2008, p. 3-42).

Explica Schultz (1995) que los directivos creían que para motivar a los empleados bastaba con aumentar el sueldo. Este supuesto obtuvo aceptación, pero en la actualidad se puede apreciar que esta solución ya no es suficiente, debido

a que existe en las personas el deseo de cubrir otras necesidades que provoquen satisfacción. La nueva generación de empleados exige trabajos más interesantes que satisfagan sus necesidades más profundas, las cuales no siempre se refieren al bienestar económico (Schultz, 1995, p. 258).

A nivel local, La Dirección Regional de Salud de Ancash, de igual manera que en muchas instituciones públicas del estado, existe un alto nivel de trabajadores desmotivados, estos aspectos no son tomados en cuenta por los funcionarios y/o director de la oficina de gestión y desarrollo del potencial humano, generando lentitud, ineficacia y reflejándose en el malestar de los clientes en el procesos de respuesta de solicitudes de parte de los usuarios externos e internos (Redes de salud, Establecimientos de Salud, Hospitales, e instituciones privadas, público en general) .

Así mismo se observa que hay un desgaste mental laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, esto evidencia, irritabilidad, cansancio en el desempeño laboral afectando a los usuarios externos, internos, y también repercutiendo en la salud mental de los trabajadores de la institución.

La Dirección Regional de Salud Ancash tiene instrumento de gestión institucional como: ROF (Reglamento de organización y funciones), MOF (Manual de organización y funciones), CAP (Cuadro para asignación de personal), TUPA (Texto único de procedimiento administrativo); estos instrumentos de gestión institucional tienen la finalidad de cumplir los objetivos y metas que tiene la entidad, como misión y visión, ante esta circunstancia los directivos, funcionarios o jefes incumplen estas herramientas de trabajo.

Por otro lado en la Dirección Regional de Salud Ancash se observa rotación de servicio de personal sin tomar en cuenta su perfil de formación académica, experiencia en el cargo situaciones que afectan la motivación de manera negativa incidiendo en el desempeño laboral, así mismo la infraestructura de la edificación institucional no es adecuado en el diseño arquitectónico, como para funcionamiento de las oficinas administrativos, como dirección de planificación y presupuesto,

dirección de logística, dirección de economía, dirección de oficina de gestión y desarrollo de potencial humano, en donde se encuentran ambientes físicos inadecuados, a la vez equipos de inmueble y maquinaria como las computadoras ya obsoletos (en mal estado de funcionamiento) ; con respecto al acceso a la información para trámite documentaria - SISGEDO tiene deficiencias en la lentitud y procesos de derivación de los documentos como: oficios, memorándum, informes, solicitudes, etc.

Esta realidad refleja las condiciones de cada trabajador, generando desaliento, desmotivación, incomodidad, para un buen desempeño laboral de sus funciones.

De igual manera el sueldo básico remunerativo del personal nombrado administrativo es muy irrisorio, no justifica la canasta básica familiar, perciben ingresos muy indignos, y en muchos de los casos perciben sueldos por debajo de ingreso mínimo vital, reflejando desmotivación, lo cual influye en un desempeño laboral ineficiente.

1.2. Trabajos Previos

Para el presente trabajo de investigación se ha tomado en cuenta la problemática representada a la variable en razón de estudios, para lo cual mencionare los antecedentes que tengan relevancia en sus conclusiones.

Internacional:

Referente a este contenido, en el ámbito internacional se cuenta con las siguientes investigaciones; a continuación, se nombrará a Padrón (2006), cuya tesis "Factores que influyen en la motivación laboral del personal en el servicio de nutrición y dietética. Hospital de niños J.M. de los Ríos" en la universidad Católica Andrés Bello de Caracas-Venezuela, investigación que realizó para obtener el título de Especialista en Gerencia de Servicios Asistenciales en Salud; el presente estudio tuvo como objetivo describir los elementos que intervienen en la motivación en el trabajo de los empleados en los servicios de nutrición y dietética de la institución estudiada, la investigación fue de tipo cuantitativa, con diseño descriptivo, la técnica utilizada fue la encuesta, cuyo instrumento para la recolección de datos fue un

cuestionario; a través del análisis estadístico se obtuvo que los elementos que influyen o intervienen en la motivación laboral son: la remuneración (de los encuestados el 54% dijo que su sueldo era adecuado a sus necesidades, mientras que el 46% dijo que no era suficiente para cubrir con sus necesidades), el reconocimiento de su trabajo realizado por parte de sus jefes y colegas (el 67% de los encuestados afirmó tener dicho reconocimiento), el 74% menciona que hay posibilidades de progreso en su trabajo, el 59% afirma que hay buenas relaciones interpersonales en cuanto al compañerismo y el 41% aduce que no hay buenas relaciones entre compañeros (p. 34).

De la misma manera Pérez(2009), en su tesis “ Las necesidades Motivacionales como factor clave en el Rendimiento Laboral del personal administrativo de la clínica La Milagrosa”, estudio de investigación realizado en la Universidad de Carabobo-Venezuela, para ser titulado como licenciado en relaciones Industriales; donde se realizó un investigación descriptiva, cuyo objetivo fue de indagar las necesidades que tiene el empleado de la clínica; la investigación con la información obtenida, concluyó que la falta de motivación origina un problema en el desempeño; debido a que con la información obtenida se evidencia que los trabajadores necesitan reconocimiento y aprobación del trabajo que realizan por parte de la clínica, para mejorar su trabajo; demostrando la importancia de la motivación para que exista un ambiente de satisfacción dentro de los empleados; donde la clínica ofrezca incentivos que mejoraran el desempeño laboral (p. 44).

A su vez, se tiene otra investigación internacional de Coello (2014), cuya tesis nombrada “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)”, investigación que realizó para obtener el título de Psicóloga, llevado a cabo en la Ciudad de Guayaquil, en el país de Ecuador, la investigación realizada es de estudio cuantitativa, siendo de período transaccional, ya que la información fue recolectada en un cierto tiempo, es de diseño experimental, cuyo análisis se realizó en el contexto natural a través de las situaciones presentes sin la manipulación de variables, es de alcance descriptivo y

explicativo, ya que las variables son seleccionadas y medidas cada uno de ellos por separado; el estudio evidenció a través de la aplicación de los diversos instrumentos como fueron: Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, entrevista semi estructurada y grupo focal, que en los asesores de Inbound Pymes, sus condiciones externas son muy satisfactorias, tales como: la limpieza, la salubridad del lugar del trabajo, un ambiente adecuado sea en el espacio, iluminación, ventilación, teniendo un ambiente armónico, descartando así que las condiciones externas intervengan de directamente en el bajo rendimiento de su trabajo del grupo de asesores, pero a la vez demuestra que hay niveles muy altos de insatisfacción en sus condiciones internas, tales como: las oportunidades que tienen de hacer lo que les gusta en su trabajo, el salario que tienen, las alternativas de adiestramiento que brinda la empresa, la capacidad de toma de decisiones en aspectos relativos a su trabajo, el poco reconocimiento de su trabajo, su intervención activa en el trabajo y las comunicaciones interpersonales. En el grupo focal se evidenció que no hay apoyo y respaldo de parte de los líderes (supervisores) hacia lo asesores en asuntos comerciales, operativos y cuando cometen equivocaciones en su trabajo; reflejando así que a través del tiempo, la productividad y efectividad del grupo no ha aumentado, debido a las situaciones internas que muestran cierta frustración y poca apreciación a sus tareas diarias. Es así que concluye que el impacto en los problemas de productividad o desempeño laboral no es debido a los factores extrínsecos, pero las condiciones laborales que sí inciden son los factores intrínsecos, por lo que la efectividad y productividad de los asesores deberán ser evaluadas a través del análisis de estos factores (p. 48).

Así también refiriéndose al desempeño laboral, Latorre (2011) en su tesis “La Gestión De Los Recursos Humanos Y El Desempeño Laboral”, investigación que realizó para optar el grado de Doctor, realizado en Valencia; el presente estudio está basado en el proyecto PSYCONES, la cual es una investigación de campo con un diseño transversal que analizó la situación de trabajo y el bienestar psicológico de empleados europeos en diversas situaciones laborales, los estudios realizados están basados al modelo de Ostroff y Bowen (2000), donde se analizó la influencia de las apreciaciones, las perspectivas y la satisfacción del trabajo de los empleados con el

trato entre la dirección del recursos del personal y los indicadores de funcionamiento de manera individual y organizacional (es decir de forma colectiva); en el primer estudio analiza al empleado de manera individual la relación que existe con las prácticas de recursos humanos y los indicadores de funcionamiento (auto informado y absentismo); en el segundo estudio se analizó de manera organizacional el vínculo entre la política y los usos de recursos del personal informados por el contratante y un indicador de funcionamiento de trabajo (la satisfacción del contratante con el funcionamiento del empleado); en el tercer estudio aplica un modelo equivalente de la correspondencia entre prácticas de recursos humanos y los indicadores de funcionamiento o desempeño. De estos tres estudios desarrollados se llegó las siguientes conclusiones: Las prácticas de recursos humanos fundamentadas en una función “soft” y dirigidas al compromiso que está positivamente relacionado con el desempeño de la labor del personal, teniendo en cuenta las ideas y perspectivas de los mismos; otra de las aportaciones son que las prácticas de recursos humanos, favorece la percepción de los trabajadores, siempre y cuando tengan el apoyo organizacional y estén dirigidas al compromiso cuidando el bienestar y el espacio para la maniobra que les proporciona para realizar su trabajo, conllevando a un mayor desempeño; otra aportación es que el cumplimiento del contrato psicológico y su reciprocidad, muestra bienestar en los trabajadores y mejor funcionamiento, por esto es recomendable el desarrollo de contratos idiosincráticos en la institución que busque satisfacer las carencias de cada trabajador, evitando la injusticia y mejorar así su desempeño laboral (p. 282).

Así también Rivas (2009) en su tesis “Satisfacción Y Desempeño Laboral De Los Docentes De Las Instituciones Educativas Adventistas De La Asociación Oriental Y Misión Paracentral De El Salvador” , investigación realizada para conseguir el grado de Maestro, en el Salvador; la presente investigación fue descriptiva, correlacional, con un enfoque cuantitativo y transversal por la medición que se hizo en un solo momento; la presente tesis tuvo como objetivo identificar si existe una relación entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento docente y con el uso de instrumentos estadísticos se concluyó que hay un grado de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, además los resultados indican que a

mayor grado de satisfacción hay un mejor rendimiento laboral docente y a la vez que a menor satisfacción habrá menor nivel de desempeño docente; al referirse a las hipótesis complementarias , se concluye las variables demográficas tales como género, tipo de institución, tipo de ocupación y ambiente en que labora no intervienen con el grado de satisfacción; a la vez que no hay relación entre la edad y la satisfacción docente, de igual manera el desempeño no está relacionado con la edad, el tipo de empleo, género, lugar de estudios y campo donde labora (p. 84).

A la vez Sum (2015) en su tesis “Motivación Y Desempeño Laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango), investigación que realizó para conseguir la titulación de licenciada en Psicología Industrial, en la Universidad Rafael Landívar – Guatemala, México, este estudio es de tipo descriptivo, para la investigación se utilizaron dos instrumentos, para la investigación de campo se usó la escala de Likert para establecer el rendimiento laboral de los trabajadores y una prueba estandarizada o prueba psicométrica que es una Escala de Motivación Psicosociales que sirvió para medir el nivel de desempeño; esta investigación tuvo el objetivo de establecer cómo influye la motivación en el rendimiento o desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango; los resultados conseguidos en el estudio evidencian que la motivación interviene en el desempeño laboral de los trabajadores, debido a que se verificó que el nivel de motivación de los empleados es alto, por su desempeño en la organización; a la vez el estudio de campo obtuvo el nivel de motivación en los empleados utilizando la prueba psicométrica que tomó en cuenta los elementos de incentivos y la satisfacción de: aprobación, autoestima, autodesarrollo, mando, seguridad , integración y reconocimiento social; cuyos resultados tuvieron puntuaciones muy altas, lo cual demostró que la motivación en los trabajadores administrativos de la empresa estudiada, provoca que ellos realicen sus actividades con entusiasmo y se sientan recompensados al recibir incentivos por su buen desempeño laboral; los resultados que se consiguieron con la escala de Likert, indican que los trabajadores reciben felicitaciones al efectuar cabalmente su labor, lo que conlleva a que tengan un buen rendimiento laboral al realizar sus diversas acciones, las notas obtenidas de

cada ítem fueron favorables respecto al desempeño laboral e indican que el desempeño se ve manifestado en la motivación que imparte la empresa (p. 59).

Así mismo, Olvera (2013), en su tesis “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”, investigación que realizó para obtener la licenciatura en Psicología Industrial en la Universidad de Guayaquil –Ecuador; la investigación tuvo un enfoque no experimental, de diseño transversal correlacional causal la cual describela relación de causa- efecto de las variables en un determinado tiempo; los instrumento utilizados fueron el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) automatizado y las evaluaciones de desempeño; el presente trabajo tuvo como propósito establecer los factores motivacionales que intervienen en el desempeño del trabajo de los empleados administrativos de área comercial de la empresa Furoiani; a través del análisis de la información se obtuvo que en referencia a las condiciones de motivación interna , los elementos que intervienen en mayor grado en la motivación de los trabajadores es el reconocimiento; otro factor que se refleja es la expectativa (las expectativas dependen de la apreciación del individuo sobre sí mismo); otro factor con puntuación alta es la requisición (la retribución deseada se logra a través del esfuerzo y persistencia); en cuanto a las condiciones de motivación externa se obtuvo que los factores que tienen mayor incidencia es el salario (referente a la remuneración con los ascensos); referente al desempeño de los trabajadores presenta que el 50% de la población estudiada tuvo una valoración aceptable y el otro 50% una valoración regular en las evaluaciones; refiriéndose a los factores de conocimiento técnico, servicio integral, relaciones interpersonales, responsabilidad, toma de decisiones y manejo de soporte tecnológico; mientras que en los factores de trabajo en equipo que es uno de los que más interviene en los empleados, la calificación obtenida es muy baja dado que el 61% de los evaluados consiguieron una valoración deficiente; a la vez el factor de seguridad e higiene está considerado crítico ya que el 61% de los estudiados adquirieron una valoración deficiente, indicando así que los factores que tienen mayor trascendencia y que intervienen en el rendimiento laboral son aquellos que hacen referencia al ambiente de trabajo y estos son: Trabajo en equipo y Seguridad

e Higiene ambos elementos son considerados como operativos y que dentro de la motivación son parte de los externos; indica que existe una influencia negativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral (p. 55).

A la vez Enríquez (2014) en su tesis “Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”, tesis presentada para adquirir el grado de Maestro en Administración en la Universidad de Morelia de México, la investigación fue de campo, de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa y transversal correlacional; el propósito de la investigación fue establecer si el grado de motivación interviene en el desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México; se utilizaron dos instrumentos adaptados en el cual el primero sirvió para medir la motivación y el segundo para medir el rendimiento laboral (desempeño); las pruebas estadísticas utilizadas en este estudio fueron: r de Pearson, análisis de varianza factorial y la técnica de regresión lineal simple; teniendo como resultado de dicho análisis que no hay diferencia significativa entre el grado académico de los empleados, el género, edad, tipo de empleo, el tiempo de servicio en cuanto se refiere al grado de motivación; de igual manera no existe diferencia significativa entre el grado de escolaridad, el área de trabajo, género, edad, tipo de empleo, tiempo de servicio respecto al nivel de desempeño laboral; refiriéndose que tanto en la motivación como en el desempeño se encuentran los empleados entre muy buena a excelente; concluyendo que el nivel de motivación laboral interviene positivamente y significativamente en el grado de rendimiento laboral de los empleados (p. 109).

Nacional:

Respecto a los antecedentes nacionales tenemos a Gutiérrez (2015) en su tesis “Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado Metro del Distrito de Lambayeque 2015”, investigación realizada para obtener el Título de Licenciado en Administración de Empresas, elaborado en Chiclayo; la presente investigación es de tipo cuantitativo con un diseño de investigación Descriptivo-Correlacional, ya que procura establecer la situación de las variables comprendidas para más tarde para estudiar la influencia

de una variable sobre otra, a su vez, la investigación es de corte transversal, ya que realiza el estudio describiendo las situaciones en un cierto momento; los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios: cuestionario de Factores Motivacionales y De Higiene, con el Cuestionario de Clima Organizacional; a través de la aplicación de estos instrumentos el estudio demostró que los trabajadores del Supermercado refiriéndose al aspecto de la motivación, la mayoría de los empleados están motivados con factores internos es decir los factores Motivacionales de acuerdo a Herzberg y en un menor porcentaje predomina la motivación con factores externos es decir los factores de Higiene de acuerdo a Herzberg; respecto a la variable de motivación está en un Nivel alto 53.33 %, entendiéndose que si hay motivación a sus trabajadores, pero no de la misma forma; sobre los factores de higiene se encuentran en un nivel medio; en cuanto al nivel del clima organizacional a los trabajadores del Supermercado pertenece al nivel medio refiriéndose a la condición que demuestra el aspecto razonable de mejora a tener en cuenta para la organización antedicha; de otro lado los niveles más altos se caracterizan en la identidad y estructura, respecto a las que muestra los niveles medios son: las normas, la recompensa, los desacuerdos y la responsabilidad y la que revela un bajo nivel es de la temperatura; a la vez los resultados evidencian en el nivel inferencial que los factores motivacionales según Herzberg si influyen en un 90.60% en el clima organizacional y los factores de Higiene también influyen en un 88.10% en el clima organizacional por lo que se puede decir que las mejoras en cuanto a la motivación conllevará a mejorar el clima organizacional del supermercado (p.74).

Así también nuestro compatriota Mino (2014) en su tesis “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque”, investigación realizada para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas en Chiclayo; la presente investigación tiene como objetivo determinar la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicho restaurante, para ello el estudio fue de tipo y nivel descriptivo, utilizando un enfoque cualitativo, aplicada y Ex Post facto, ya que determinó la incidencia de la variable independiente con la variable dependiente; los instrumentos utilizados fueron:

Cuestionario para medir el Clima Organizacional y Cuestionario para medir el rendimiento laboral, a través de la técnica de la encuesta, a través de la aplicación de los instrumentos ya mencionado se concluye que existe un grado bajo de correlación entre el clima organizacional y el funcionamiento en los trabajadores del Restaurante y que los componentes con el menor promedio dentro la variable de desempeño de los trabajadores, es la falta de trabajo en equipo, coordinación de los trabajadores para con la empresa, es decir no se sienten comprometidos con el restaurante, conllevando a un clima desfavorable de trabajo habiendo menos productividad para con la empresa y a la vez no brindando un buen servicio al cliente; se pudo obtener que dentro de la variable clima laboral, la desmotivación del personal se da a causa de una mala estructura organizacional y remuneraciones inadecuadas, causando que el funcionamiento o desempeño del trabajador no sea el adecuado además de ocasionar estrés y conllevando a la ineficacia en el trabajo en equipo y la falta de compromiso con la empresa (p. 57).

También en los antecedentes nacionales podemos mencionar a Zúñiga (2002) que realizó una investigación sobre la motivación y producción de un servicio de cirugía en el Hospital II de Essalud, Talara, Piura-Perú; investigación que realizó para determinar el grado de relación que hay entre la motivación y producción quirúrgica de los trabajadores de dicha institución, así mismo establecer el nivel de motivación del personal quirúrgico y a la vez reconocer los factores que inciden en la desmotivación; para la investigación se aplicaron encuestas, se utilizó el método de la calificación de la suma de facetas con el objetivo de medir la insatisfacción en el trabajo; los resultados obtenidos fueron: que el porcentaje de trabajadores que no estaban motivados era mayor para el factor de sueldo recibido lo cual indicaba un 88.59%, a la vez se encontraba que el factor ascenso incidía en la desmotivación en un 77.84%, interpretándose que los trabajadores muestran que no están siendo recompensados por su trabajo efectuado; que los ascensos no eran frecuentes y que los cargos de jefe no estaba sometido a concurso, siendo de cargos de confianza; a la vez los resultados dentro de la sub-escala del trabajo personal, evidencian que los ítems con mayor porcentaje de no motivación fueron los siguientes: que no es retador obtuvo un 55.17%, siempre es lo mismo un 54.90% y es interminable un

48.97%; estos datos tiene relación con las características del trabajo que realizan los profesionales administrativos, puesto que tienen rutinas bastante conocidas y densas; en la sub-escala de la supervisión por el jefe inmediato superior, los ítems con mayor porcentaje de no motivación fueron los siguientes: no supervisa lo suficiente a su gente tiene un 56 %, no conoce bien su trabajo un 53.84 % y no solicita mi opinión un 25.17%; por último en la sub-escala de los compañeros de trabajo, el mayor porcentaje de no motivación se obtuvo en el rubro de que les interesan pocas cosas obtuvo un 68.57%, no son leales un 61.53% y son fáciles de convertirse en enemigos un 55%, demostrando que la gente trabaja más por dinero y logros tangibles y que los trabajadores requieren cubrir las necesidades de interacción social a través de colegas amigables (párr. 3-5).

LOCAL:

Respecto a los antecedentes locales tenemos a Paucar (2010) en su tesis "Factores motivacionales en la calidad de la gestión en el Instituto Superior Pedagógico Público Huaraz", investigación realizada para obtener el grado de Doctor en Educación, la investigación es de tipo cuantitativo con un diseño de investigación Correlacional, ya que procura establecer la relación entre los factores motivacionales y la calidad de gestión en el instituto superior pedagógico público de Huaraz, el objetivo de la investigación es Evaluar la relación entre los factores motivacionales y la calidad de la gestión en el Instituto Superior Pedagógico Público Huaraz; ha seleccionado una muestra de 50 docentes, para el recojo de la información ha utilizado la técnica de la encuesta, y los instrumentos han sido el cuestionario debidamente estructurado en función a las variables, Guías de observación y análisis documentales, en donde llega a la conclusión de que la relación entre los factores motivacionales y la calidad de la gestión en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público "Huaraz" es potencialmente directa debido a que hay predisposición para asumir funciones tal como se demuestra en el área de orientación; sin embargo, en las áreas de didáctica y personalidad hay debilidades, las mismas que se reflejan en crisis de identidad, apatía, desconcierto y conflicto como consecuencia se da la falta de productividad y falta de satisfacción de

necesidades psicológicas, además menciona que La relación entre los factores motivacionales y la calidad de gestión: área didáctica es relativamente significativa. Es necesario que el docente tenga alto sentido pedagógico, que sea creativo, busque nuevas formas de hacer atractiva la clase, sea ser un líder social y entienda que un proceso de formación de nuevas generaciones supone un educador plenamente comprometido con su entorno social, así mismo La relación significativa entre los factores motivacionales y la calidad de gestión: área de personalidad son precarios porque los factores motivacionales solo evitan la insatisfacción. Las necesidades o motivaciones son fuerzas dinámicas y persistentes que provocan determinado comportamiento. Cuando surge la necesidad se rompe el equilibrio del organismo y causa un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión o librarlo de la incomodidad o el desequilibrio, del mismo modo Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y la calidad de gestión: área de orientación porque la motivación es un instrumento que permite a los directivos ordenar las relaciones laborales en las instituciones. Las instituciones persuaden a las personas que trabajan para ellos. Esa persuasión permite adoptar las asignaciones y recompensas laborales para que estas personas asuman sus funciones, y finalmente menciona que es necesario influir en las actitudes personales, los conocimientos teóricos y prácticos, y las oportunidades para modificar el comportamiento de una fuerza de trabajo con el fin de que se haga más productiva Además, se deben tomar en consideración la formación a los docentes para que identifiquen sus limitaciones y resuelvan los problemas; estimular la participación de los profesores a favor de la productividad (círculos de productividad y calidad, comités consultivos, etc.). (P. 143)

1.3. Teorías relacionadas al tema

A través de los estudios realizados, esta investigación se fundamenta teóricamente en la motivación y el desempeño laboral, en tal sentido una de nuestras variables es la motivación, respecto a esta variable han escrito varios autores, sin embargo se ha tomado la teoría de Herzberg (1954), Psicólogo orientado al trabajo y la gestión empresarial, este define la motivación como el resultado de la influencia de

dos factores: los factores de motivación que viene a ser los logros, reconocimientos, las responsabilidades y los incentivos y los factores de higiene que son el sueldo, el entorno físico, relaciones personales, estado, entorno de trabajo; la teoría de los dos factores es una teoría formulada por Frederick Herzberg para explicar mejor el comportamiento de las personas en diversos contextos de trabajo, este autor plantea la existencia de dos factores que guían el comportamiento de las personas, la satisfacción es principalmente el resultado de factores de motivación, estos factores ayudan a aumentar la satisfacción individual pero tienen poco efecto en la insatisfacción, la insatisfacción es principalmente el resultado de factores de higiene, si estos factores faltan o son inadecuados, causan descontento en el trabajador, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo (Herzberg, Mausner & Bloch Snyderman, 1959, p. 71-91), los factores motivacionales o factores internos, están relacionados con la satisfacción en la posición y con la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo; por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, ya que se relacionan con lo que hace y como desempeña sus funciones, los factores motivacionales implican sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de auto-realización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo, tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de cumplir los principios de eficiencia y economía, eliminando los desafíos y los aspectos de oportunidad para la creatividad individual, con esto, pierden el sentido psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, falta de interés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar; para la presente investigación se tomará la perspectiva de Herzberg, que lo califica en dos factores, tiene una clara ventaja, y que facilita considerablemente la comprensión del fenómeno motivacional, así mismo la teoría de los dos factores explica que, considerando la dualidad de la naturaleza humana (animal y humana), sería apropiado volver a considerar la importancia de estos ensayos para la industria, revisando la teoría del concepto de motivación-higiene en las actitudes hacia Trabajo, como se explica en "Motivation for Work" o el libro de Motivación para el Trabajo, este estudio fue diseñado para evaluar el concepto de que el hombre tiene

dos tipos de necesidades, sus necesidades como animal para evadir el daño y sus necesidades como ser humano para desarrollarse psicológicamente, los principales puntos del estudio de Herzberg (1959) fueron los ensayos en los que se entrevistaron a doscientos ingenieros y contadores, representando una muestra representativa de la industria de Pittsburgh, se les preguntó acerca de los acontecimientos que hubieran tenido en el trabajo, y si estos acontecimientos habrían producido fundamentalmente una mejora en la satisfacción en el trabajo, o que habría producido una disminución marcada en la satisfacción en el trabajo, la entrevista comenzó solicitando a los ingenieros y contadores que trataran de recordar un momento en el que se hubieran sentido extraordinariamente bien en sus trabajos. Manteniendo "en mente" el momento que había producido estos sentimientos satisfactorios, los entrevistadores procedieron a investigar las razones por las que ingenieros y contadores se sentían de esta manera, también se les preguntó si los sentimientos de satisfacción por su trabajo habían afectado su desempeño laboral, las relaciones personales y su propio bienestar; finalmente se obtuvo una secuencia de acontecimientos que sirvieron para llevar las actitudes de los trabajadores a la "normalidad", después de la secuencia de los acontecimientos, la entrevista se repitió, pero esta vez se les pidió a los sujetos que describieran la secuencia de eventos que producían sentimientos negativos sobre su trabajo, todas las secuencias que podrían ser dadas por los entrevistados fueron registradas y entró en la categoría de secuencias aceptables. Los criterios fueron los siguientes: Primero, la secuencia debe girar alrededor de un evento o serie de eventos, es decir, debe haber algún episodio objetivo, el informe no debe referirse enteramente a las reacciones o sentimientos psicológicos del entrevistado. En segundo lugar, la secuencia de acontecimientos debe estar limitada en el tiempo, debe tener un principio que pueda ser identificado, un medio y, a menos que los eventos todavía estén ocurriendo, algún tipo de fin identificable (aunque la interrupción de los acontecimientos no sea dramática o abrupta). En tercer lugar, la secuencia de acontecimientos debe tener lugar durante un período en que los sentimientos acerca del trabajo eran excepcionalmente buenos o excepcionalmente malos. En cuarto lugar, la historia debe centrarse en un período de la vida del entrevistado, en el que el mismo se mantenga en una posición que este dentro de los límites de nuestra

muestra, sin embargo, hay ciertas excepciones, se incluyeron historias referentes a aspiraciones de carrera o transiciones desde niveles sub profesionales hasta niveles profesionales. Y en quinto lugar, la historia debe tratarse de una situación en la que los sentimientos del entrevistado sobre su trabajo se ven directamente afectados, no sólo por una sucesión de eventos no relacionados con el trabajo, que causan un aumento o una caída del estado de ánimo; los resultados del ensayo reproducida de "Motivación por el trabajo", muestra los principales resultados de este estudio, los factores registrados son una especie de abreviaturas para resumir los eventos "objetivos" que cada entrevistado describió, la longitud de cada barra representa la frecuencia de ocurrencia de cada factor en el evento presentado. El ancho de la barra indica el período durante el cual duró la actitud hacia el trabajo bueno o malo, en términos de clasificación de larga y corta duración, una corta duración del cambio de actitud no duró más de dos semanas, mientras que una larga duración del cambio de actitud puede durar años; el ensayo llega a concluir que existen cinco factores se destacan como determinantes importantes de la satisfacción laboral: el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad y la promoción, siendo los tres últimos de mayor importancia para un cambio de actitudes de mayor duración, estos cinco factores aparecen con poca frecuencia cuando los entrevistados describen acontecimientos que acompañan sentimientos de descontento en el trabajo, una última palabra sobre el reconocimiento, cuando aparece en una "alta" secuencia de eventos, se refiere al reconocimiento de la realización del trabajo, más que al reconocimiento como un instrumento de las relaciones humanas independiente de cualquier realización, este último tipo de reconocimiento no sirve como indicador de motivación; cuando se codificaron los factores implicados en el descontento laboral, surgió un conjunto completamente diferente de factores, estos factores fueron similares a los gratificantes en su efecto unidimensional; sin embargo, esta vez sólo servían para lograr el descontento laboral y rara vez se mencionaban en los eventos que condujeron a actitudes positivas de trabajo, además, a diferencia de las satisfactorias, las no gratificantes producían insistentemente cambios a corto plazo en las actitudes laborales, los principales aspectos no gratificantes fueron: política y administración de la empresa, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo; Herzberg explica los resultados del ensayo, indica que los

dos grupos de factores tienen dos temas separados, ya que los factores motivacionales parecen describir la relación del hombre con lo que él hace, el contenido de su obra, la realización de una tarea, el reconocimiento de la realización de una tarea, la naturaleza de la tarea, la responsabilidad en la tarea y el avance o crecimiento profesional en la capacidad para desarrollar o llevar a cabo esta tarea, al eliminar factores como el tipo de gestión y supervisión que se recibe al realizar el trabajo, los factores que parecen sugerir una diferencia con el "satisfactorio" son, la naturaleza de las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo que tiene en el ambiente de trabajo y el efecto del salario, en lugar de describir la relación del hombre con lo que hace, los factores de "insatisfacción" describen sus relaciones con el contexto o entorno en el que realiza su trabajo, es decir un grupo de factores está relacionado con lo que la persona realiza y los demás con la situación en la que lo realizan; como los factores de insatisfacción esencialmente describen el ambiente y sirven principalmente para prevenir la insatisfacción, mientras que tienen muy poco efecto en las actitudes positivas de trabajo, se les ha llamado factores de higiene, esto es una analogía con el uso médico del término, que significa "preventivo y ambiental". Otro término comúnmente utilizado para estos factores es el mantenimiento, es decir los factores de satisfacción se han llamado motivadores, ya que otros resultados del estudio han sugerido que son eficaces en la motivación del esfuerzo del individuo y el rendimiento superior; también en el ensayo se ha concluido que los acontecimientos o eventos particulares habían llevado a un cambio en sus sentimientos hacia el trabajo (segundo nivel de análisis), el resultado principal del análisis de estos datos fue la sugerencia de que los eventos de higiene o mantenimiento causan insatisfacción laboral debido a la necesidad de evitar lo desagradable; los eventos motivadores producen satisfacción para una necesidad de crecimiento o autorrealización, a nivel psicológico, las dos dimensiones de las actitudes hacia el trabajo reflejan una estructura bidimensional de las necesidades: un sistema de necesidades para evitar lo desagradable y un sistema de necesidades paralelas para el crecimiento personal; a raíz de este ensayo se han producido discusiones con respecto a la dualidad de Trabajo – Actitudes, ¿Por qué los factores de higiene provocan insatisfacción? generalmente los factores de higiene representan el ambiente al que el hombre en su forma animal está tratando de adaptarse, hasta

se ha considerado que el ambiente es la fuente de sufrimiento, definiendo que los factores de higiene son los principales aspectos ambientales del trabajo, los factores de higiene no son una contribución válida al crecimiento psicológico, la esencia de la tarea es necesaria para alcanzar los objetivos del crecimiento, del mismo modo, el apreciar bastante a un ingeniero no aumenta su creatividad, aunque a través de este enfoque puede evitar la insatisfacción con la forma de tratarlo, la expresión de la creatividad requerirá que se realice una tarea creativa. Es así que de este ensayo se dan los siguientes resultados esenciales, primero, los factores implicados en la producción de la satisfacción con el trabajo son diferentes y no tienen que ver con los factores que producen el descontento con el trabajo, ya que es necesario considerar los factores por separados teniendo en cuenta que lo inverso a satisfacción laboral no es la insatisfacción laboral, sino el no estar satisfecho en el trabajo, y el contrario de insatisfacción laboral sería no estar insatisfecho en el trabajo (p. 3-24).

Para conocer más sobre la Motivación podemos mencionar además a Chiavenato (2009) Según lo definido por el Diccionario de la Lengua Española, Motivo es: "La Causa o razón que mueve algo", en relación con las personas, se puede afirmar en sentido amplio que es la fuerza la que lo lleva a actuar de cierta manera, o al menos, que está dirigida hacia un comportamiento específico, Chiavenato define la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, dependiendo de la situación en que el individuo vive en ese momento y cómo lo vive, habrá una interacción entre él y la situación que motiva al individuo o no (p. 236)

Sin embargo para Maslow (1991), un psicólogo americano, la motivación es el impulso que el ser humano tiene para satisfacer sus necesidades, Maslow indica que estas necesidades no tienen la misma fuerza o imperactividad para ser satisfechas, por lo que clasifica estas necesidades en cinco y las clasifica en una pirámide, en donde la base están ubicadas las necesidades básicas o fisiológicas, que son necesidades relacionadas con la supervivencia, el segundo nivel están ubicadas las necesidades de seguridad y protección, en el tercer nivel están los relacionados con nuestro carácter social (de afiliación o pertenencia), llamados necesidades de

afiliación, en el cuarto nivel están los relacionados con la autoestima, llamados necesidades de reconocimiento, y en última instancia, en la parte superior, son las necesidades de auto-realización; la idea principal es que sólo las necesidades más altas se satisfacen cuando se ha logrado satisfacer las necesidades más bajas, es decir, no se puede pasar a la siguiente hasta que se hayan satisfecho las anteriores (p. 19).

Por su parte Morris (2001) plantea que la Teoría de Hull está caracterizada porque elaboró una ecuación para definir la motivación, donde propuso que la relación de la fuerza de Hábito (grado de asociación que existe entre un estímulo y una respuesta) multiplicada por la Pulsión (condición de excitación que genera el organismo para promover comportamientos), determina el grado Potencial de Excitación, es decir $PE=H \times P$ (p.288).

Para Cummings & Schwab (1985), la motivación es un proceso incierto, ya que existen diversos factores que influyen en ella, sea de manera interna como externa, por lo que dice que la conducta cambia por estos factores y lo considera como si fuera impulsada por algo que se puede llamar fuerza o energía que se moviliza o cambia (p. 85).

Morris & Maiston (2001) manifiestan que la motivación se refieren a los estados internos que dirigen o energizan la conducta hacia metas determinadas, también indican que las motivaciones fisiológicas tienen una base carencial, mientras que las motivaciones sociales son aprendidas (p. 309).

En psicología las diferentes teoría tratan de definir a la motivación como la energía que mueve a un sujeto a actuar, de lo que depende su comportamiento, la causa o razón que mueve a la gente a hacer algo; para Whittaker citado por Reeve (1994), indica que la motivación es una expresión muy amplia utilizada en la psicología para comprender las situaciones o estados que activan o dan energía al organismo y que conllevan a una conducta que debe lograr determinados objetivos (p. 320).

Sobre la motivación intrínseca menciona Harter (1978), que tal vez no haya otro fenómeno particular que refleje tanto el potencial positivo de la naturaleza humana como la motivación interna, la tendencia inherente a buscar la novedad y el desafío, ampliar y ejercitar las capacidades, explorar y aprender, los evolucionistas reconocen que desde el momento del nacimiento, los niños en estado de salud sano, son activos, curiosos y juguetones, incluso en ausencia de recompensas específicas (Harter, 1978, p. 21), el constructor de la motivación interna describe esta inclinación natural hacia la asimilación, el dominio, el interés espontáneo y la exploración que son tan esenciales para el desarrollo cognitivo y social que representan una fuente primaria de disfrute y vitalidad a lo largo de la vida (Ryan, 1982, p. 450); pero a pesar del hecho de que los seres humanos son alegremente atribuidos a las tendencias motivacionales internas, ahora hay pruebas claras de que el mantenimiento y la extensión de esa propensión requiere condiciones de apoyo, siempre y cuando pueda desorganizarse confiablemente con facilidad por distintas situaciones inoportunas, por lo tanto, la teoría de la motivación intrínseca no aborda las causas de la motivación intrínseca; más bien examina las condiciones que estimulan y sostienen, frente a aquellas que evitan y disminuyen, esta propensión innata; mientras que la teoría de la evaluación cognitiva (CET en inglés) fue presentada por Ryan (1985) como una sub-teoría dentro del TAD que pretende especificar los factores que explican la variabilidad en la motivación intrínseca, CET se formó en términos de factores sociales y ambientales que facilitan frente a reducir la motivación intrínseca, siendo inherentes y que serán catalizadores cuando el individuo se encuentra en las condiciones que conducen a su expresión, es decir, florecerá si las circunstancias lo permiten, de esta manera, el estudio de las condiciones que facilitan frente a las que reducen la motivación intrínseca es un paso importante en la comprensión de las fuentes tanto de la alienación como de la liberación de los aspectos positivos de la naturaleza humana (p. 450).

Por su parte Amorós (2007) propone con la teoría cognitiva que la introducción de recompensas extrínsecas por comportamientos que ya han recibido una recompensa intrínseca tiende a reducir el nivel general de motivación, argumentando que cuando un trabajador es recompensado con recompensas externas por un

comportamiento que desea la organización, el interés del trabajador se reduce por las recompensas internas del trabajo en sí (p. 88).

En cuanto se refiere al proceso de la motivación Rodríguez (2001) plantea que el proceso de la motivación consta de los siguientes aspectos; de la necesidad o un motivo, refiriéndose que es el deseo de cubrir una deficiencia existente y que el motivo impulsa y mueve a una acción; otro aspecto es la acción que viene a ser una respuesta que orienta a obtener la satisfacción de la necesidad o el motivo; otro aspecto es la meta, el fin, o un objetivo, dado que al conseguir el objetivo se reduce la insatisfacción, quedando satisfecha la necesidad (p. 104).

Otra de las variables que se estudia en la presente investigación es el desempeño laboral, sustentándolo en el fundamento teórico de Chiavenato (2009) donde se refiere que hay procedimientos rígidos, procedimientos establecidos, en los que el gerente era el juez supremo de los subordinados, y su evaluación personal era irrefutable e incuestionable, de esta manera, el subordinado continuó su actuación tradicional, el gerente mantuvo su postura autocrática como de costumbre, la organización continuó en la rutina y nada cambió, los objetivos de la evaluación de desempeño fueron verificar la nota personal de cada empleado basada en el desempeño en el pasado y premiar con el salario, así como para verificar posibles deficiencias o necesidades de capacitación. Como el gerente no tenía posibilidad de modificar los salarios de los subordinados o de establecer programas de capacitación, estos objetivos simplemente no se cumplieron. Las organizaciones tienen la necesidad de evaluar el desempeño de los resultados más diferentes: financieros, operativos, técnicos, de ventas y marketing y, principalmente, como es su ocupación humana, ya que son las personas las que dan vida a la organización y constituyen la piedra angular de la dinámica organizacional, la preocupación inicial de las organizaciones está orientada hacia la medición, evaluación y control de tres aspectos principales: resultados, es decir, resultados concretos y finales que se pretenden lograr en un período determinado; rendimiento, habla del comportamiento o medios instrumentales que se pretende poner en práctica; factores críticos de éxito, aspectos fundamentales para que la organización tenga éxito en sus resultados y en

su funcionamiento. Como concepto, la evaluación del desempeño es un proceso de revisión de la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador realiza para alcanzar los objetivos del sistema administrativo. Hay seis preguntas clave en la evaluación del desempeño: ¿Por qué se debe evaluar el desempeño? ¿Qué desempeño debe evaluarse? ¿Cómo se debe evaluar el desempeño? ¿Quién debe evaluar el desempeño? ¿Cómo debe comunicarse la evaluación del desempeño?, el desempeño humano en la posición laboral es extremadamente situacional y varía de persona a persona, y de situación a situación, porque depende de innumerables condicionantes que influyen lo suficiente. Cada persona evalúa la relación costo-beneficio para saber cuánto vale la pena hacer un esfuerzo determinado, el esfuerzo individual, a su vez, depende de las capacidades y habilidades de una persona y su percepción del papel que deben desempeñar, Chiavenato (2009) considera 5 factores que intervienen en el desempeño laboral: el valor de la recompensa, habilidades de las persona, percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo, percepción del papel o función que tienen en una institución, los cuatro factores unidos al esfuerzo individual, involucra al desempeño en sí; en tal sentido cada persona debe recibir comentarios sobre su desempeño, saber cómo es el caminar en el trabajo, sin esta retroalimentación, la gente camina a ciegas, las razones principales para que las organizaciones se preocupen por evaluar el desempeño de sus empleados son: Proporcionar un juicio sistemático para justificar los aumentos salariales, promociones, transferencias y, en muchos casos, despidos de empleados, permite a los empleados comunicarse a medida que van en el trabajo, deben cambiar de comportamiento, actitudes, habilidades o conocimientos, permite a los subordinados saber lo que el jefe piensa de ellos, la evaluación es utilizada por los gerentes como base para guiar y asesorar a los subordinados sobre su desempeño, la evaluación del desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas; por lo tanto, deben tenerse en cuenta las siguientes directrices básicas: la evaluación debe cubrir no sólo el desempeño en el puesto ocupado, sino también el logro de metas y objetivos, la evaluación debe enfatizar el individuo que ocupa la posición y no la impresión con respecto a los hábitos personales observados en el trabajo, la evaluación debe centrarse en un análisis objetivo del rendimiento y no en la apreciación subjetiva de

los hábitos personales, teniendo en cuenta que el empeño y rendimiento son cosas diferentes, la evaluación debe ser aceptada por ambas partes: evaluadora y evaluada, ambas deben estar de acuerdo en que la evaluación debe traer algún beneficio a la organización y al empleado, la evaluación del desempeño debe utilizarse para mejorar la productividad del individuo en la organización, mejor equiparlo para producir de manera eficaz y eficiente (p. 259).

A su vez Dolan & Martin (2000) indican que el desempeño es el resultado del trabajo que se efectúa a través de un proceso; además menciona que el desempeño en las organizaciones se evalúa teniendo en cuenta el aumento de la productividad en la organización. Este concepto debe centrarse en el producto del trabajo que realizan los empleados, y no se debe confundir con el comportamiento del trabajo (p. 43).

Hay varios autores que se refieren a elementos que influyen en el desempeño laboral, como Davis & Newtrons (2000), quienes afirman que el desempeño laboral se ve afectado por factores tales como: Habilidad, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talento, potencia el diseño de trabajo, maximizar el rendimiento (p. 335).

Así también Locke, Latham & Erez (1988), menciona que el desempeño está influenciado por otro factor que es el compromiso con la meta, y este compromiso se ve afectado por tres factores de proceso cognitivo los cuales son: los factores externos (la meta, la presión del grupo, recompensas e incentivos ofrecidos para el alcance de la meta); los factores interactivos (nivel de participación del individuo y fijación de la meta); y los factores internos (las expectativas, la auto percepción de la capacidad personal y la recompensa o satisfacción interna) (p. 23-39).

Con respecto a las dimensiones de cómo medir el desempeño laboral, varios autores han encontrado diferentes variables para evaluar el desempeño de las personas en su trabajo, como Davis & Newtrons (2003), quienes afirman que el desempeño laboral se ve afectado por factores como: capacidad, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, estándares, desarrollo de talento, diseño de trabajo,

maximizar el desempeño (Keith & Newstrom, 2003, p. 335); el desempeño del trabajo es la forma en que los empleados hacen su trabajo, se evalúa durante las revisiones de desempeño, en las que un empleador toma en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizacionales y la productividad para analizar individualmente a cada empleado, las revisiones del desempeño del trabajo se conducen generalmente anualmente y pueden determinar la elegibilidad de un empleado, decidir si es idóneo para la promoción, o incluso para el despido (Chiavenato, 2009, p. 13); así mismo para (Castillo, 2006, p. 306) la evaluación del desempeño de la calidad de trabajo y potencial laboral, es una descripción del patrimonio humano de la empresa, indica que en los inicios de esta evaluación, se realizaba para incrementar los salarios, pero en la actualidad se desarrolla con el propósito de conocer qué trabajadores generan productividad de las organizaciones, y así darles incentivos a los que sobresalgan en la realización de sus tareas, y también sirve para crear planes y estrategias que propicien la mejora en el desempeño de los demás. De acuerdo a (Hellriegel, Jackson & Slocum, 2006, p. 445), la evaluación del desempeño es un instrumento básico en las empresas, ya que este sirve para medir el rendimiento del personal de las empresas, los resultados de la evaluación ayuda a que los representantes de la organización den a conocer las responsabilidades que tienen los trabajadores con respecto a los resultados, para que de esta manera se les ayude a mejorar en el futuro. Y en cuanto a los empleados, estos tienen la responsabilidad de buscar una retroalimentación y aplicarla en la mejora de su desempeño laboral.

En este aspecto también Herzberg (1965), refiere a que cuando se realiza la evaluación correctamente, ésta mejora la comunicación en la organización, además que se puede desarrollar más la motivación y a la vez generar un mejor conocimiento de lo que se proyecta que realice cada empleado, indica también que a las personas no les gusta ser evaluados porque se pronuncian juicios de valor de su desempeño; pero esta acción es necesaria para que se haga una retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de sus labores; expone que cuando es negativa, debe permitir que este juicio de valor corrija la conducta en su desempeño laboral, y cuando es positiva se debe apreciar el buen desempeño para que se siga

superándose, además, la evaluación permite que se identifiquen las áreas que requieren más esfuerzo y a la vez ayuda a los gerentes a determinar en qué medida se debe capacitar a los empleados (p. 112).

Según Galindo (2006), la evaluación del desempeño tiene los siguientes objetivos: Verificar si los sistemas de selección y producción interna son eficaces; determinar las necesidades que hay para la formación y el desarrollo de los empleados; apuntar las capacidades y las habilidades individuales que no se utilizan en la empresa u organización; tomar decisiones referentes a los planes individuales y del conjunto; determinar en qué desea superarse cada trabajador, tanto en lo personal como en lo laboral; mejorar el clima laboral entre jefes y empleados, basándose en la confianza; realizar la reflexión del desempeño laboral en los trabajadores, dándoles a conocer los resultados de su evaluación y desempeño en cada área de trabajo; que cada empleado se cree sus propios objetivos y establecer un sistema de retribución de acuerdo a su desempeño; recopilar datos referentes al clima laboral (p. 204).

Con respecto a las dos variables juntas motivación y desempeño, según Cummings & Schwab (1985), la motivación influyen en el desempeño de tres maneras diferentes, la primera es la intensidad de la motivación que tiene el trabajador para emprender una tarea, es decir la fuerza motivacional; el segundo es un proceso motivacional, la cual indica cómo está motivado el trabajador para desempeñar su labor, y por último indica que a través del tiempo, los logros de resultados valorados aumentan la satisfacción y su grado de aspiración del empleado, teniendo en cuenta que si los resultados externos e internos son motivadores del desempeño, es decir si estos son positivos habrá un alto desempeño (p. 42).

Por su parte Warren (1990) indica que la motivación en cuanto al desempeño laboral constituye una serie de características que influyen en la conducta de los miembros de la organización y que son de permanencia relativa, es decir la motivación se experimenta en muchas unidades estructurales de la organización teniendo impacto en el desempeño (p. 89).

Mosley, Megginson & Pietry (2005) consideran que un trabajador motivado y con destrezas excepcionales puede ser capaz de destacar sobre otro trabajador más motivado y con menos habilidades; del mismo modo el desempeño de un trabajador depende del apoyo organizacional (p. 173).

1.4. Formulación del problema

Teniendo en consideración lo presentado anteriormente se formula el problema de la siguiente manera:

¿De qué manera se relaciona la Motivación con el desempeño laboral de Trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se justifica bajo los principios de conveniencia, dado que servirá para conocer los motivos laborales que se relacionan al desempeño laboral, la identificación de los motivos ayudarán a generar estrategias, desarrollo de actividades motivacionales, que ayuden a mejorar el desempeño de las funciones encomendadas a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash, así mismo por ser de relevancia social, pues involucra a trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash, a los usuarios internos externos, trabajadores de las diferentes Direcciones nombrados y contratados, así como trabajadores de las Unidades ejecutoras: Redes de Salud y Hospitales, así mismo público en general que son los usuarios externos de la institución, los beneficiarios directos serán todos los trabajadores que labora en la Institución, ya que conocerán los resultados de la investigación, con el objetivo de generar mejoras en la gestión por resultado, que involucra directamente el desempeño laboral; los beneficiarios indirectos, serán todas las personas, público en general que solicita o realiza diversas gestiones con la Institución, ya que presentan diversas molestias y malestar por el tipo de atención en tramites documentarios, requerimientos, insumos, etc.; en tal sentido la investigación ayudará a mejorar la calidad del servicio; también tiene implicancias prácticas, ya

que la investigación ayudará a resolver uno de los problemas más importantes de toda institución y de la Dirección Regional de Salud de Ancash, “la falta de motivación”; actualmente las instituciones públicas están enmarcadas dentro del presupuesto por resultado, el personal que labora en la institución debe trabajar de forma eficiente, para medir indicadores de resultado, sin embargo la mayoría no puede desempeñarse eficientemente en las labores encomendados, siendo este el efecto de la falta de motivación. La presente investigación ayudara a conocer e identificar cuáles son los factores motivacionales más relevantes que se relacionan con el desempeño laboral, el conocimiento de estos factores resuelven el problema de desconocimiento ante el incumplimiento de funciones o tareas encomendadas como parte del desempeño laboral; de igual manera tiene valor teórico, la investigación ayudara a identificar, comprender, vacíos en el conocimiento motivacional frente al mal desempeño laboral, son diversos los motivos por las que existe un deficiente desempeño laboral, de toda la gama de motivos planteados en la presente investigación, se podrán identificar cuáles son los motivos que principalmente se relaciona con el desempeño laboral, así mismo ayudará a comprobar la hipótesis planteada, mediante el conocimiento de la variable de motivación y la variable de desempeño laboral, así como de la relación entre ambas variables, con respecto a la utilidad metodológica. La presente investigación servirá como base para que más investigadores profundicen sobre el tema de motivación frente al desempeño laboral, conlleva a realizar más estudios de investigación teóricos y aplicados, con enfoque experimental, sobre los motivos identificados de manera que se pueda cambiar actitudes a fin de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash.

1.6. Hipótesis

H1 = Existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

H0 = No existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General:

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

1.7.2. Objetivos Específicos:

- Describir el nivel de motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.
- Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.
- Determinar la relación entre los Factores Motivacionales, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.
- Determinar la relación entre los Factores de Higiene, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

CAPÍTULO II

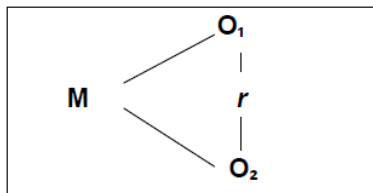
MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Tipo de diseño correlacional; porque examina la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio; dado que vamos a examinar la relación existente entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash en el año 2016. El presente trabajo de investigación es de tipo de investigación cuantitativo no experimental. En tal sentido dichos correlacionales sostiene como hipótesis que serán confrontados a prueba según Hernández (2006, p.105). Po lo que admite encontrar la asociación entre las variables.

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Variable 1 = Motivación.

O₂ = Variable 2 = Desempeño laboral.

r = Relación de las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización.

Variables:

Variable 1: Motivación

La motivación es lo que mueve a un sujeto a actuar, de qué depende su conducta. La Causa o razón que mueve a las personas, hacer algo; el motivo es la fuerza que la impulsa a actuar de determinada manera; para la presente investigación se tomara la perspectiva de Herzberg (1959), que lo califica en dos factores, tiene una clara ventaja, y que facilita considerablemente la comprensión del fenómeno motivacional; La teoría de los dos factores, menciona que, teniendo en cuenta la dualidad de la naturaleza humana (Animal y Humana), describe la teoría del concepto motivación-higiene en las actitudes hacia el trabajo, este estudio evalúa el concepto de que el hombre tiene dos clases de necesidades: sus necesidades como animal para evitar el daño y sus necesidades como ser humano para desarrollarse psicológicamente.

Variable 2: Desempeño Laboral

Chiavenato (2009), los objetivos de la evaluación de desempeño es verificar la trayectoria laboral de cada empleado en función del desempeño en el pasado y premiarlo, así como verificar posibles faltas o necesidades de preparación.

Variables de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Motivación	Define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene (Herzberg, Mausner, & Bloch Snyderman, 1959).	Mediante la aplicación de la ficha de Cuestionario de Motivación, cuya fuente son los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash, del cual se evaluará nivel de motivación y sus dimensiones en la variable de estudio, comprende 33 Ítems y se medirá mediante la escala ordinal de Likert.	Factores Motivacionales Factores de Higiene	El trabajo en Si Realización Reconocimiento Progreso profesional Responsabilidad Condiciones de Trabajo Administración de la Institución Salario Relaciones con el Superior Beneficios y Servicios Sociales	Ordinal Malo: [33- 77] Regular: 78-121] Bueno: [122-165]

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Desempeño Laboral	El desempeño laboral es una relación de costo beneficio, a su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de la percepción del papel que desempeñará (Chiavenato, 2009).	Mediante la aplicación de la fichas de cuestionario de Desempeño Laboral, en el cual se evaluará el Desempeño laboral y sus diferentes dimensiones, consignadas variable de estudio, comprende 14 ítems y se medirá mediante la escala ordinal de Likert	Desempeño de la Función	Producción	Ordinal Malo: [15- 35] Regular: 36-55] Bueno: [56-75]
				Calidad	
				Conocimiento del Trabajo	
			Características Individuales	Cooperación	
				Comprensión	
				Creatividad	
			Evaluación Complementaria	Realización	
				Ajuste Funcional General	
				Progreso Funcional	
				Cumplimiento y puntualidad	
Salud					

2.3. Población y muestra.

Población:

La población del presente estudio, lo constituyen todos los trabajadores nombrados, y contratados de la Dirección regional de Salud, en el periodo 2016, donde la Oficina de Recursos Humanos menciona que existen 254 trabajadores.

Muestra:

Para la presente investigación se utilizó un muestreo aleatorio simple, representativo de 153 trabajadores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

- Encuesta: Es una técnica desarrollada para obtener los datos de la muestra de los trabajadores, cuyas opiniones son de interés y vital importancia para la presente investigación.
- La entrevista: Es la técnica de recolección de datos, a través de la información que proporcionan una o varios trabajadores de la Dirección Regional de Salud.

Instrumentos:

Para la investigación se utilizó los cuestionarios debidamente estructurados, redactados y validados mediante una muestra piloto, en forma de cuestionario, la Ficha de Motivación de (Herzberg, 1954), y la Ficha de Desempeño Laboral derivado del libro de Administración del Recurso Humano (Chiavenato, 2009).

Validez:

Referente a la validez de los instrumentos sostiene Fernández, Hernández y Baptista; (1,996) que el proceso de validación permite evaluar el grado o situación que se encuentra una herramienta en el proceso de recojo de la información (p.338) En la presente trabajo de investigación, para la validación de

los instrumentos se tomó en cuenta, la validación con la opinión de los expertos en la materia. Quienes realizaron las observaciones correcciones referente al cuestionario, tomando en cuenta la metodología, la gramática y el objetivo del instrumento, para su posterior modificación, y dar signos de credibilidad.

Confiabilidad del estudio: Coeficiente de Alfa de Crombach, en cualquier tipo de investigación, la capacidad que tenga un instrumento de recolectar datos depende de dos atributos muy importantes como son: la validez y la confiabilidad.

Si esta herramienta de recolección de información es defectuosa, nos llevará a resultados sesgados y a conclusiones equivocadas.

Análisis de confiabilidad, uno de los en más comunes es el Alfa de Cronbach que se orienta hacia la consistencia interna de una prueba. Uso de la correlación promedio entre los ítems de una prueba si éstos están estandarizados con una desviación estándar de uno; o en la covarianza promedio entre los ítems de una escala, si los ítems no están estandarizados.

El coeficiente Alfa de Cronbach puede tomar valores entre cero y uno, donde: cero significa confiabilidad nula y uno representa confiabilidad total.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el presente estudio hemos utilizado un conjunto de procedimientos enmarcados en La Teoría de los dos factores, es una teoría formulada por Frederick Herzberg para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo, este autor plantea la existencia de dos factores que guían el comportamiento de las personas: la satisfacción es principalmente el resultado de factores de motivación, estos factores ayudan a aumentar la satisfacción individual pero tienen poco efecto en la insatisfacción, la insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene, si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo (Herzberg, Mausner, & Bloch Snyderman, 1959); También en el enfoque de Desempeño, que es el comportamiento de la persona

que lo ocupa, este rendimiento es situacional, varía de persona a persona y depende de incontables factores de condicionamiento que lo influyen mucho, el valor de las recompensas y la percepción de que dependen del deseo personal determina la cantidad de esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer, es una relación costo-beneficio perfecta. El esfuerzo individual, a su vez, depende de las habilidades y destrezas de una persona, y su percepción del papel que desempeñarán, así, el desempeño en la posición está en función de todas las variables que condicionan notoriamente (Chiavenato, 2009).

Con respecto al método es estadístico dado que se han recopilado información, se han tabulado los datos, y se han determinado los resultados específicos referentes a la motivación y al desempeño laboral. Es teórico, porque permite profundizar en los conocimientos sobre la motivación y el desempeño de los trabajadores a favor de la satisfacción de la población. Es Inductivo dado que de los resultados hallados a partir del desempeño de los trabajadores se puede generalizar a los trabajadores de otras unidades ejecutoras con las mismas características.

Análisis de Datos:

Para la presente investigación se utilizó los procesadores de información estadística SPSS y Excel; con los resultados se construyeron tablas de frecuencia, gráficos estadística, de manera que nos permitió cumplir los objetivos y mostrar de manera detallada las características de las variables.

Para la verificación de la Hipótesis, se realizó una prueba estadística de Chi Cuadrado y el coeficiente de correlación de Pearson, que se utiliza generalmente para datos que se muestran en escalas (Escala de Likert).

2.6. Aspectos éticos.

La presente investigación tiene como fundamento conocer la relación entre la Motivación según la teoría de Herzberg (1954) y la evaluación del Desempeño laboral mediante el ensayo del Chiavenato (2009), por lo que se informó a los trabajadores el objetivo del estudio de investigación, mediante un consentimiento

informado, así mismo cabe señalar que la información individual es de carácter estrictamente confidencial, por lo que no podrá ser revelado la información en forma individualizada según el Decreto Supremo N° 043-2001 PCM, del secreto estadístico.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los dos cuestionarios debidamente estructurados, redactados y validados mediante una muestra piloto, la Ficha de Motivación de (Herzberg, 1954), y la Ficha de Desempeño Laboral derivado del libro de Administración del Recurso Humano (Chiavenato, 2009); en la primera parte se describe el nivel de motivación y desempeño laboral, y la segunda parte corresponde al análisis de relación entre las dimensiones de la variable motivación y la variable de desempeño laboral, finalizando con el análisis de relación entre ambas variables.

3.1. Nivel de motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

TABLA N° 1

Nivel de motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

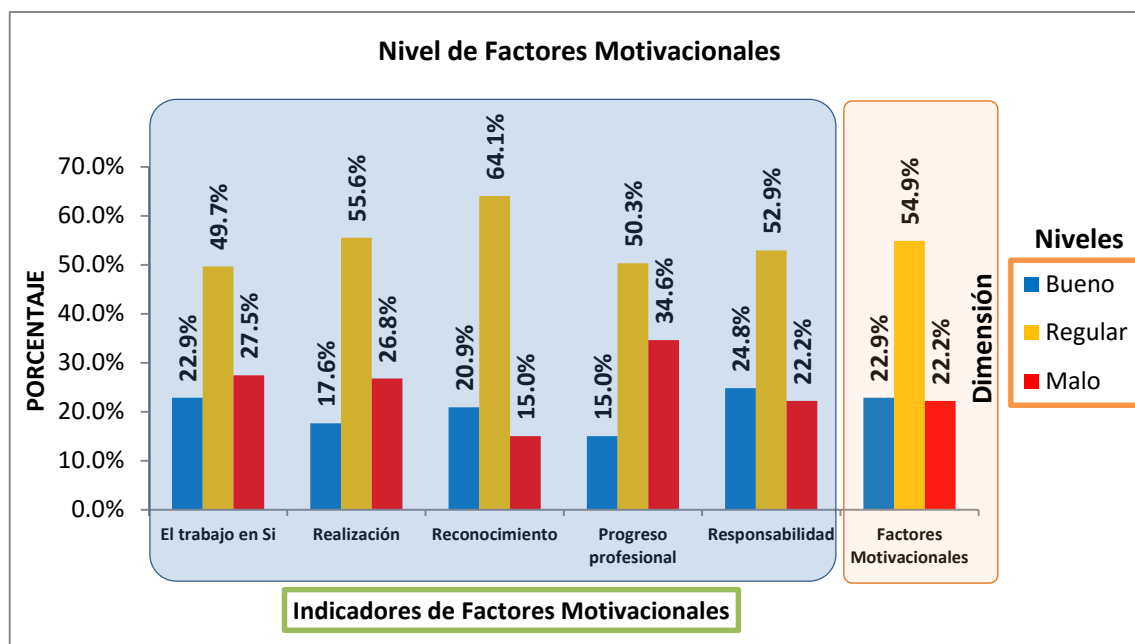
Indicadores/Dimensiones / variable	Bueno		Regular		Malo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
El trabajo en Si	35	22.9%	76	49.7%	42	27.5%	153	100.0%
Realización	27	17.6%	85	55.6%	41	26.8%	153	100.0%
Reconocimiento	32	20.9%	98	64.1%	23	15.0%	153	100.0%
Progreso profesional	23	15.0%	77	50.3%	53	34.6%	153	100.0%
Responsabilidad	38	24.8%	81	52.9%	34	22.2%	153	100.0%
Factores Motivacionales	35	22.9%	84	54.9%	34	22.2%	153	100.0%
Condiciones de Trabajo	31	20.3%	88	57.5%	34	22.2%	153	100.0%
Administración de la								
Institución	30	19.6%	93	60.8%	30	19.6%	153	100.0%
Salario	29	19.0%	73	47.7%	51	33.3%	153	100.0%
Relaciones con el								
Superior	16	10.5%	130	85.0%	7	4.6%	153	100.0%
Beneficios y Servicios								
Sociales	57	37.3%	35	22.9%	61	39.9%	153	100.0%
Factores de Higiene	17	11.1%	123	80.4%	13	8.5%	153	100.0%
Motivación	23	15.0%	104	68.0%	26	17.0%	153	100.0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Alpha de Crombach = 0.866 n = 153

Figura 01

Nivel de motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016, de la Dimensión de Factores Motivacionales.

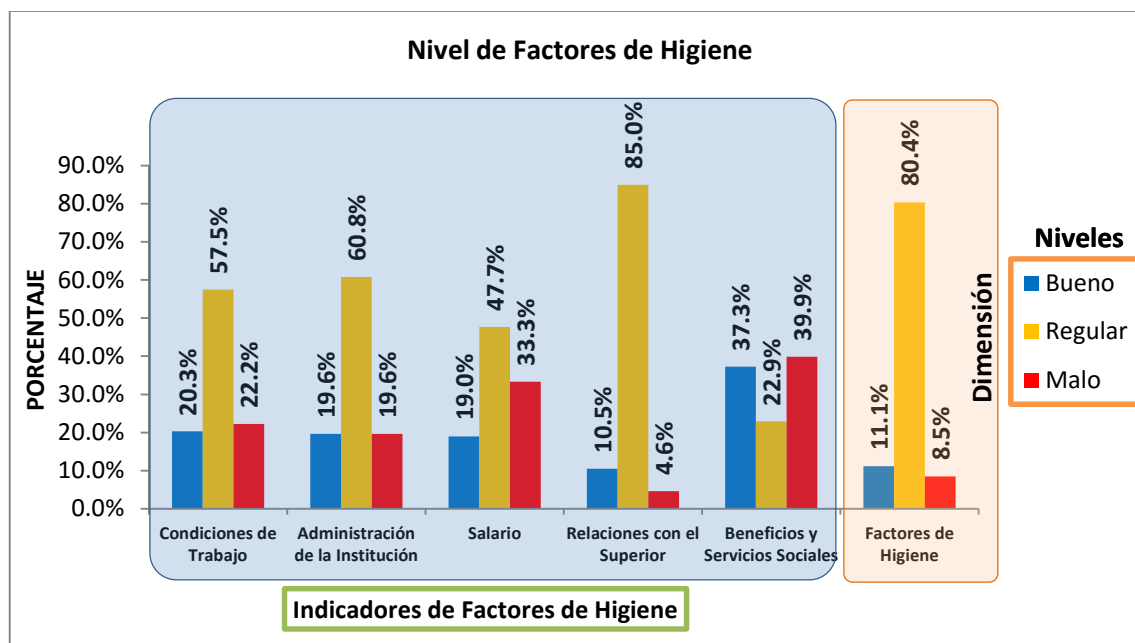


Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Interpretación: Dentro de los factores motivacionales, encontramos el trabajo en sí, la realización, el reconocimiento, el progreso profesional y la responsabilidad; sin embargo podemos observar que en la mayoría de los indicadores más de 50% de los trabajadores tiene un nivel regular en los factores motivacionales; es así que el 27% tiene una mala motivación con respecto al trabajo en sí, casi el 27% tiene una mala o motivación con respecto a la realización, y casi el 35% tiene una mala motivación con respecto al progreso profesional, y el 22% tiene una mala motivación con respecto a la responsabilidad; en general se puede decir que sólo el 23% de los trabajadores se encuentra motivado con respecto a los factores motivacionales mientras que el 77% está en un nivel de motivación regular o malo, esto se debe a que el Director Regional de Salud de Ancash, y el director Ejecutivo de Administración de la institución no promueve el progreso profesional, no realiza reconocimiento a los trabajadores para el logro de los objetivos, y muchas de las veces los funcionarios no están claras de las funciones que desempeñan o realizan cada trabajador de la institución.

Figura 02

Nivel de motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016, de la Dimensión de Factores de Higiene.



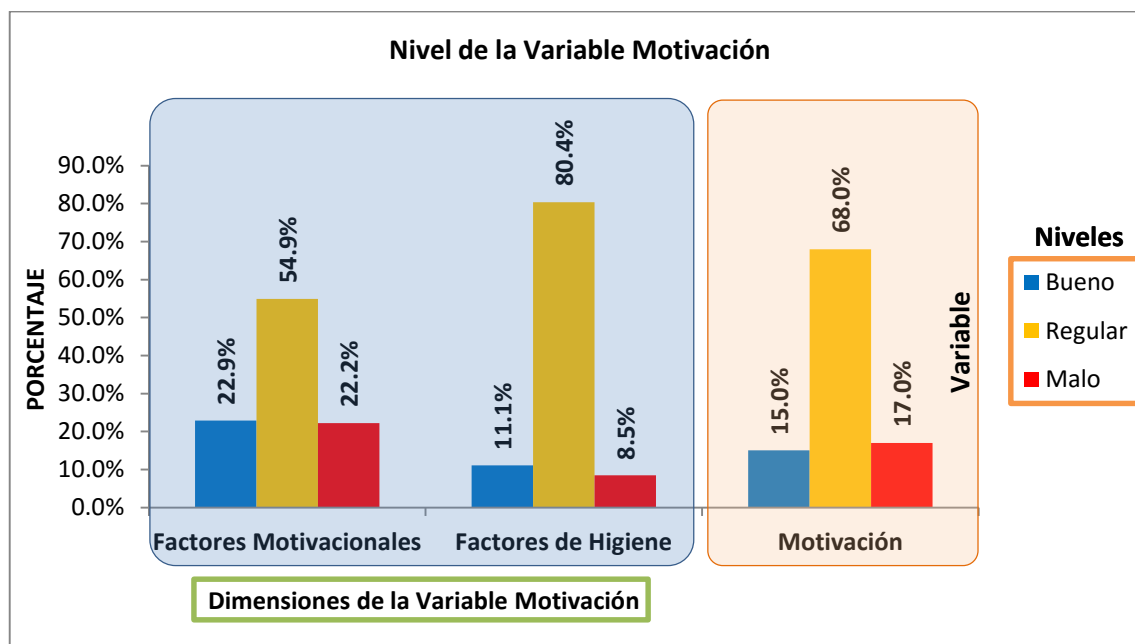
Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Interpretación: Con respecto a los indicadores de los factores de higiene, podemos observar que más del 50% de los trabajadores tiene un nivel regular y cada uno de los indicadores de esta dimensión, es así que el 57% tiene una motivación regular con respecto a las condiciones de trabajo, mientras que sólo el 20% tiene condiciones de trabajo adecuado; con respecto a la administración de la institución sólo el 19.6% de los trabajadores conoce los objetivos de la institución, así como la visión y la misión; asimismo conocen las normas y están de acuerdo con el reglamento de la institución, sin embargo existen más del 80% de los trabajadores no conocen las directivas y los reglamentos, asimismo no están de acuerdo muchas veces con las normas y políticas de la institución; con respecto al salario sólo el 19% de los trabajadores está de acuerdo con sus remuneraciones, sin embargo más del 10% de los trabajadores tiene buena relación con sus superiores, y más del 37% de los trabajadores está de acuerdo con los beneficios sociales, en general sólo el 11% de los trabajadores está

motivado con respecto a los factores de higiene, un poco menos del 90% de los trabajadores tiene un nivel de motivación regular o malo con respecto a los factores motivacionales de higiene dentro de la institución.

Figura 03

Nivel de motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016, de la Variable Motivación.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Interpretación.- Según los datos analizados, se describen los resultados de que en la mayoría existen factores motivacionales de forma regular, sólo el 22.9 % de los trabajadores está motivado, el 22.2 % se considera que tiene una mala motivación, se puede decir entonces que de cada 10 trabajadores solo 2 están motivados, hay que tener en cuenta que los factores motivacionales son las que se refieren a el trabajo en sí, en la realización, el reconocimiento, el progreso profesional y la responsabilidad de los mismos trabajadores.

Con respecto a los factores de higiene, es más notorio el grado de desmotivación, es decir en general solo el 11 % de los trabajadores se encuentra motivado, es decir de cada 10 trabajadores 1 se encuentra motivado, 8 tiene una motivación regular y 1 está completamente desmotivado; cabe mencionar que los factores motivacionales de higiene se refieren a las condiciones de trabajo, a la

administración, el salario, la relación con los superiores, los beneficios sociales, que son factores más externos.

En general como variable de motivación, la investigación muestra que solo el 15% está motivado; es decir de 100 trabajadores sólo el 15 de los trabajadores está motivado, esto es debido a diferentes factores internos y externos, empezando por la realización, el reconocimiento que no se da a los trabajadores de la Dirección regional de Salud, a los ambientes, en los que se ha podido apreciar que en ciertas áreas están hacinados, no cuentan con los equipos adecuados, ni con los materiales, hasta el sueldo que en muchos casos no es el adecuado para los profesionales.

Con respecto a la confiabilidad de nuestros datos, la prueba de confiabilidad del Alpha de Crombach, indica que el grado de aplicación del instrumento a los trabajadores produce resultados confiables al 86.6%

Para medir las dimensiones y la variable se han sumado los puntajes de cada uno de los ítems y se ha determinado su valor nominal mediante análisis de baremos mostrado en la siguiente tabla:

Tabla N° 02

Análisis de baremos para la descripción de las Dimensiones y la variable de Motivación

Factores Motivacionales						
Nivel de Dimensiones	El trabajo en Si	Realización	Reconocimiento	Progreso profesional	Responsabilidad	Factores Motivacionales
N° de Ítems	2	3	4	3	2	14
Malo	[2-4]	[3-7]	[4-9]	[3-7]	[2-4]	[14-32]
Regular	[5-7]	[8-11]	[10-14]	[8-11]	[5-7]	[33-51]
Bueno	[8-10]	[12-15]	[15-20]	[12-15]	[8-10]	[52-70]

Factores de Higiene						
Nivel para Actividades	Condiciones de Trabajo	Administración de la Institución	Salario	Relaciones con el Superior	Beneficios y Servicios Sociales	Factores de Higiene
N° de ítems	4	4	2	8	1	19
Malo	[4-9]	[4-9]	[2-4]	[8-18]	[1-2]	[19-44]
Regular	[10-14]	[10-14]	[5-7]	[19-29]	[3-3]	[45-69]
Bueno	[15-20]	[15-20]	[8-10]	[30-40]	[4-5]	[70-95]

De la Variable Motivación

Motivación	
N° de ítems	33
Malo	[33-77]
Regular	[78-121]
Bueno	[122-165]

3.2. Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

Tabla N° 03

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

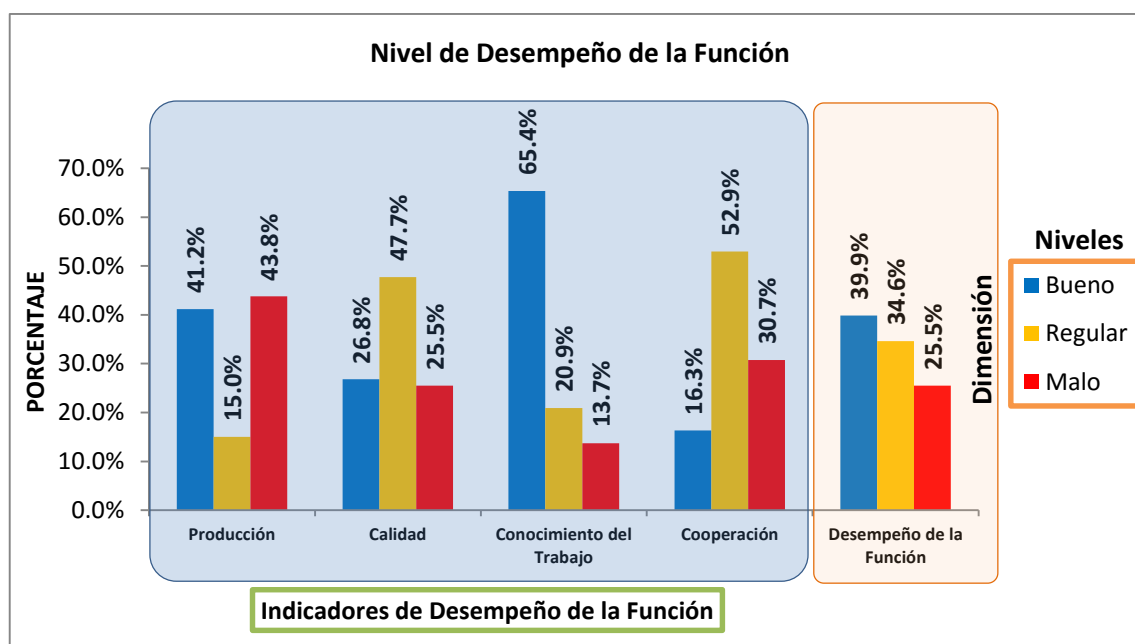
Indicadores/Dimensiones/ variable	Bueno		Regular		Malo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Producción	63	41.2%	23	15.0%	67	43.8%	153	100.0%
Calidad	41	26.8%	73	47.7%	39	25.5%	153	100.0%
Conocimiento del Trabajo	100	65.4%	32	20.9%	21	13.7%	153	100.0%
Cooperación	25	16.3%	81	52.9%	47	30.7%	153	100.0%
Desempeño de la Función	61	39.9%	53	34.6%	39	25.5%	153	100.0%
Comprensión	62	40.5%	32	20.9%	59	38.6%	153	100.0%
Creatividad	66	43.1%	26	17.0%	61	39.9%	153	100.0%
Realización	62	40.5%	32	20.9%	59	38.6%	153	100.0%
Características								
Individuales	26	17.0%	89	58.2%	38	24.8%	153	100.0%
Ajuste Funcional General	60	39.2%	27	17.6%	66	43.1%	153	100.0%
Progreso Funcional	60	39.2%	38	24.8%	55	35.9%	153	100.0%
Cumplimiento y puntualidad	49	32.0%	39	25.5%	65	42.5%	153	100.0%
Salud	60	39.2%	38	24.8%	55	35.9%	153	100.0%
Evaluación								
Complementaria	27	17.6%	102	66.7%	24	15.7%	153	100.0%
Desempeño Laboral	26	17.0%	83	54.2%	44	28.8%	153	100.0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Alpha de Crombach = 0.874 n = 153

Figura 04

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016, de la Dimensión de desempeño de la función.



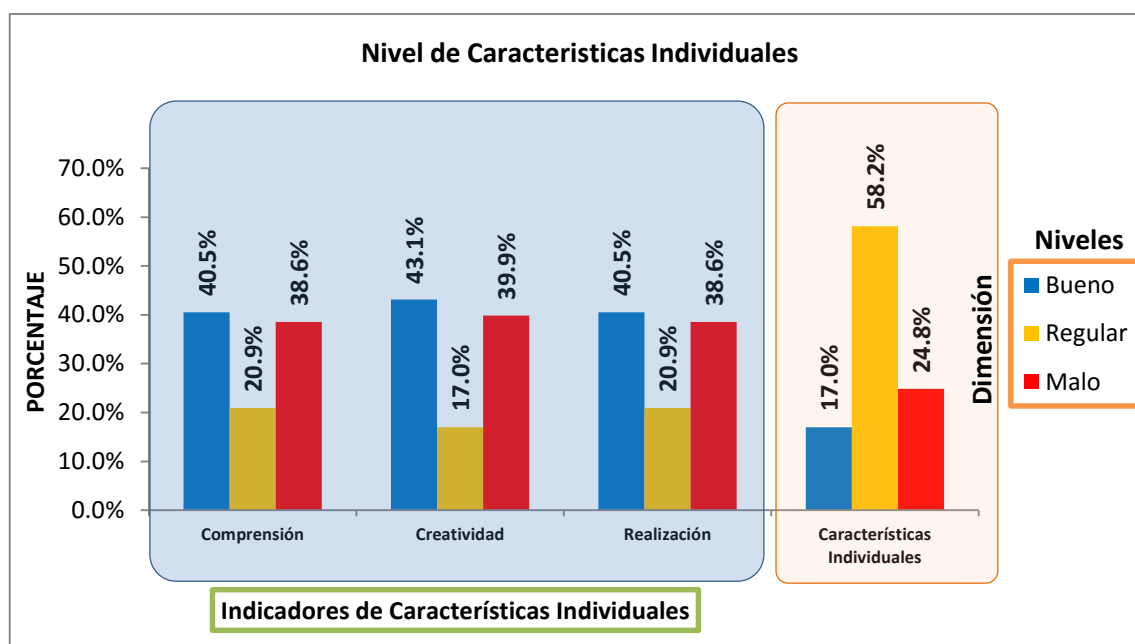
Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Interpretación: Con respecto a la variable de desempeño laboral, una de sus dimensiones es el desempeño de la función de los trabajadores, podemos observar que en los indicadores de calidad, conocimiento del trabajo, cooperación; más de 47% de los trabajadores tiene un nivel regular con respecto a su desempeño; asimismo es notorio el indicador de producción donde más del 43% de los trabajadores tiene un nivel de producción bajo con respecto al desempeño laboral.

A nivel general la dimensión del desempeño de la función, el 39.9% de los trabajadores tiene un nivel bueno en el desempeño de sus funciones, el 34.6% en el nivel regular y el 25.5% tiene un nivel malo con respecto al desempeño de sus funciones.

Figura 05

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016, de la Dimensión de características individuales.



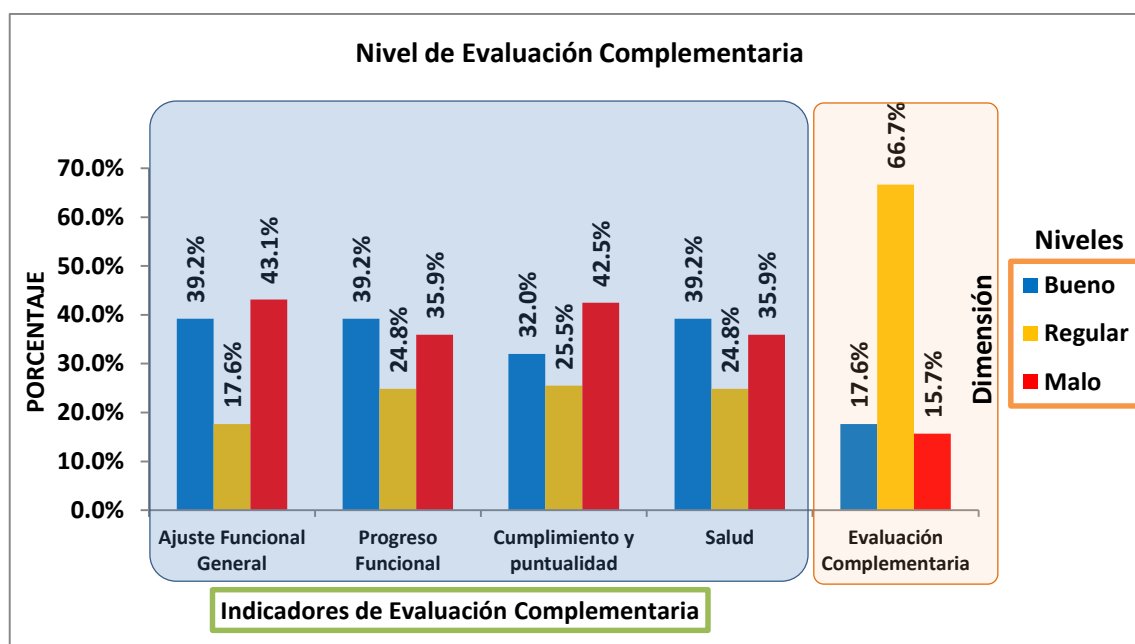
Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Interpretación: Las características individuales esta dimensión se ha medido a través de tres indicadores, a nivel de comprensión sólo el 40.5% de los trabajadores tiene una buena comprensión del desempeño laboral, mientras que en 38.6% tiene una mala comprensión; el 43.1% de los trabajadores considera que desenvuelve su creatividad en un nivel Bueno, genera ideas innovadoras y lo presenta a sus jefes superiores con la finalidad de mejorar los procesos; sin embargo más del 57% de los trabajadores no generan o generan de manera regular un tema creatividad dentro de sus direcciones u oficinas; con respecto a la realización el 40.5% de los trabajadores utilizan sus conocimientos en prácticas en la institución a fin de mejorar y tener un buen desempeño laboral, sin embargo casi el 60% no hace dichas actividades o lo realiza de manera Regular.

A nivel general sólo el 17% de los trabajadores tiene un buen desempeño laboral con respecto a las características individuales, más de 58% tiene un nivel regular y casi el 25% tiene un nivel malo.

Figura 06

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016, de la Dimensión evaluación complementaria.



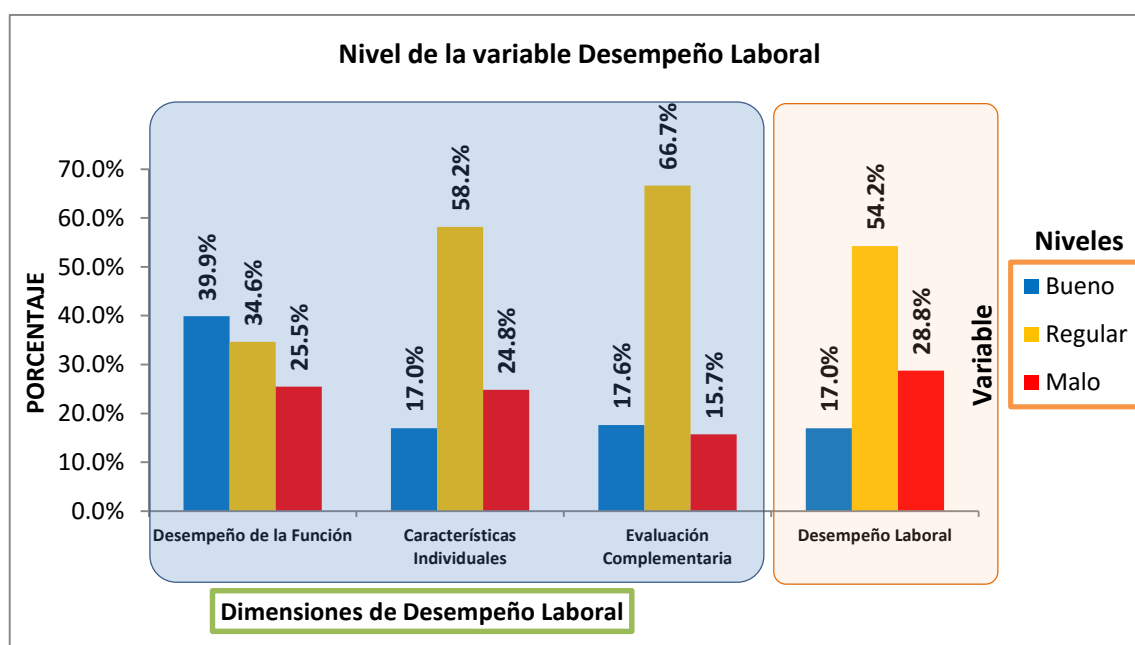
Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Interpretación: con respecto a la evaluación complementaria, la información del presente estudio muestra que más del 30% de los trabajadores tiene buen nivel en los indicadores de evaluación complementaria; sin embargo podemos notar un gran porcentaje en el nivel de malo con respecto a los indicadores de evaluación complementaria del desempeño laboral, es así que el 43.1% de los trabajadores tiene un nivel malo con respecto al ajuste funcional General, es decir más del 43% de los trabajadores no ha recibido una inducción, no ha recibido una capacitación con respecto a las funciones que deben de realizar; del mismo modo casi el 36% de los trabajadores tiene un nivel malo con respecto al progreso funcional, es decir no ha generado conocimientos y actitudes para mejorar los procesos desde que asumió sus funciones; con respecto al cumplimiento y puntualidad más del 42% de los trabajadores tiene un nivel malo, es decir las actividades no se presentan en los tiempos establecidos; con respecto a la salud casi el 36% de los trabajadores en consideración ellos mismos, no cuentan con un buen estado físico y psicológico para cumplir sus actividades, el 24.8% de los

trabajadores considera que tiene un estado físico y psicológico regular para poder cumplir con sus actividades, y sólo el 39% de los trabajadores considera que tiene un buen estado físico y psicológico para poder cumplir con sus actividades; a nivel general sólo el 17.6% de los trabajadores tiene un nivel bueno con respecto a la evaluación complementaria del desempeño laboral, mientras que el 66.7% tiene un nivel regular y el 15.7% tiene un nivel malo.

Figura 07

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016, de la variable desempeño laboral.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Interpretación.- Referente al desempeño, se han considerado tres Dimensiones: el desempeño de la función, las características individuales y la evaluación complementaria, de donde podemos apreciar que el 39.9% tiene buen desempeño de la función, mientras que el 34.6% de los trabajadores realiza un desempeño laboral regular, mientras que el 25.5% de los trabajadores tiene un desempeño laboral malo, cabe mencionar que el desempeño de la función se basa en la producción, calidad del trabajo, conocimiento y cooperación en el trabajo; con respecto a las características individuales en general se puede

observar que el 17% de los trabajadores tiene un desempeño bueno, mientras que el 58% tiene un desempeño regular y el 24.8% tiene un desempeño laboral malo, es necesario mencionar que la dimensión de Características Individuales comprende la comprensión sobre los problemas, la creatividad y la realización; podemos observar que más del 40% de los trabajadores tiene un desempeño bueno en cada una de las características, sin embargo también la información indica que no cumplen con las tres características, es decir pueden tener un desempeño con comprensión, pero no tienen un desempeño creativo ni de realización, por tal motivo los resultados globales de la dimensión son menores a los de los indicadores, hemos podido apreciar que muchos trabajadores tienen la facilidad de ser creativos, de innovar y adecuarse a la innovación y el cambio, sin embargo no tienen la capacidad de comprender y afrontar los problemas institucionales con los compañeros de trabajo, y en otros casos pasa lo contrario; con respecto a la evaluación complementaria, solo el 17.6% a nivel de la dimensión tienen un buen desempeño, mientras que el 66.7% tiene un desempeño regular y el 15.7% tienen un mal desempeño, hay que tener en cuenta que los trabajadores se han adecuado en el desempeño de sus funciones, se desarrollan y cumplen sus tareas con calidad y oportunidad, además de tener un buen estado de salud para cumplir con las funciones laborales; en general, de la variable desempeño laboral, el 17% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash tiene un buen desempeño, mientras que el 54.2% tiene un regular desempeño, y el 28.8% de los trabajadores tiene un mal desempeño laboral.

Con respecto a la confiabilidad de nuestros datos, la prueba de confiabilidad del Alpha de Crombach, indica que el grado de aplicación del instrumento a los trabajadores produce resultados confiables al 87.4% en el desempeño laboral.

Para medir las dimensiones y la variable de desempeño laboral se han sumado los puntajes de cada uno de los ítems para los indicadores y dimensiones, se ha determinado su valor nominal mediante análisis de baremos mostrado en la siguiente tabla:

Tabla N° 04

Análisis de baremos para la descripción de las Dimensiones y la variable de Desempeño Laboral.

Desempeño de la Función					
Nivel para Actividades	Producción	Calidad	Conocimiento del Trabajo	Cooperación	Desempeño de la Función
N° de ítems	1	2	1	3	7
Malo	[1-2]	[2-4]	[1-2]	[3-7]	[7-16]
Regular	[3-3]	[5-7]	[3-3]	[8-11]	[17-25]
Bueno	[4-5]	[8-10]	[4-5]	[12-15]	[26-35]

Características Individuales				
Nivel para Actividades	Comprensión	Creatividad	Realización	Características Individuales
N° de ítems	1	1	1	3
Malo	[1-2]	[1-2]	[1-2]	[3-7]
Regular	[3-3]	[3-3]	[3-3]	[8-11]
Bueno	[4-5]	[4-5]	[4-5]	[12-15]

Evaluación Complementaria					
Nivel para Actividades	Ajuste Funcional General	Progreso Funcional	Cumplimiento y puntualidad	Salud	Evaluación Complementaria
N° de ítems	1	1	1	1	4
Malo	[1-2]	[1-2]	[1-2]	[1-2]	[4-9]
Regular	[3-3]	[3-3]	[3-3]	[3-3]	[10-14]
Bueno	[4-5]	[4-5]	[4-5]	[4-5]	[15-20]

De la Variable Desempeño Laboral

Desempeño Laboral	
N° de ítems	15
Malo	[15-35]
Regular	[36-55]
Bueno	[56-75]

3.3. Relación entre los Factores Motivacionales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash en el 2016.

Tabla N° 05

Relación entre los Factores Motivacionales y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016.

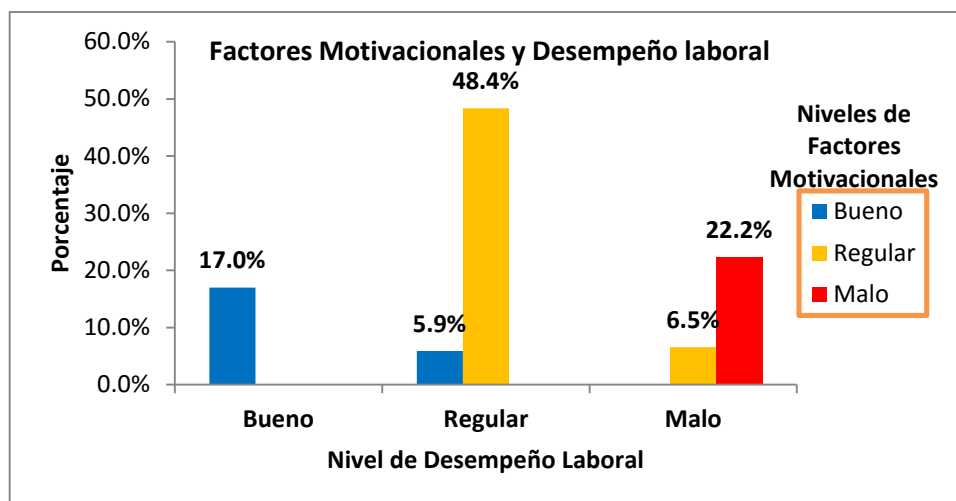
Factores Motivacionales	Desempeño Laboral							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bueno	26	17.0%	9	5.9%	0	0.0%	35	22.9%
Regular	0	0.0%	74	48.4%	10	6.5%	84	54.9%
Malo	0	0.0%	0	0.0%	34	22.2%	34	22.2%
Total	26	17.0%	83	54.2%	44	28.8%	153	100.0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Chi Cuadrado = 207.461 p – valor = 0.000 n = 153 gl = 4

Figura 08

Relación entre los Factores Motivacionales y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Estadística de prueba:

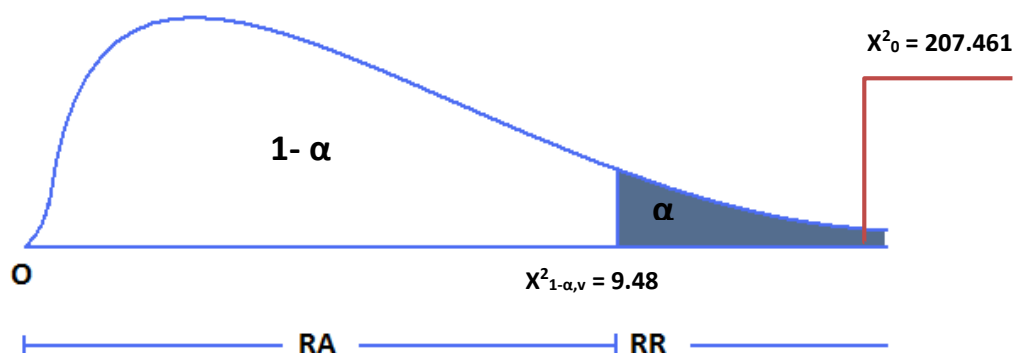
$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde: $v = (r - 1) \times (k - 1)$ grados de libertad = 4.

r = Numero de filas.

k = Numero de columnas.

Establecimiento de los criterios de decisión:



Si $X^2_0 \leq X^2_{1-\alpha, v} = 9.48$; Se acepta H_0

Si $X^2_0 > X^2_{1-\alpha, v} = 9.48$; Se rechaza H_0

Cálculos:

$$X^2_0 = 207.461$$

Así mismo como nuestro datos son ordinales, debemos probar la correlación entre la dimensión de Factores Motivacionales y la variable de Desempeño laboral, que es reflejado en el coeficiente de correlación de Pearson, es así que se plantea de acuerdo a la prueba estadística lo siguiente:

$H_0: r_{xy} \rightarrow 0$, \Rightarrow El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuya correlación tiende a cero, es decir no Existe relación entre los Factores Motivacionales y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

$H_1: r_{xy} \rightarrow 1$, \Rightarrow El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuya correlación tiende a uno, es decir Existe relación entre los Factores Motivacionales y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

Para identificar el grado de correlación de Coeficiente de Pearson se usará la siguiente tabla:

Tabla N° 6

Valores de Interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson

VALOR	INTERPRETACION
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Spiegel, M. Estadística, serie de compendios Schaum, Ed. McGraw-Hill; 2000

Tabla N° 7

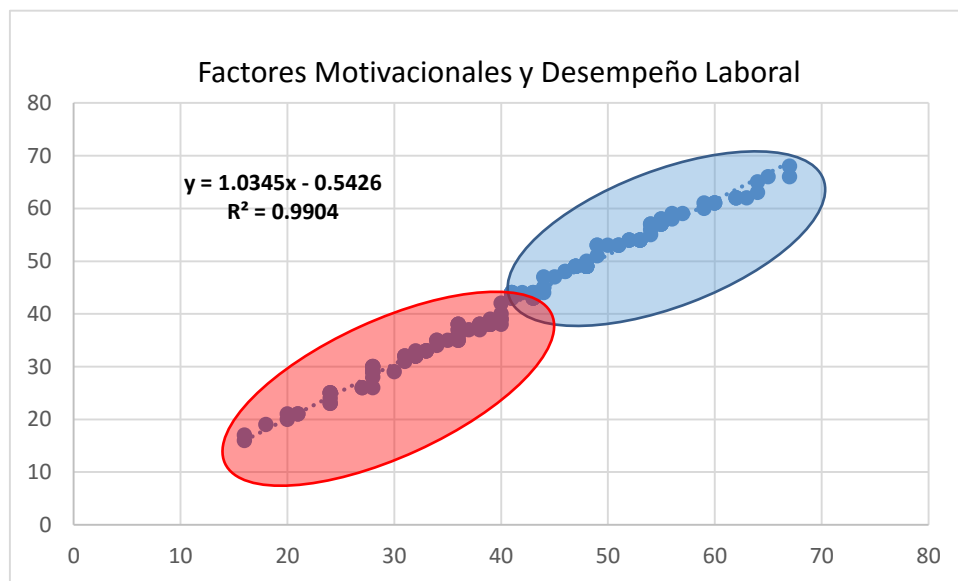
Relación entre los Factores Motivacionales y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

Medidas Estadísticas	Estadísticas
n = Número de elementos	153
r^2 = Coeficiente de Determinación	0.9904
r = Coeficiente de Correlación	0.9952

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Figura 09

Gráfico de Dispersión de los Factores Motivacionales y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Interpretación.- El coeficiente de correlación de Pearson, nos indica que existe una relación entre el desempeño laboral y los factores motivacionales, según los valores existe una alta correlación, es decir los trabajadores que tienen un desempeño laboral bueno, tienen factores motivacionales buenos, mientras que

los trabajadores que tienen un desempeño laboral malo, también tienen factores motivacionales malos, así mismo podemos observar en el gráfico que los que tienen un nivel de desempeño laboral bueno también tienen un nivel de factores motivacionales buenos, según lo mostrado el 17% de los trabajadores cumple con un desempeño laboral bueno y tiene factores motivacionales buenos, sin embargo existe un 28.8% de trabajadores que tienen un desempeño laboral malo, de los cuales el 22.2% tiene factores motivacionales malos y sólo el 6.5% tiene factores motivacionales regulares, indudablemente existe una gran incomodidad con respecto a los indicadores de realización personal, progreso profesional, reconocimiento; y esto se ve reflejado en el desempeño laboral.

La prueba estadística para datos nominales utilizar en la presente investigación, es la Chi cuadrado de Pearson, donde también nos indica que existe una relación significativa entre la dimensión de factores motivacionales y la variable de desempeño laboral, la prueba estadística muestra un p valor menor a 0.05, es decir los valores calculados a partir de la información son mayores a los valores observados, en tal sentido se puede decir que los que tiene factores motivacionales buenos, por ende tiene un nivel de desempeño laboral bueno, mientras que los trabajadores que tienen factores motivacionales malos, tienen un nivel de desempeño laboral malo.

3.4. Relación entre los Factores de Higiene y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash en el 2016.

Tabla N° 8

Relación entre los Factores de Higiene y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016.

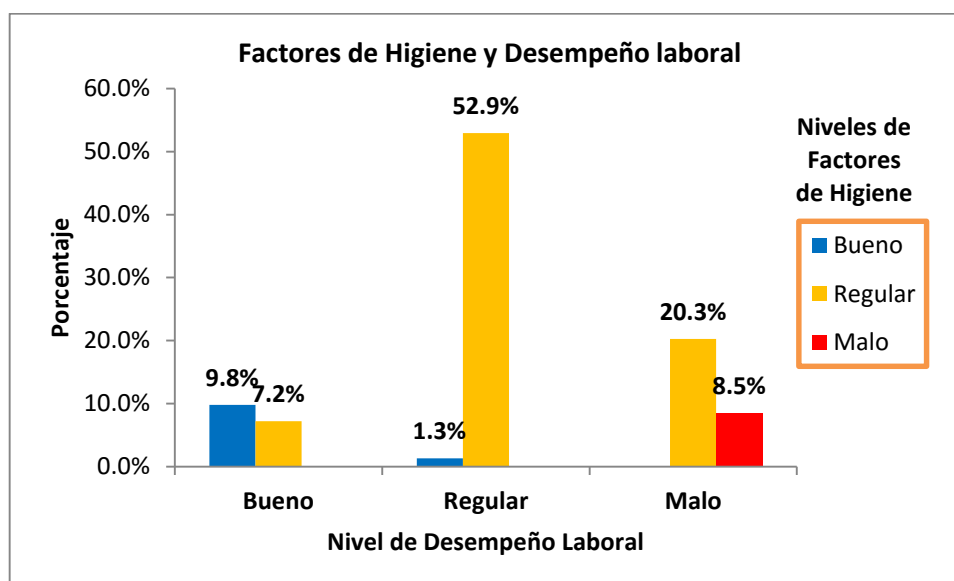
Factores de Higiene	Desempeño Laboral							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bueno	15	9.8%	2	1.3%	0	0.0%	17	11.1%
Regular	11	7.2%	81	52.9%	31	20.3%	123	80.4%
Malo	0	0.0%	0	0.0%	13	8.5%	13	8.5%
Total	26	17.0%	83	54.2%	44	28.8%	153	100.0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Chi Cuadrado = 101.808 p – valor = 0.000 n = 153 gl = 4

Figura 10

Relación entre los Factores de Higiene y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Estadística de prueba:

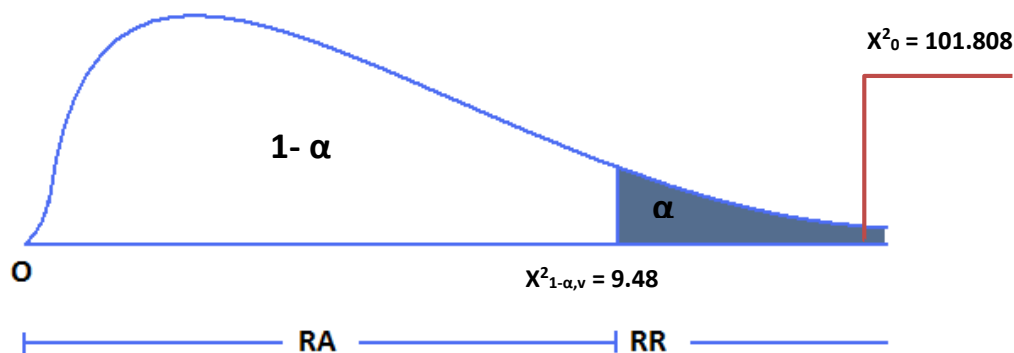
$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(f_{ij}-e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde: $v = (r - 1) \times (k - 1)$ grados de libertad = 4.

r = Numero de filas.

k = Numero de columnas.

Establecimiento de los criterios de decisión:



Si $X^2_0 \leq X^2_{1-\alpha, v} = 9.48$; Se acepta H_0

Si $X^2_0 > X^2_{1-\alpha, v} = 9.48$; Se rechaza H_0

Cálculos:

$$X^2_0 = 101.808$$

Así mismo como nuestro datos son ordinales, debemos probar la correlación entre la dimensión de Factores de Higiene y la variable de Desempeño laboral, que es reflejado en el coeficiente de correlación de Pearson, es así que se plantea de acuerdo a la prueba estadística lo siguiente:

$H_0: r_{xy} \rightarrow 0, \Rightarrow$ El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuya correlación tiende a cero, es decir no Existe relación entre los Factores de Higiene y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

$H_1: r_{xy} \rightarrow 1, \Rightarrow$ El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuya correlación tiende a uno, es decir Existe relación entre los Factores de Higiene y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

Para identificar el grado de correlación de Coeficiente de Pearson se usará la siguiente tabla:

Tabla N° 9

Valores de Interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson

VALOR	INTERPRETACION
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Spiegel, M. Estadística, serie de compendios Schaum, Ed. McGraw-Hill; 2000

Tabla N° 10

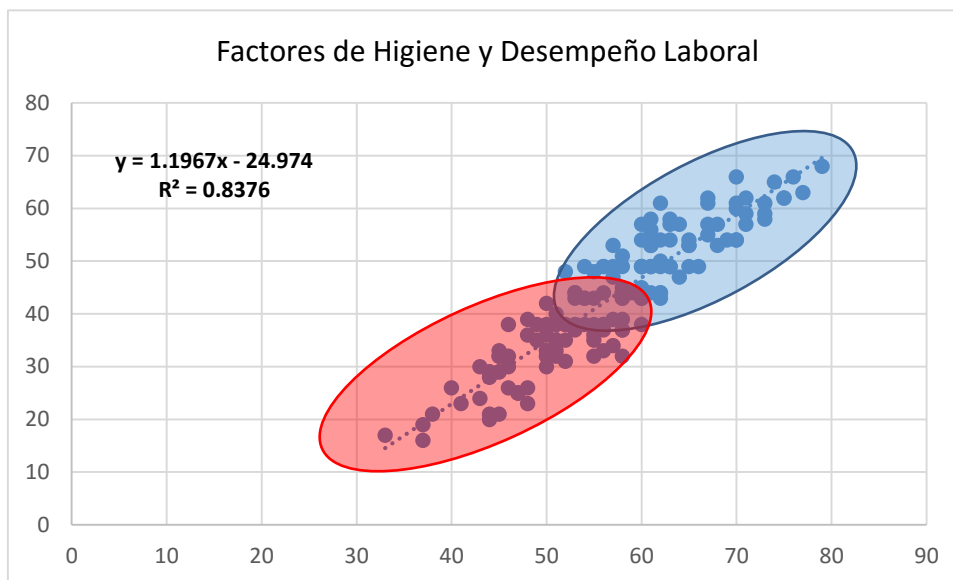
Relación entre los Factores de Higiene y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

Medidas Estadísticas	Estadísticas
n = Número de elementos	153
r^2 = Coeficiente de Determinación	0.8376
r = Coeficiente de Correlación	0.9152

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Figura 11

Gráfico de Dispersión de los Factores de Higiene y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Interpretación.- Con respecto a los factores de higiene y la relación con el desempeño laboral, la prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson, muestra que existe relación significativa, dado que el valor de p es menor a 0.05, asimismo se calcula del estadístico de prueba nos muestra que el valor de los datos calculados es mayor a los de los datos observados, es decir existe una relación significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral según los datos nominales, así mismo el coeficiente de correlación de Pearson, nos indica que existe una relación entre el desempeño laboral y los factores motivacionales, según los valores existe una alta correlación, es decir los trabajadores que tienen un desempeño laboral bueno, tienen factores motivacionales buenos, mientras que los trabajadores que tienen un desempeño laboral malo, también tienen factores motivacionales malos.

Los indicadores de los factores de higiene, están reflejados en las condiciones de trabajo, administración de la institución, salario, relaciones con el superior y beneficios sociales; anteriormente se ha visto que el salario así como las

condiciones de trabajo y los beneficios sociales son los que están más débiles dentro de la institución, como factores de higiene dentro de la variable de motivación, indudablemente existe un 80.4% de trabajadores que están motivados de manera regular, de los cuales el 52.9% tiene un desempeño laboral regular; según la información el 17% de los trabajadores tiene un desempeño laboral bueno, sin embargo sólo el 9.8% tiene factores motivacionales de higiene buenos, y el 7.2% en los trabajadores tienen factores motivacionales de higiene regular, esto es un indicador de que los trabajadores en un 17% se desempeñan y cumplen sus actividades a pesar de no estar conformes muchas veces con su sueldo o con el ambiente de trabajo, es decir muchos de ellos no tienen condiciones adecuadas para laborar, como son los equipos de cómputo, un ambiente adecuado, etc.; indudablemente los resultados que la mayoría de los trabajadores tiene un desempeño laboral regular, y más aún en el tema de factores motivacionales digiere el 80.4% de los trabajadores opina que tiene una motivación regular.

3.5. Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash en el 2016.

Tabla N° 11

Relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016.

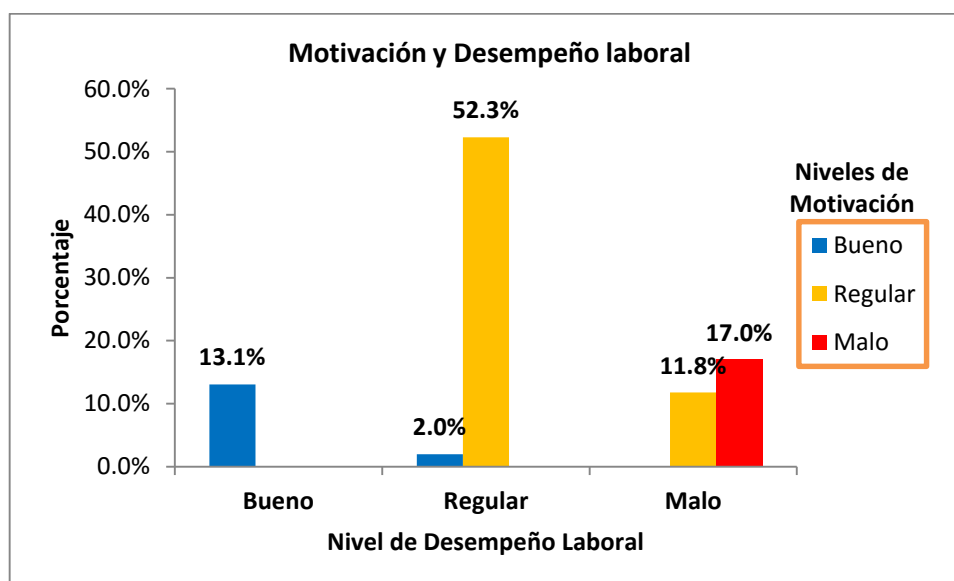
Motivación	Desempeño Laboral							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bueno	20	13.1%	3	2.0%	0	0.0%	23	15.0%
Regular	6	3.9%	80	52.3%	18	11.8%	104	68.0%
Malo	0	0.0%	0	0.0%	26	17.0%	26	17.0%
Total	26	17.0%	83	54.2%	44	28.8%	153	100.0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Chi Cuadrado = 166.780	p – valor = 0.000	n = 153	gl = 4
-------------------------------	--------------------------	----------------	---------------

Figura 12

Relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Estadística de prueba:

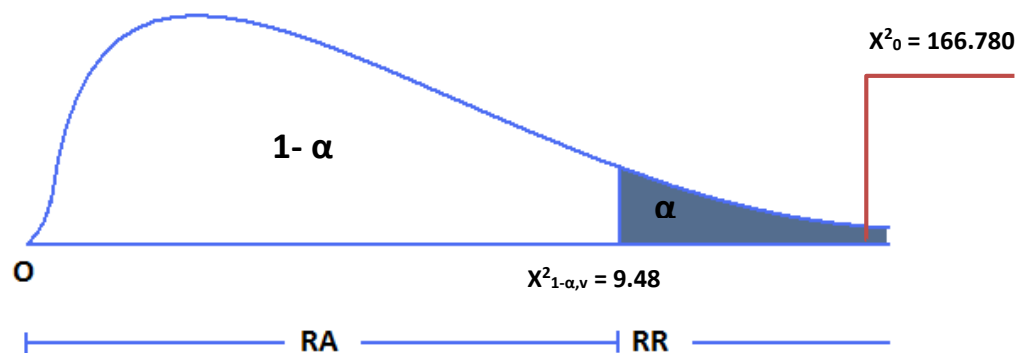
$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde: $v = (r - 1) \times (k - 1)$ grados de libertad = 4.

r = Numero de filas.

k = Numero de columnas.

Establecimiento de los criterios de decisión:



Si $X^2_0 \leq X^2_{1-\alpha, v} = 9.48$; Se acepta H_0

Si $X^2_0 > X^2_{1-\alpha, v} = 9.48$; Se rechaza H_0

Cálculos:

$$X^2_0 = 166.780$$

Así mismo como nuestro datos son ordinales, debemos probar la correlación entre la variable de motivación y la variable de Desempeño laboral, que es reflejado en el coeficiente de correlación de Pearson, es así que se plantea de acuerdo a la prueba estadística lo siguiente:

$H_0: r_{xy} \rightarrow 0, \Rightarrow$ El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuya correlación tiende a cero, es decir no Existe relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

$H_1: r_{xy} \rightarrow 1$, \Rightarrow El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuya correlación tiende a uno, es decir Existe relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

Para identificar el grado de correlación de Coeficiente de Pearson se usará la siguiente figura:

Tabla N° 12

Valores de Interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson

VALOR	INTERPRETACION
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Spiegel, M. Estadística, serie de compendios Schaum, Ed. McGraw-Hill; 2000

Tabla N° 13

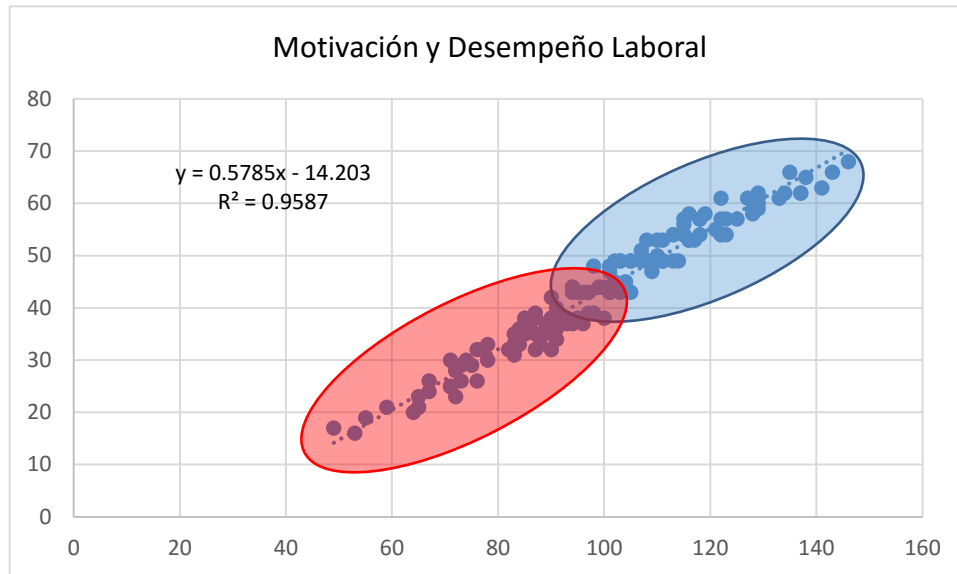
Relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

Medidas Estadísticas	Estadísticas
n = Número de elementos	153
r^2 = Coeficiente de Determinación	0.8376
r = Coeficiente de Correlación	0.9152

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Figura N° 13

Gráfico de Dispersión de la Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash – 2016.

Interpretación.- Con a la relación entre ambas variables, el cual es el objetivo fundamental de la investigación, para los datos nominales se realizó la prueba estadística del Chi cuadrado de Pearson, donde el estadístico de prueba nos indica que existe relación significativa, ya que el valor de los datos calculados es mayor al valor de los datos observados, el p valor del estadístico de prueba nos indica un número menor a 0.05; esto quiere decir que los grupos de trabajadores que tienen una buena motivación también tiene relación con un buen desempeño laboral; asimismo el coeficiente de correlación de Pearson, nos indica que existe una relación entre el desempeño laboral y los factores motivacionales, según los valores existe una alta correlación, es decir los trabajadores que tienen un desempeño laboral bueno, tienen factores motivacionales buenos, mientras que los trabajadores que tienen un desempeño laboral malo, también tienen factores motivacionales malos.

Los resultados han mostrado que existe relación entre ambas variables, sin embargo podemos observar que es muy reducido el porcentaje que existe en un

buen desempeño laboral, sólo el 17% de los trabajadores cumple con un buen desempeño laboral, indudablemente el mal desempeño laboral es debido a varios factores motivacionales como de higiene, en tal sentido se han tratado deficiencias dentro de la institución, desde el buen trato de los jefes con el personal, la realización profesional, el seguir creciendo profesionalmente dentro de la institución, hasta el sueldo, el ambiente laboral, y la comodidad con respecto a las normas de la institución.

Se ha notado por parte de los trabajadores mucha inconformidad con respecto a sus ambientes de trabajo, muchos de ellos se encuentran hacinados, asimismo muchos de ellos no cuentan con los equipos necesarios para cumplir con sus trabajos, de igual modo no cuentan con el material necesario, a la vez muchos de ellos no cuentan con una salario adecuado, estos acontecimientos sumados a las malas relaciones con sus jefes inmediatos, la incomodidad con respecto a las normas de la institución, incomodidad con respecto a no poder desarrollarse con creatividad y profesionalismo dentro de la institución suman el mal desempeño laboral de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Desde hace algunos años atrás todo lo referente a los recursos humanos, se ha ido identificando como un componente de suma importancia para las instituciones y empresas; ya que el conocer los factores que influyen de manera directa en el rendimiento del personal es de suma trascendencia; es así que la motivación viene a ser uno de los factores primordiales que interviene en el empleado, por la cual el trabajador a través de la motivación incrementa su potencial conllevando a una mejor productividad en la institución o empresa; toda institución, en este caso la Dirección Regional de Salud de Ancash, debe desarrollar actividades que incrementen la motivación de sus empleados para así lograr un mejor desempeño laboral de estos, a raíz de este planteamiento es que se ha estudiado la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash, tema de suma importancia para la mejora de la productividad de la institución.

En relación a los resultados obtenidos según la tabla 01 se aprecia que dentro de los factores motivacionales, más del 50% de los trabajadores se encuentra en un nivel regular, el 22.9% se encuentra motivado mientras que el 22.2% considera que tiene mala motivación; de igual manera con respecto a los factores de higiene, se evidencia que sólo el 11% de los trabajadores se encuentra motivados; mientras que el 80.4% tiene un nivel regular de motivación y el 8.5% tiene una mala motivación; teniendo como resultados generales que solo el 15% de los trabajadores se encuentra motivado (sea con los factores motivacionales y de higiene), es decir de los 100 trabajadores solo 15 se siente motivado. Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Chiavenato (2009) donde define la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, es así que en la Dirección Regional de Ancash los empleados se encuentran desmotivados por las condiciones de trabajo, la administración, el salario, la relación con los superiores, los beneficios sociales, que son factores externos y a la vez en cuanto se refiere al trabajo en sí, en la realización, el reconocimiento, el progreso profesional y la responsabilidad de los mismos trabajadores que son factores internos.

En relación a los resultados obtenidos según la tabla 02, se observa que en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores de la DIRESA, en cuanto se refiere a la dimensión de desempeño de la función de trabajadores, el 39.9% de los trabajadores tienen un nivel bueno, mientras que el 34.6% tiene un nivel regular y el 25.5% tiene un nivel malo; así mismo en la dimensión de características individuales se aprecia que tan sólo el 17% tiene un nivel bueno, el 58.2% tiene un nivel regular y el 24.8% se encuentra en un nivel malo; referente a la dimensión de evaluación complementaria, se puede observar que el 17.6% tiene un nivel bueno, mientras que el 66.7% tienen un nivel regular, mientras que el 15.7% tiene un nivel malo; obteniendo como resultados generales que el 17% de los trabajadores está en un buen desempeño, mientras que el 54.2% tiene un desempeño regular, y el 28.8% tiene un mal desempeño. Dando a conocer así que de 100 trabajadores sólo 17 de ellos tienen buen desempeño laboral. Estos datos se respaldan con las afirmaciones de Davis y Newtrons(2003) los cuales indican que hay varios factores que interfieren en el desempeño laboral como son: la capacidad, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, estándares, desarrollo de talento, diseño de trabajo y a la vez el evaluador debe tener en cuenta el liderazgo del empleado, la puntualidad referida a la gestión de tiempo, las habilidades organizacionales y la productividad; es así que se observa que los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash no tienen una buena producción laboral, ni son muy cooperadores con los demás, a su vez se puede apreciar que tanto su comprensión como creatividad y realización tiende a ser bueno y regular y así en otros aspectos, por lo que se puede indicar que todos estos factores demostraron que el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud de Ancash es regular.

En relación a los resultados de la tabla 03, referida a la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores, estos indican que el 17% de los trabajadores que tienen unos buenos factores motivacionales también tienen buen desempeño laboral, mientras que un 5.9% que tiene un buen nivel de factores motivacionales tienen a su vez un regular desempeño, esto complementado con que un 48.4% que tiene un nivel regular de factores motivacionales demuestra a su vez un regular desempeño, mientras que el 6.5%

que tiene un nivel regular de factores motivacionales tiene un mal desempeño; y aquellos que tienen malos factores motivacionales que son el 22.25% a su vez tienen un mal desempeño laboral. Entendiéndose que de 100 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 23 de ellos indican tener buenos factores motivacionales y tienen un desempeño laboral bueno y regular, mientras que 55 de 100 trabajadores que tienen factores motivacionales regular tienen un desempeño laboral regular y malo, y 22 trabajadores de 100 que indican tener una malos factores motivacionales a su vez tienen un mal desempeño, del mismo modo la tabla 04, referida a la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores utilizando el coeficiente de correlación de Pearson para datos cuantitativos, según los valores indican que existe una alta correlación es decir hay relación entre el desempeño laboral y los factores motivacionales, es decir los trabajadores que tienen factores motivacionales buenos también tienen un desempeño laboral bueno, mientras que los trabajadores que tienen factores motivacionales malos su desempeño laboral también es malo. Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Cummings y Schawb(1985), quienes indican que la motivación influye en el desempeño de tres maneras; la primera es la intensidad de la motivación, es decir la fuerza motivacional; el segundo es el proceso motivacional, la cual indica el trabajador al hacer su labor cuán motivado está , y por último indica que a través del tiempo, si es valorado el resultado de su trabajo aumentan la satisfacción y su grado de aspiración del empleado, es decir si estos tres aspectos son positivos habrá un alto desempeño; se puede afirmar que en la Dirección Regional de Salud de Ancash la mayoría de los trabajadores tienen un regular desempeño laboral porque está relacionada con los factores motivacionales que poseen dentro de la entidad, teniendo en cuenta que en los datos anteriores se da a conocer que más del 50% tiene un nivel regular de factores motivacionales y que los trabajadores se sienten desmotivados por parte de la entidad; también se puede recalcar que existe una gran incomodidad con respecto a los indicadores de realización personal, progreso profesional, reconocimiento que conllevan a sentirse desmotivados y esto se ve reflejado en el desempeño laboral.

En relación a los resultados de la tabla 05, referida a la relación entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores, estos indican que el 9.8% de los trabajadores que tienen buenos factores de higiene también tienen buen desempeño laboral, mientras que un 1.3% que tiene un buen nivel de factores de higiene tienen a su vez un regular desempeño, esto complementado con que un 7.2% que tiene un nivel regular de factores de higiene demuestra un buen desempeño, así también un 52.9% que tiene un nivel regular de factores de higiene tienen un regular desempeño, mientras que el 20.3% que tiene un nivel regular de factores de higiene tiene un mal desempeño; y aquellos que tienen malos factores de higiene que son el 8.5% a su vez tienen un mal desempeño laboral. Entendiéndose que de 100 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 11 de ellos indican tener buenos factores de higiene y tienen un desempeño laboral bueno y regular, mientras que 80 de 100 trabajadores que tienen unos factores de higiene regular tienen un desempeño laboral bueno, regular y malo, y 09 trabajadores de 100 que indican tener malos factores de higiene a su vez tienen un mal desempeño, del mismo modo la tabla 06, referida a la relación entre los factores de higiene y el desempeño laboral de los trabajadores utilizando la prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson, según los datos nominales indica que existe una relación significativa entre los factores de higiene y el desempeño laboral y así mismo el coeficiente de correlación de Pearson indica que existe una alta correlación, entendiéndose así que los trabajadores que tienen un buen desempeño laboral tienen buenos factores de higiene y los trabajadores que tienen un desempeño laboral malo a su vez tienen malos factores de higiene. Estos datos se ven respaldados con el estudio de Olvera(2013), el cual concluye que los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al ambiente de trabajo, y estos son el trabajo en equipo, seguridad e higiene, ambos considerados como factores operativos, los cuales son factores motivacionales externos, existiendo una influencia negativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. De acuerdo a la teoría se sabe que dentro de los factores de higiene se ve reflejado las condiciones de trabajo, salario, la administración de la institución, las relaciones con los superiores y beneficios sociales, indicadores que en la Dirección Regional de Salud de Ancash son los más débiles; observando también

que a pesar que muchos de los trabajadores pese a no contar con las condiciones adecuadas para laborar y no estar conformes con sus sueldo cumplen con sus actividades prevaleciendo un desempeño laboral regular y a la vez manifestando que tienen una motivación regular referente a los factores de higiene.

En relación a los resultados de la tabla 07, referida a la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud, estos indican que el 13.1% de los trabajadores que tienen buena motivación también tienen buen desempeño laboral, mientras que un 2% que tiene una buena motivación tienen a su vez un regular desempeño, así mismo un 3.9% que tienen un regular nivel de motivación tiene un buen desempeño, mientras que el 52.3% que tiene un nivel regular de motivación demuestran un regular desempeño, mientras que un 11.8% que tiene un nivel regular de motivación tiene un mal desempeño; y aquellos que tienen mala motivación que son el 17% a su vez tienen un mal desempeño laboral. Entendiéndose que de 100 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 15 de ellos indican tener buena motivación y tienen un desempeño laboral bueno y regular, mientras que 68 de 100 trabajadores que tienen regular motivación tienen un desempeño laboral bueno, regular y malo, y 17 trabajadores de 100 que indican tener mala motivación a su vez tienen un mal desempeño, del mismo modo la tabla 08, referida a la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores utilizando la prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson, según los datos nominales indica que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral y así mismo el coeficiente de correlación de Pearson indica que existe una alta correlación, entendiéndose así que los trabajadores que tienen un buen desempeño laboral tienen buena motivación y los trabajadores que tienen un desempeño laboral malo a su vez tienen mala motivación. Estos datos se ven respaldados con el estudio de Sum(2015), la cual menciona que el desempeño laboral se ve manifestado en la motivación que imparte la empresa, debido a que en su estudio demostró que los trabajadores que tenían una motivación alta a su vez tenían un buen desempeño laboral; así mismo es estudio de Enríquez (2014), donde concluye que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado de desempeño laboral, ya que los

empleados estaban tanto en la motivación y desempeño laboral entre muy buena y excelente; también se sustenta con la afirmación de Warren (1990), la cual indica que la motivación está constituida por una serie de características que influyen en la conducta de los miembros de una organización y por ende en el desempeño de sus labores. Los datos obtenidos nos da un panorama de que en la Dirección Regional de Salud de Ancash, hay un bajo porcentaje que cumple con un buen desempeño laboral y esto es el reflejo de que existe una deficiente motivación sea por los factores motivacionales como las de higiene, notándose en los trabajadores la desmotivación sea por la inconformidad en sus ambientes de trabajo, la insuficiencia de equipos y material necesarios para realizar sus trabajos, el salario inadecuado, las malas relaciones con sus jefes inmediatos, el no contar con un espacio para desarrollar su creatividad y su profesionalismo dentro de la institución, etc.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión General.

Se ha determinado la relación significativa entre las variables de Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016; donde en la Tabla N° 07 y 08 se muestran los resultados del estadístico de prueba chi cuadrado de Pearson, indica que existe relación significativa, ya que el valor de los datos calculados es mayor al valor de los datos observados, por lo que el p valor = 0.000 es menor a 0.05; esto quiere decir que los grupos de trabajadores que tienen una buena motivación también tiene relación con un buen desempeño laboral. Asimismo la Tabla N° 8 muestra el coeficiente de correlación de Pearson, donde indica que existe una relación entre el desempeño laboral y los factores motivacionales, según los valores existe una alta correlación (0.9152), es decir los trabajadores que tienen un desempeño laboral bueno, tienen factores motivacionales buenos, mientras que los trabajadores que tienen un desempeño laboral malo, también tienen factores motivacionales malos; según lo hallado podemos entender entonces que a mayor motivación mayor desempeño laboral, los resultados del cruce de ambas variables con datos cualitativos muestran, que el 13. 1% de los trabajadores tiene un buen desempeño laboral, por lo que presenta una buena motivación; asimismo el 52. 3% tiene un desempeño laboral regular y del mismo modo tiene una regular motivación; sin embargo existe un 17% de trabajadores que tiene un nivel de desempeño laboral malo, y asimismo su nivel de motivación es malo; existen trabajadores que han podido desarrollarse como profesionales implementando procesos y cumpliendo con sus actividades; sin embargo podemos notar que más del 80% de los trabajadores no tiene una buena motivación y por ende su desempeño laboral tampoco es buena.

5.2. Conclusiones Específicas.

Se ha descrito la variable de motivación según sus dos dimensiones, la de factores motivacionales y la de factores de higiene, donde se ha podido encontrar que existe un nivel regular de motivación con respecto a los factores motivacionales, ya que el estudio demuestra que existe un 54. 9% a trabajadores

que se sienten motivados regularmente con respecto al trabajo en sí, la realización, el reconocimiento, el progreso profesional y la responsabilidad; sin embargo también se podía encontrar que sólo el 22.9% tiene una buena motivación, mientras que el 22.2% está totalmente desmotivados; según la teoría de Herzberg, esas motivaciones son más personal; sin embargo también se ha podido analizar los factores motivacionales de higiene o externos, en donde a nivel general sólo el 11.1% y los trabajadores se encuentra motivado, el 80.4% de los trabajadores se encuentra motivado de manera regular, mientras que el 8.5% de los trabajadores no se encuentra motivado totalmente, cabe señalar que los factores de higiene están conformados por las condiciones de trabajo, la administración de la institución, el salario, las relaciones con el superior, así como los beneficios de los servicios sociales; a nivel general como motivación se podido analizar e identificar que existe sólo un 15% de trabajadores en la dirección regional de salud que está con una motivación buena, sin embargo el 68% de los trabajadores tiene una motivación regular y el 17% tiene una mala motivación; es así que se ha notado un 75% de desmotivación, debido a la falta de reconocimiento, progreso profesional, salario, condiciones de trabajo, beneficios y servicios sociales.

Con respecto al desempeño laboral el estudio ha demostrado que existe un nivel regular, ya que el 54.2% de los trabajadores tiene un desempeño regular, sólo el 17% de los trabajadores de la dirección regional de salud tiene un desempeño laboral bueno, y el 28.8% tiene un desempeño laboral malo; indudablemente el desempeño laboral corresponde de la suma de las dimensiones de desempeño de la función, características individuales y evaluación complementarias, 39.9% de los trabajadores tiene un buen desempeño de la función, sin embargo en características individuales y evaluación complementarias, el 58.2% y el 66.7% de los trabajadores tiene un nivel de regular; esto se debe a que según la investigación muchos de los trabajadores no han recibido una buena capacitación sobre las funciones que debe realizar, no han recibido instrucción, asimismo no cumplen a tiempo con entregar las funciones encomendadas, y muchos de los casos no cuentan con una buena salud física y mental para cumplir con las funciones.

Con respecto a la relación entre los Factores Motivacionales y la variable de desempeño Laboral, con la Tabla N° 03 y 04 se ha cumplido con determinar mediante la prueba estadística de Chi cuadrado y coeficiente de correlación de Pearson, donde los estadísticos de prueba ha mostrado que existe relación significativa positiva, dado que los valores calculados en la prueba Chi cuadrado muestran un p valor menor a 0.05, asimismo los estadísticos de correlación muestran un valor = 0.9952 indicando que tienen una relación positiva muy alta; es decir los trabajadores que se sienten motivados dentro de los indicadores de factores motivacionales como son: el trabajo en sí, realización, reconocimiento, progreso profesional y responsabilidad, tienen un buen desempeño laboral; mientras que los trabajadores que no se encuentran motivados, tienen un mal desempeño laboral.

Con respecto a la relación entre los Factores de Higiene y la variable de desempeño Laboral, con la Tabla N° 05 y 06 se ha cumplido con determinar mediante la prueba estadística de Chi cuadrado y coeficiente de correlación de Pearson, donde los estadísticos de prueba ha mostrado que existe relación significativa positiva, dado que los valores calculados en la prueba Chi cuadrado muestran un p valor menor a 0.05, asimismo los estadísticos de correlación muestran un valor = 0.9152 indicando que tienen una relación positiva muy alta; es decir los trabajadores que se sienten motivados dentro de los indicadores de factores de Higiene como son: las condiciones de trabajo, administración de la Institución, salario, relaciones con el superior y los beneficios y servicios sociales, tienen un buen desempeño laboral; mientras que los trabajadores que no se encuentran motivados, tienen un mal desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

Al director regional de salud de Ancash y al director ejecutivo de administración, se recomienda implementar estudios en tema de motivación a fin que los trabajadores se encuentren motivados y optimizar estrategias, para la buena atención de los usuarios internos y externos.

Realizar talleres de capacitación a los trabajadores de la dirección regional de salud Ancash, según el área donde laboran y sus funciones que desempeñan.

Promover por medio de la dirección de recursos humanos reconocimientos asignación de resoluciones de felicitaciones a los trabajadores con la finalidad de motivar que permitan cambios de innovación, creatividad, pro actividad; y poder cumplir con los objetivos de la política institucional de manera que impulsara el buen desempeño laboral.

Efectuar esfuerzos referentes al rango de insatisfacción laboral a los trabajadores, de tal manera que servirá, para implementar estrategias encaminadas a mejorar las dimensiones que permitirá a optimizar las relaciones interpersonales entre los trabajadores y jefes. Orientados a fortalecer un ambiente saludable.

Trabajar con estrecha relación con la oficina de bienestar y personal social, en temas de evaluaciones y psicología de salud, del personal trabajadora, ya que laboran las ocho horas diarias con la computadoras que se encuentran en estado obsoletos, y con escaso insumos como papelería, no puede cumplir en forma oportuna por lo que se recomienda generar talleres de actividades físicas, y psicomotriz, dentro de la institución.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La Dinamica del exito en las Organizaciones*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Coello, V. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Cummings, L., & Schwab, D. (1985). *Desempeño y evaluación*. México: Trillas
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Editorial McGraw-Hill/ Interamericana de México. Décima edición.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Editorial McGraw-Hill/ Interamericana de México. Treceava edición.
- Dolan, S., Martín, I. (2004). *Los 10 mandamientos para la dirección de Personas*. España. Ediciones Gestión 2000. Segunda edición.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. México: Universidad de Montemorelos, Facultad de Ciencias Administrativas.
- Galindo, L. (2006). *Fundamentos de Administración*. Mexico: Editorial Trillas.
- Gutierrez, A. (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de lambayeque 2015*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Harter, S. (1978). *Effectance motivation reconcidered: Toward a developmental model*. Human Development.
- Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J. (2006). *Administracion: Un enfoque basado en competencias*. Mexico: Cengage Learning Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernandez C., Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc. Graw Hill Interamericana.

- Herzberg. (1965). *F. Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Herzberg. (1954). La teoría de la Motivación - Higiene. En F. Herzberg, *Teoría de la Organización*. New York: The World of Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. New Jersey: New York: Wiley.
- Keith, D., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill. Interamericana De México.
- Latorre, M. (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. España: Universidad de Valencia.
- Locke, E.; Latham, G. & Erez, M. (1988). The determinants of goal commitment. *Academy of Management Review*.
- Maslow, A. (1991). *Motivation and Personality*. Madrid España: Diaz de Santos S.A.
- Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y El desempeño en los trabajadores del Restaurante de parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque*. Lambayeque Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Morris, Ch., & Maiston, A. (2001). *Psicología*. México: Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Mosley, C., Meggison, L., Pietri, P. (2005). *La práctica del empower-ment*. México: Thompson.
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani obras y proyectos*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Padrón, M. (2006). Factores que influyen en la motivación laboral del personal en el servicio de nutrición y dietética. Hospital de niños J.M. de los Rios. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Paucar, W. (2010). *Factores motivacionales en la calidad de la gestión en el Instituto Superior Pedagógico Público Huaraz*. Ancash - Huaraz: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pérez, M. (2009). *Las necesidades motivacionales como factor clave en el rendimiento laboral del personal administrativo de la clínica la Milagrosa*. Valencia: Universidad de Carabobo.

- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*. México: International Journal of Good Conscience.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid, España: Mc Graw-Hill.
- Rivas, M. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador*. El Salvador : Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas.
- Rodríguez, J. (2001). *"El Factor Humano en la Empresa"*. España. Primera Edición. Edit. Deusto S.A. España.
- Ryan, R. (1982). *Control and information in the intrapersonal sphere: An Extension of cognitive evaluation theory*. Journal of personality and social psychology.
- Salas, Hernandez & Pérez (2012). *Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba*. *Educación Médica Superior, Cuba*, Revista Cubana de Educación Médica Superio.
- Schultz, D. (1995). *Psicología industrial*. México: McGraw-Hill.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango)*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Warren, B. (1990). *Teoría de la administración*. México: Editorial Limusa.
- Zúñiga, M. (2002). Estudio de la motivación y producción de un servicio de cirugía. Talara, Piura. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos10/ciru/ciru.shtml>.

ANEXOS

ANEXOS 01: Instrumentos

Ficha técnica del Instrumento

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA INTERNACIONAL DE POST GRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DE PÚBLICA
FICHA DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN – MOTIVOS
MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH, 2016

Objetivo: La presente ficha forma parte de un trabajo de investigación que está desarrollando el estudiante de la UCV y tiene como objetivo Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una (x) la alternativa que crea conveniente según la escala de calificación del 1 al 5, donde 1 es nunca y 5 es siempre; el presente cuestionario es de carácter estrictamente confidencial, de la veracidad de su respuesta depende el éxito de nuestra investigación.

A. Dirección o área	
Grado Académico	

Nº	Indicadores de Motivos	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio.	1	2	3	4	5
2	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	1	2	3	4	5
3	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4	5
4	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.	1	2	3	4	5
5	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos.	1	2	3	4	5
6	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada.	1	2	3	4	5
7	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo.	1	2	3	4	5
8	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	1	2	3	4	5
9	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
10	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas.	1	2	3	4	5
11	Existen oportunidades de hacer línea de carrera.	1	2	3	4	5
12	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	1	2	3	4	5
13	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.	1	2	3	4	5
14	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	1	2	3	4	5

15	Me siento conforme con mi horario laboral.	1	2	3	4	5
16	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente	1	2	3	4	5
17	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
18	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.	1	2	3	4	5
19	En la institución cumplen con los convenios y leyes laborales.	1	2	3	4	5
20	Entiendo claramente la misión y visión de la institución y de la Dirección	1	2	3	4	5
21	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos.	1	2	3	4	5
22	Me siento conforme con las normas y políticas de la Institución	1	2	3	4	5
23	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo	1	2	3	4	5
24	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	1	2	3	4	5
25	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo.	1	2	3	4	5
26	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
27	La gerencia es competente en llevar la administración de la Institución.	1	2	3	4	5
28	Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo	1	2	3	4	5
29	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas.	1	2	3	4	5
30	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos.	1	2	3	4	5
31	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores	1	2	3	4	5
32	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
33	Recibo los beneficios de acuerdo a ley (Bonificaciones, Vacaciones, Seguro de Salud, Etc.)	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración...

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA INTERNACIONAL DE POST GRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DE PÚBLICA

FICHA DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN – DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH, 2016

Objetivo: La presente ficha forma parte de un trabajo de investigación que está desarrollando el estudiante de la UCV y tiene como objetivo Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una (x) la alternativa que crea conveniente según la escala de calificación del 1 al 5, donde 1 es nunca y 5 es siempre; el presente cuestionario es de carácter estrictamente confidencial, de la veracidad de su respuesta depende el éxito de nuestra investigación.

Nº	Indicadores de Desempeño Laboral	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	La Cantidad de trabaja ejecutado, es el que normalmente se requiere para su persona	1	2	3	4	5
2	Cumple con la exactitud en las funciones encomendadas	1	2	3	4	5
3	Cumple con el orden de los procesos en las funciones encomendadas	1	2	3	4	5
4	Qué grado de conocimiento tiene en las funciones encomendadas	1	2	3	4	5
5	Mantiene un actitud positiva frente a las funciones encomendadas	1	2	3	4	5
6	Coopera con su jefe inmediato frente a funciones encomendadas	1	2	3	4	5
7	Coopera con sus compañeros frente a tareas encomendadas	1	2	3	4	5
8	Mantiene actitud positiva, de comprensión con sus compañeros de trabajo frente a los problemas suscitados	1	2	3	4	5
9	Presenta y ejecuta Ideas innovadoras para mejorar los procesos frente a las funciones encomendadas	1	2	3	4	5
10	Pone en práctica sus conocimientos adquiridos, frente a los cambios laborales.	1	2	3	4	5
11	Ha recibido capacitación, inducción de cómo debe cumplir y desempeñase en sus funciones encomendadas	1	2	3	4	5
12	Ha desarrollado conocimientos, actitudes desde que le asignaron sus funciones	1	2	3	4	5
13	Cumple con entregar en forma oportuna y con calidad las funciones encomendadas	1	2	3	4	5
14	Cuenta con buen estado de Salud físico y psicológico para que pueda cumplir las funciones encomendadas	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración...

✓ **Validación de los Instrumentos**

Matriz de Validación – VARIABLE MOTIVACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Preguntas	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES						
										RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA PREGUNTA			RELACIÓN ENTRE LA PREGUNTA Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO				
Motivación	Factores Motivacionales	El trabajo en Si	Trabajo atrayente y creativo	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio.						✓	✓			✓		✓		✓						
			Trabajo desafiante y Variado	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.											✓		✓		✓					
		Realización	Función	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.														✓		✓		✓		
			Rendimiento de Capacidades	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.														✓		✓		✓		
			Sentimiento del deber cumplido los Objetivos	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos.														✓		✓		✓		
		Reconocimiento	Reconocimiento de sus Jefes	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada.														✓		✓		✓		
			Calidad de los trabajos	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo.														✓		✓		✓		
			Opiniones y Críticas Constructivas	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.														✓		✓		✓		

		Satisfacción por las tareas asignadas	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.										✓		✓		✓			
	Progreso profesional	Resultado	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas.										✓		✓		✓			
		Ascenso	Existen oportunidades de hacer línea de carrera.										✓		✓		✓			
		Formación	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.											✓		✓		✓		
		Responsabilidad	Nivel de responsabilidad	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.										✓		✓		✓		
	Horario y puntualidad		Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.											✓		✓		✓		
Factores de Higiene	Condiciones de Trabajo	Horario Laboral	Me siento conforme con mi horario laboral.										✓		✓		✓			
		Ambiente físico	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente											✓		✓		✓		
		Recursos, equipos	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo											✓		✓		✓		
		Limpieza, Salud, Seguridad	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.											✓		✓		✓		
	Administración de la Institución	Leyes laborales	En la institución cumplen con los convenios y leyes laborales.											✓		✓		✓		
		Misión y visión	Entiendo claramente la misión y visión de la institución y de la Dirección											✓		✓		✓		
		Políticas y procedimientos	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos.											✓		✓		✓		
		Claridad de Políticas	Me siento conforme con las normas y políticas de la Institución											✓		✓		✓		

	Salario	Salarios	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo							✓		✓		✓		
		Incentivos	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo							✓		✓		✓		
	Relaciones con el Superior	Satisfacción con su jefe en el aspecto de Formación	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo.							✓		✓		✓		
		Satisfacción con su jefe en el aspecto laboral	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo.							✓		✓		✓		
		Competencia	La gerencia es competente en llevar la administración de la Institución.							✓		✓		✓		
		Comunicación	Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo							✓		✓		✓		
		Iniciativa	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas.							✓		✓		✓		
		Confianza	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos.							✓		✓		✓		
		Satisfacción con los superiores	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores							✓		✓		✓		
		Compañeros de trabajo	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo							✓		✓		✓		
	Beneficios y Servicios Sociales	Beneficios de acuerdo a ley	Recibo los beneficios de acuerdo a ley (Bonificaciones, Vacaciones, Seguro de Salud, Etc.)							✓		✓		✓		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre Motivación según la teoría de Herzberg”

OBJETIVO: Recoger información sobre los factores motivacionales.

DIRIGIDO A: Trabajadores Nombrados de la Dirección Regional de Salud de Ancash - 2016.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ENRIQUEZ ALVA JULIO CESAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MEESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy Alto	✓ Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH
Mag. Julio Cesar Enriquez Alva
RESPONSABLE DE ESTADÍSTICA
COESPE N° 773

Firma del Evaluador

Matriz de Validación – VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Preguntas	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
										RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral	Desempeño de la Función	Producción	Cantidad de trabajo ejecutado	La Cantidad de trabajo ejecutado, es el que normalmente se requiere para su persona									✓		✓		✓			
		Calidad	Exactitud en el trabajo	Cumple con la exactitud en las funciones encomendadas												✓		✓		
			Orden en el trabajo	Cumple con el orden de los procesos en las funciones encomendadas											✓		✓			
		Conocimiento del Trabajo	Grado de Conocimiento de sus tareas	Qué grado de conocimiento tiene en las funciones encomendadas								✓		✓		✓		✓		
		Cooperación	Actitud hacia la Institución	Mantiene un actitud positiva frente a las funciones encomendadas												✓		✓		
			Cooperación al jefe inmediato	Coopera con su jefe inmediato frente a funciones encomendadas											✓		✓		✓	
		Cooperación a los compañeros	Coopera con sus compañeros frente a tareas encomendadas											✓		✓		✓		
	Características Individuales	Comprensión	Grado de comprensión con los compañeros de trabajo frente a problemas	Mantiene actitud positiva, de comprensión con sus compañeros de trabajo frente a los problemas suscitados								✓		✓		✓		✓		
		Creatividad	Capacidad de producir ideas innovadoras	Presenta y ejecuta Ideas innovadoras para mejorar los procesos frente a las funciones encomendadas								✓		✓		✓		✓		

		Realización	Capacidad de poner en práctica nuevos conocimientos, adaptables al cambio	Pone en práctica sus conocimientos adquiridos, frente a los cambios laborales.							✓		✓		✓		✓	
	Evaluación Complementaria	Ajuste Funcional General	Adecuación, Inducción y desempeño de la Función laboral	Ha recibido capacitación, inducción de cómo debe cumplir y desempeñase en sus funciones encomendadas								✓		✓		✓		
		Progreso Funcional	Grado de Desarrollo en la Función laboral	Ha desarrollado conocimientos, actitudes desde que le asignaron sus funciones								✓		✓		✓		
		Cumplimiento y puntualidad	Cumplimiento de las tareas con calidad y puntualidad oportuna	Cumple con entregar en forma oportuna y con calidad las funciones encomendadas								✓		✓		✓		
		Salud	Estado de salud para cumplir laboralmente	Cuenta con buen estado de Salud físico y psicológico para que pueda cumplir las funciones encomendadas								✓		✓		✓		
										✓								

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre Desempeño Laboral según la teoría de Chiavenato”

OBJETIVO: Recoger información sobre los Desempeño Laboral.

DIRIGIDO A: Trabajadores Nombrados de la Dirección Regional de Salud de Ancash - 2016.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ENRIQUEZ ALVA JULIO CESAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy Alto	✓ Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH
Mag. Julio Cesar Enriquez Alva
RESPONSABLE DE ESTADÍSTICA
COESPE N° 771

Firma del Evaluador

✓ **Confiabilidad del Instrumento.**

Confiabilidad del estudio: Coeficiente de Alfa de Crombach.

En cualquier tipo de investigación, la capacidad que tenga un instrumento de recolectar datos depende de dos atributos muy importantes como son: la validez y la confiabilidad. Si esta herramienta de recolección de información es defectuosa, nos llevará a resultados sesgados y a conclusiones equivocadas.

Análisis de confiabilidad.

Uno de los más comunes es el Alfa de Cronbach que se orienta hacia la consistencia interna de una prueba. Uso de la correlación promedio entre los ítems de una prueba si éstos están estandarizados con una desviación estándar de uno; o en la covarianza promedio entre los ítems de una escala, si los ítems no están estandarizados.

El coeficiente Alfa de Cronbach puede tomar valores entre cero y uno, donde: cero significa confiabilidad nula y uno representa confiabilidad total.

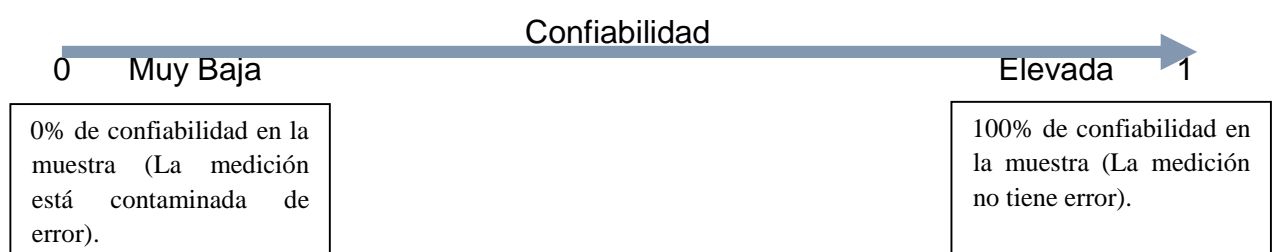
El análisis se ha usado para validar el instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento. Entre más cerca de 1 está, más alto es el grado de confiabilidad.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

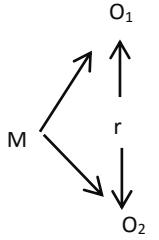
- K : El número de ítems.
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Items.
- S_T^2 : Varianza de la suma de los Items.
- a : Coeficiente de Alfa de Cronbach.



El Alfa de Crombach fue aplicado a las variables de Motivos y la variable de Desempeño Laboral los resultados fueron de 86.6% y 87.4% respectivamente por lo que se concluye que los datos son confiables.

Anexo 02: Matriz de consistencia lógica de la investigación

Título: Motivación y desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Región de Salud Ancash, 2016.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Método
¿La Motivación se relaciona con el desempeño laboral de Trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.	HIPOTESIS GENERAL H1: Existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016. Ho: No existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 201	1. Motivación	1.1. Factores Motivacionales	1.1.1. El trabajo en Si	1. Trabajo atrayente y creativo 2. Trabajo desafiante y Variado	Define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene (Herzberg, Mausner, & Bloch Snyderman, 1959).	Diseño Correlacional  Población: 254 trabajadores. Muestra: 153 trabajadores nombrados. -Técnicas de recolección de datos. .Encuestas . Instrumentos: .Cuestionario.
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Describir el nivel de motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1 H1: El nivel de motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016, es bajo. Ho: El nivel de motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016, no es bajo.			1.1.2. Realización	3. Función 4. Rendimiento de Capacidades 5. Sentimiento del deber cumplido los Objetivos		
					1.1.3. Reconocimiento	6. Reconocimiento de sus Jefes 7. Calidad de los trabajos 8. Opiniones y Críticas Constructivas 9. Satisfacción por las tareas asignadas		
	2. Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2 H1: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016, es bajo. Ho: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016, no es bajo.			1.1.4. Progreso profesional	10. Resultado 11. Ascenso 12. Formación		
					1.1.5. Responsabilidad	13. Nivel de responsabilidad 14. Horario y puntualidad		
	3. Determinar la relación entre los Factores Motivacionales, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 3 H1: Existe relación entre los Factores Motivacionales, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016. Ho: No existe relación entre los Factores Motivacionales, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016.			1.2.1. Condiciones de Trabajo	15. Horario Laboral 16. Ambiente físico 17. Recursos, equipos 18. Limpieza, Salud, Seguridad		
						1.2.2. Administración de la Institución		
					1.2.3. Salario	23. Salarios 24. Incentivos		
					1.2.4. Relaciones con el Superior	25. Satisfacción con su jefe en el aspecto de Formación 26. Satisfacción con su jefe en el aspecto laboral 27. Competencia 28. Comunicación 29. Iniciativa		
						30. Confianza 31. Satisfacción con los superiores 32. Compañeros de trabajo		
	1.2.5. Beneficios y Servicios Sociales	33. Beneficios de acuerdo a ley						

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Método
	4. Determinar la relación entre los Factores de Higiene, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash2016.	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 4</p> <p>H1: Existe relación entre los Factores de Higiene, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash2016.</p> <p>Ho: No existe relación entre los Factores de Higiene, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash2016.</p>	2.Desempeño Laboral	<p>2.1. Desempeño de la Función</p> <p>2.2. Características Individuales</p> <p>2.3. Evaluación Complementaria</p>	<p>2.1.1. Producción</p> <p>2.1.2. Calidad</p> <p>2.1.3. Conocimiento del Trabajo</p> <p>2.1.4. Cooperación</p> <p>2.2.1. Comprensión</p> <p>2.2.2. Creatividad</p> <p>2.2.3. Realización</p> <p>2.3.1. Ajuste Funcional General</p> <p>2.3.2. Progreso Funcional</p> <p>2.3.3. Cumplimiento y puntualidad</p> <p>2.3.4. Salud</p>	<p>1. Cantidad de trabajo ejecutado</p> <p>2. Exactitud en el trabajo</p> <p>3. Orden en el trabajo</p> <p>4. Grado de Conocimiento de sus tareas</p> <p>5. Actitud hacia la Institución</p> <p>6. Cooperación al jefe inmediato</p> <p>7. Cooperación a los compañeros</p> <p>8. Grado de comprensión con los compañeros de trabajo frente a problemas</p> <p>9. Capacidad de producir ideas innovadoras</p> <p>10. Capacidad de poner en práctica nuevos conocimientos, adaptables al cambio</p> <p>11. Adecuación, Inducción y desempeño de la Función laboral</p> <p>12. Grado de Desarrollo en la Función laboral</p> <p>13. Cumplimiento de las tareas con calidad y puntualidad oportuna</p> <p>14. Estado de salud para cumplir laboralmente</p>	El desempeño laboral es una relación de costo beneficio, a su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de la percepción del papel que desempeñará (Chiavenato, 2009).	

Anexo 03: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.



SOLICITA.- Autorización, para realizar la investigación
De motivación y desempeño laboral de los
Trabajadores, y encuentra para optar grado.
Académico

SEÑOR : DIRECTOR REGIONAL DE SALUD DE ANCASH
S.D. *


BARRETO ALAMO Rufino Alejandro, identificado con
DNI. N° 31612135, con domicilio legal en la Av.confraternidad internacional oeste 358 Distrito de Independencia
Provincia de Huaraz; ante Ud. con el debido respeto me
Presento y digo :

Que teniendo la necesidad de llevar a cabo trabajo de investigación y encuentra,
.Referente a la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional
de Salud Ancash, 2016 . con el objeto de obtener el grado académico Mg. En gestión
público pido a Usd. Señor director. Se me autorice llevar a cabo dicha investigación y
encuentra a partir de la fecha. Por lo cual agradeceré disponer a las direcciones pertinentes,
de la mencionada institución.

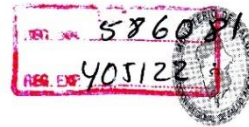
POR TANTO:

Pido a Uds. Señor director Acceder mi solicitud, para los fines que requiere la obtención de
grado de Magister.

Huaraz, 17 de octubre de 2,016


.....
BARRETO ALAMO Rufino Alejandro
DNI 31612135





"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

09 NOV 2016

Huaraz,

OFICIO N° 002098 - 2016-REGION ANCASH-DIRES-A/OGDPH/CAPAC.
SEÑOR:

C.P.C. RUFINO BARRETO ALAMO
C I U D A D.-

ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR CUESTIONARIO

REF. : EXP.N° 400641, REG. N°579916-2016-DIRESA-ANCASH.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mis cordiales saludos, y por medio del presente en atención a su documento de la referencia, mediante el cual solicita Autorización para acceder a las diferentes oficinas de ésta, para que aplique un cuestionario a los servidores de la Sede Administrativa de la DIRES-Ancash.

Sobre el particular, comunico que este Despacho autoriza lo solicitado, esperando que el trabajo que desarrollen sea beneficioso en su formación.

Es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



C. c.
- Capacitación
- Secret. Dirección
- Secret. RR. HH.
CAFS/LRC/RRRCH/MQP.

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Dirección Regional de Salud Ancash
M.C. César A. Falcón Solís
DIRECTOR REGIONAL DE SALUD
C.M.F. 27043

Quito

Anexo 04: Base de Datos

Motivos																																	
Factores Motivacionales														Factores de Higiene																			
N°	El trabajo en Sí		Realización			Reconocimiento			Progreso profesional			Responsabilidad		Condiciones de Trabajo			Administración de la Institución			Salario		Relaciones con el Superior						Beneficios y Servicios Sociales					
	p_01	p_02	p_03	p_04	p_05	p_06	p_07	p_08	p_09	p_10	p_11	p_12	p_13	p_14	p_15	p_16	p_17	p_18	p_19	p_20	p_21	p_22	p_23	p_24	p_25	p_26	p_27		p_28	p_29	p_30	p_31	p_32
1	2	4	3	3	3	2	5	3	3	2	2	5	4	2	1	3	4	5	4	2	5	2	5	1	2	2	4	2	4	5	5	1	5
2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	4	5	1	3	5	2	1	2	4	4	2	1	2	3	1	3
3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	1	1	3	4	3	5	3	5	4	5	3	3	4	3	5
4	3	1	3	2	2	2	2	2	4	2	3	1	3	1	3	1	4	2	2	2	1	3	1	2	3	1	4	5	2	2	2	2	3
5	3	5	5	4	3	5	4	5	1	5	3	4	5	3	1	4	1	4	2	5	2	4	4	4	4	5	3	3	3	2	4	5	3
6	3	1	2	1	4	4	3	2	1	3	3	1	3	1	2	5	3	2	2	4	4	5	2	2	3	2	3	1	4	5	2	1	4
7	5	3	4	4	3	4	4	5	2	4	2	5	3	5	5	3	3	5	1	2	2	3	5	3	4	1	2	4	3	5	5	4	2
8	2	5	4	3	3	3	2	4	5	4	3	3	2	5	5	5	5	2	5	1	2	5	2	4	4	1	4	5	4	3	1	4	1
9	3	3	4	2	3	5	4	2	1	1	5	2	5	1	4	1	2	2	3	3	5	1	3	3	5	4	3	1	4	2	3	2	3
10	2	1	1	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	1	4	2	5	5	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	5	4	2	3	1
11	1	3	2	3	2	2	1	5	2	1	3	3	3	1	3	2	3	4	4	4	3	5	3	1	2	1	2	3	2	3	5	3	5
12	1	4	4	1	3	5	3	1	2	3	3	1	1	4	1	5	3	5	1	5	4	2	2	2	2	5	2	5	1	4	1	2	1
13	5	2	5	1	5	2	2	5	5	3	5	3	4	4	3	5	5	1	5	2	4	4	4	3	5	5	5	1	2	5	2	2	2
14	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	5
15	1	2	3	1	2	3	3	2	1	2	1	3	3	1	1	1	2	4	2	3	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	4	2	4
16	3	4	4	5	1	4	2	3	5	5	3	2	4	3	3	1	5	2	3	4	5	5	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	1
17	2	4	1	3	5	2	3	3	4	1	3	4	2	4	3	1	5	1	5	4	4	5	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3
18	3	5	4	2	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	2	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	1	3	5
19	4	1	5	1	2	1	2	3	5	4	2	2	5	1	3	4	3	5	1	4	2	5	2	3	1	4	5	4	2	4	1	3	3

20	1	5	2	2	5	1	3	4	5	2	4	3	3	3	1	5	1	5	5	3	2	5	1	5	2	1	1	5	2	4	5	4	1
21	4	1	2	4	2	2	2	4	4	3	1	4	4	2	2	3	2	5	4	3	4	1	3	2	1	1	2	5	3	5	3	4	3
22	3	5	5	4	3	5	1	4	5	4	2	5	3	5	3	4	3	4	2	1	4	4	3	5	3	2	4	4	5	5	2	4	2
23	1	4	2	4	2	1	3	2	5	2	2	3	4	2	3	1	3	3	4	4	1	4	4	1	5	4	2	1	3	1	3	4	5
24	1	2	4	1	2	5	1	1	3	1	1	4	2	2	4	3	1	2	2	1	4	3	1	2	1	2	1	3	5	1	2	5	2
25	5	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	1	4	4	4	4	5	2	5	5	3	5	5	3	2	5	1	5	2	4	5	5	1
26	5	1	4	3	2	5	4	1	3	2	4	3	5	2	2	5	2	3	1	3	5	3	1	5	3	4	5	1	3	3	2	4	2
27	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	1	2	5	1	2	5	5	4	4	5	4	5	2	5	5	3	3
28	5	1	3	3	3	4	1	3	5	3	3	3	4	2	1	1	3	2	2	5	3	3	5	1	4	1	4	3	5	1	2	5	3
29	2	1	4	1	1	3	1	3	2	2	1	3	3	1	4	1	2	4	4	1	1	1	1	2	2	1	2	4	1	4	4	2	3
30	2	3	2	1	5	2	3	5	1	1	1	5	3	2	1	1	3	3	4	4	4	2	1	3	5	2	4	4	2	1	1	3	4
31	3	3	2	4	3	5	3	2	2	2	2	4	1	5	3	4	5	1	5	1	5	1	4	1	2	3	1	5	3	5	4	1	1
32	3	3	1	4	4	5	3	4	1	3	1	5	1	5	1	1	3	5	3	4	3	3	5	1	3	4	2	4	5	3	2	1	5
33	3	1	3	2	2	4	2	1	4	1	1	5	3	2	5	1	4	2	5	2	1	4	3	1	3	1	5	2	2	5	3	1	1
34	5	3	4	3	5	4	2	5	4	5	3	4	5	3	5	1	2	3	3	5	2	2	3	5	4	5	5	3	4	2	2	4	1
35	2	4	2	3	4	5	3	3	1	2	5	1	5	1	3	1	3	3	3	1	5	4	2	3	5	5	1	3	3	5	1	1	1
36	1	4	2	2	4	4	3	2	2	2	4	1	2	3	3	4	3	5	4	2	3	3	4	1	1	2	5	3	1	1	5	5	3
37	5	2	3	2	5	5	3	4	2	5	1	4	5	2	1	5	4	1	2	1	5	5	2	4	2	2	5	2	4	3	4	4	1
38	4	3	2	5	3	5	5	3	1	5	4	1	3	4	3	3	5	4	5	4	1	5	3	4	1	5	2	5	4	1	5	3	3
39	3	1	1	3	3	4	3	1	2	1	4	2	2	2	5	1	2	1	3	1	1	4	1	3	5	3	2	4	2	1	1	3	2
40	1	5	5	2	2	1	5	2	5	4	1	4	1	5	3	1	4	1	2	5	5	3	2	4	4	2	2	2	5	5	4	1	5
41	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	4	4	5	3
42	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	4	5	4	3	4	2	5	5	5	5	2	4	5	3	5	5	2	4	5	4	4	3
43	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	4	1	4	1	2	1	2	2	1	5	2	3	1	2	5	1	1	5
44	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	1	5	4	5	4	4	5	2	5	2	5	4	5	3
45	1	5	2	4	2	2	4	4	2	1	3	4	1	5	2	3	3	5	3	4	5	4	4	1	1	5	2	3	4	2	2	5	2
46	3	2	2	2	4	4	2	1	4	5	1	2	1	5	2	5	1	1	1	5	3	3	4	1	2	5	3	5	1	3	2	2	3
47	2	2	4	2	1	1	2	2	5	3	1	3	3	1	4	5	2	4	4	2	1	1	3	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2

48	3	4	1	5	4	5	5	2	1	4	5	1	3	4	3	5	4	5	2	1	5	2	5	1	5	1	3	2	5	1	4	5	2	
49	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	1	4	4	2	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	2	2	5	4	
50	3	5	5	2	4	5	4	4	1	4	3	4	4	4	5	2	1	4	4	1	4	1	3	4	2	3	5	5	2	3	3	5	4	
51	4	1	1	4	3	1	5	5	1	2	2	4	5	1	3	1	2	1	1	4	2	3	1	4	3	2	2	4	5	5	2	1	5	
52	1	3	1	1	5	1	2	2	5	5	1	1	3	1	5	2	3	4	1	4	2	4	3	1	2	4	1	5	2	1	4	2	5	
53	5	2	5	2	4	4	4	1	5	4	5	1	2	5	3	2	3	2	3	5	1	5	3	4	2	3	3	5	2	3	5	4	3	
54	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	1	5	5	3	3	4	5	3	4	2	4	1	5	4	4	
55	4	4	5	3	4	3	4	3	5	2	4	5	3	5	4	2	4	4	5	5	3	3	5	3	3	5	1	5	2	4	3	5	1	
56	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	1	5	3	1	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	1	1	
57	5	2	1	4	5	5	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	5	4	2	1	1	4	2	1	5	4	1	1	5	4	4	5	
58	4	1	4	2	2	1	5	3	2	2	5	1	3	3	4	1	5	5	5	3	2	1	3	2	4	2	1	4	2	4	5	1	1	
59	5	1	4	2	3	4	5	3	1	3	5	1	3	3	3	3	1	4	4	4	1	2	2	4	1	1	5	1	5	5	2	5	5	
60	3	1	5	1	1	1	4	3	2	1	4	1	3	1	2	4	5	2	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	1	2	3	1	4	
61	3	3	4	1	4	3	1	3	5	5	1	2	2	4	3	3	4	4	2	4	5	3	3	2	1	5	3	4	2	2	3	4	1	
62	4	5	4	4	5	2	5	5	4	5	4	4	4	5	1	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	3	3	3	5	2	
63	3	5	5	2	5	3	4	3	5	5	5	2	3	5	5	4	2	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	1	4	4
64	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	3	4	2	1	3	5	
65	5	2	2	3	5	1	3	5	5	5	1	4	3	4	1	5	3	2	5	3	1	4	5	1	3	1	2	5	1	5	5	4	4	
66	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5	4	1	5	2	1	2	2	4	5	1	1	2	3	4	4	5	4	2	5	1	3	2	3	
67	4	4	4	5	3	2	4	4	5	4	3	5	5	3	5	1	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	4	1	5	5	
68	3	2	4	3	1	1	4	2	5	3	1	4	1	5	2	3	2	1	1	2	2	4	2	3	1	4	3	3	3	3	2	4	1	
69	1	5	4	3	3	2	4	3	4	1	3	5	4	3	5	5	1	4	3	2	3	5	4	2	4	3	2	2	5	3	1	5	5	
70	5	4	2	5	5	5	4	4	2	5	5	2	4	4	2	4	1	2	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	1	
71	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	5	4	1	1	1	1	5	4	3	1	1	1	1	5	
72	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	4	1	2	3	5	
73	2	1	1	3	2	2	2	1	4	1	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	5	3	1	2	2	5	2	4	3	1	2	1	1	
74	1	5	4	4	1	3	2	4	4	5	3	1	4	3	2	4	3	2	2	5	1	5	1	5	1	1	2	5	2	4	5	5	5	
75	4	3	5	4	2	3	4	2	5	2	4	4	4	3	1	5	4	2	5	2	5	5	2	5	5	3	5	1	5	2	5	1	5	

76	1	5	4	4	2	5	1	2	5	2	3	5	2	5	5	1	4	2	1	3	3	1	3	3	2	5	2	4	1	3	4	4	4
77	4	2	1	3	5	2	2	4	4	3	1	4	4	2	3	5	1	4	1	5	1	2	2	3	4	4	2	2	3	5	1	3	2
78	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2	3	5	2	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4
79	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	2	1	5	2	2	1	2	1	3	1	1	1	4	1	1	1	5	4	2	1	5
80	3	1	5	1	1	1	4	1	4	1	5	1	3	1	2	1	4	5	5	2	2	3	3	1	3	4	4	1	3	2	2	2	1
81	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	5	4	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2
82	4	1	4	3	1	2	2	5	2	1	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	4	1	3	1	3	4	1	1	2	4	5	3	5
83	5	1	5	2	2	4	1	4	4	2	4	3	1	5	5	5	2	3	1	4	4	3	3	3	3	4	2	5	1	2	4	4	3
84	2	4	3	5	1	4	2	4	2	5	1	2	5	1	5	4	5	3	5	4	1	1	4	1	1	2	4	3	4	2	5	3	5
85	2	1	1	2	3	4	1	1	2	2	2	2	3	1	3	4	4	2	3	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	4	3	4	1
86	5	4	5	2	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	2	4	3	3	5	2	5	3	5	4	4	3	5	5
87	3	5	3	5	4	4	4	5	2	3	5	4	5	3	1	1	3	4	5	3	5	3	4	4	4	5	1	5	2	4	3	5	5
88	2	5	3	4	3	2	5	3	4	3	3	4	5	2	4	5	5	2	1	2	4	5	5	1	1	1	1	4	5	5	4	5	3
89	3	4	4	2	4	4	2	4	3	5	2	3	4	3	2	5	3	2	3	3	2	2	1	5	4	4	3	4	3	1	5	1	3
90	1	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	1	1	3	2	2	1	1	4	1	4	2	2	1	3	1	2	4	2	2	3	2	1
91	2	1	1	1	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	4	1	5	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	3	5	5	1	4
92	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	4	3	1	3	4	3	1	1	2	3	1	2	4	2	2	4	1	5
93	2	4	4	4	1	3	5	4	1	3	4	2	5	1	4	3	1	3	4	1	4	5	3	3	2	1	5	1	4	3	5	3	4
94	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5	2	5	3	3	5	2	4	5	4	5	3	2	5	5	3	4	3	4	5	2	2	4
95	4	3	4	5	1	3	4	2	4	5	2	3	2	5	3	5	4	2	3	3	1	3	2	4	1	5	1	5	5	3	1	4	1
96	5	3	3	3	5	4	5	5	1	4	4	3	3	5	4	5	1	2	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	2	4	5
97	4	3	1	5	4	2	5	4	3	4	1	5	4	3	4	4	2	4	5	5	2	4	3	3	5	1	3	3	3	2	5	4	3
98	3	5	4	4	3	3	4	3	5	5	3	3	5	3	4	3	3	4	2	1	5	1	3	4	5	2	1	5	5	5	2	3	2
99	5	4	5	5	3	4	2	5	5	5	3	5	5	4	1	3	2	5	1	1	1	3	5	4	5	4	4	2	5	5	3	4	4
100	1	5	2	5	1	3	5	2	2	2	2	4	3	3	1	4	5	2	2	5	5	3	3	2	3	1	5	4	3	3	2	3	2
101	2	2	3	2	2	1	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	4	4	1	2	2	1	2	2	1	5	4	5	2	4
102	4	4	2	4	5	3	5	4	2	5	4	2	3	5	3	4	4	3	2	4	2	3	2	5	4	5	5	1	1	5	3	3	4
103	2	5	4	5	1	5	5	3	1	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	5	2	5	3	4	3	5	4	1	2	4	4

104	5	3	5	3	4	2	3	5	5	4	3	5	4	4	1	3	2	3	5	2	2	4	3	5	4	1	5	5	3	1	5	5	1	
105	1	3	1	2	4	4	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	4	5	4	2	1	5	2	3	2	3	1	4	1	1	
106	2	4	4	4	1	5	4	3	1	1	4	4	3	4	2	1	4	1	4	3	3	5	4	2	3	2	3	5	5	2	3	2	2	
107	1	2	1	2	3	2	1	4	2	1	3	2	1	3	1	3	5	3	1	1	3	3	1	2	4	1	4	3	3	2	2	1	3	
108	2	2	1	2	4	1	4	4	1	4	2	1	1	3	1	3	2	2	4	3	5	4	2	2	3	1	4	5	2	2	1	3	2	
109	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	1	5	4	1	5	1	5	1	4	1	2	1	1	3	3	2	4	2	1	4	1	4	5	
110	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	1	3	3	5	3	
111	2	2	1	2	4	1	5	4	1	2	4	1	3	2	4	2	5	2	2	5	3	4	1	3	3	1	2	3	4	2	3	4	4	
112	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	4	2	3	2	3	1	1	2	1	2	5	1	3	3	2	1	
113	2	1	4	1	1	3	2	3	1	4	1	1	2	2	4	4	1	2	1	2	1	4	1	2	4	1	1	3	3	2	1	5	1	
114	4	3	5	2	3	3	4	3	3	1	5	4	4	3	4	1	4	5	3	2	1	4	3	3	3	1	3	2	4	4	4	4	5	
115	1	4	2	2	4	2	2	4	3	2	4	1	4	1	5	4	4	2	3	2	3	3	2	2	5	4	1	1	2	5	2	2	3	
116	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	5	5	5	1	5	3	5	5	3	5	3	4	3	4	2	5	4	5	3	3	
117	4	1	4	3	1	2	2	3	4	4	1	2	1	4	4	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3	1	1	1	2	5	4	1	
118	3	1	3	2	2	2	4	3	1	5	1	1	1	4	3	3	3	1	2	1	1	4	1	3	4	3	2	2	3	3	1	3	2	
119	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	3	4	2	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	
120	1	5	2	5	1	5	3	2	2	4	2	2	1	5	1	4	3	5	1	3	2	2	2	3	4	4	3	5	2	2	3	1	1	
121	4	3	5	2	4	4	5	2	3	2	5	3	3	4	3	2	3	1	5	5	2	2	2	5	2	3	5	4	4	2	2	4	2	
122	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	4	3	1	3	3	5	5	2	5	4	4	2	5	4	3	
123	5	2	5	1	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	2	5	4	5	4	5	3	1	3	4	3	4	5	3	1	5	5	1	2	
124	5	1	5	3	1	2	2	4	4	2	5	1	4	2	5	1	1	2	4	4	2	1	2	3	4	3	3	5	3	1	2	3	4	
125	1	5	4	2	2	4	4	3	1	4	1	3	5	1	3	1	3	1	4	2	2	3	4	1	3	4	1	2	3	1	5	5	2	
126	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	4	5	2	1	2	5	3	2	1	3	3	3	3	5	5	5	4	1	1	2	2	1	
127	5	2	1	4	5	3	2	5	3	4	1	5	4	3	5	4	1	1	5	5	4	4	4	1	5	1	1	4	4	2	4	4	5	1
128	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	5	2	1	4	2	3	4	1	1	2	3	2	4	1	3	1	1	3	
129	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	5	2	1	2	2	3	5	1	1	1	3	3	4	1	1	3	1	3	
130	1	4	5	1	2	3	5	1	2	1	3	4	2	4	1	2	2	5	1	2	4	5	2	3	2	2	4	3	4	5	2	1	2	
131	2	3	3	4	1	1	5	2	3	2	4	1	2	3	5	1	2	4	4	4	3	1	2	2	5	1	2	5	1	2	3	3	1	

132	3	1	4	3	1	2	3	5	1	5	1	1	2	3	3	4	2	1	5	5	3	1	1	3	5	4	1	3	2	3	1	3	5
133	4	3	5	5	1	2	5	2	5	3	3	5	3	4	5	2	2	2	3	3	3	3	5	2	5	2	1	4	4	2	5	4	4
134	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	5	4	3	1	1	2	1	2	1	1	4	5	2	3	1
135	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	5	5	2	5	3	1	2	1	1	2	1	3	5	2	1	4	1	1
136	3	3	4	1	4	3	2	3	4	1	2	5	4	2	5	2	4	4	1	1	3	5	1	4	5	3	4	1	3	4	3	1	4
137	5	1	5	2	2	3	2	5	3	4	4	1	4	3	3	2	4	1	4	3	5	2	3	3	2	5	4	5	1	1	5	2	3
138	4	1	5	1	2	3	2	4	3	4	2	2	5	1	2	5	5	3	4	4	3	1	1	4	1	1	4	4	4	5	2	2	1
139	2	3	3	1	4	3	2	4	2	3	1	3	3	2	4	3	1	4	1	1	3	5	3	1	2	1	5	2	2	3	3	4	2
140	3	1	1	4	2	2	2	1	5	4	2	1	1	4	5	3	2	1	4	3	2	2	2	2	2	1	4	4	5	1	2	3	3
141	4	1	3	2	3	1	3	5	3	4	2	2	2	4	3	4	2	4	2	4	1	5	3	2	3	3	2	1	3	1	5	5	1
142	1	5	4	2	3	3	5	2	2	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	1	5	3	3	1	5	5	2	2	2	2	5	3
143	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	2	1	5	4	5	4	4	3	5	5	2	4	5	5	4
144	5	2	5	3	3	4	5	2	3	5	2	4	5	3	3	2	4	3	1	2	1	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	5
145	1	3	1	3	3	1	4	2	3	1	3	3	1	4	4	3	2	5	3	4	2	1	1	3	1	5	1	2	2	4	5	1	1
146	4	3	3	5	2	3	2	4	5	5	2	3	5	2	5	1	4	5	3	2	1	5	2	5	4	1	4	4	5	1	3	4	3
147	4	5	5	5	2	4	5	3	4	5	2	5	3	5	4	2	5	2	4	4	5	3	3	5	2	4	2	4	5	3	5	5	4
148	1	5	3	3	2	5	3	1	3	1	4	3	5	1	5	2	1	3	3	4	4	3	4	1	5	2	3	2	5	5	1	1	3
149	5	3	5	2	5	4	5	3	3	5	2	4	5	3	2	2	2	5	1	1	5	3	3	5	3	5	3	3	2	2	5	5	4
150	4	1	3	4	1	4	2	1	5	3	1	4	2	4	5	4	1	1	2	3	1	5	3	2	4	2	4	3	3	3	2	2	3
151	5	2	1	4	5	5	2	5	2	2	3	5	2	5	4	2	4	5	1	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	4	3	4	1
152	3	2	1	2	5	5	4	2	1	3	4	1	5	1	1	1	2	4	1	5	2	2	4	1	2	2	5	2	2	2	4	5	1
153	2	3	2	4	2	3	5	2	1	1	2	4	4	1	1	1	3	4	1	4	4	5	2	2	5	4	4	3	1	1	3	2	1

Desempeño laboral														
N°	Desempeño de la Función							Características Individuales			Evaluación Complementaria			
	Producción	Calidad		Conocimiento del Trabajo	Cooperación			Comprensión	Creatividad	Realización	Ajuste Funcional General	Progreso Funcional	Cumplimiento y puntualidad	Salud
	p_34	p_35	p_36	p_37	p_38	p_39	p_40	p_41	p_42	p_43	p_44	p_45	p_46	p_47
1	3	4	2	6	4	2	3	3	2	4	1	5	5	1
2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	2	1
3	5	5	4	9	5	3	5	4	5	4	4	3	3	5
4	1	1	3	4	1	1	5	2	2	3	3	1	3	3
5	5	3	5	8	4	5	3	4	5	3	4	3	3	5
6	2	1	3	4	1	2	4	1	5	1	3	1	4	2
7	5	3	5	8	4	3	4	5	4	2	3	2	4	5
8	4	2	5	7	4	5	1	5	1	4	2	3	3	5
9	3	5	1	6	4	2	3	4	1	4	4	4	3	1
10	1	1	3	4	3	2	1	1	3	3	2	4	1	2
11	1	1	3	4	3	3	1	1	5	1	2	1	5	2
12	2	2	3	5	4	1	3	4	2	2	1	3	3	4
13	4	3	5	8	4	4	3	5	2	4	3	3	3	5
14	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
15	1	3	1	4	4	1	1	1	2	4	4	2	2	1
16	4	4	3	7	3	4	4	4	5	1	2	1	5	5
17	3	5	1	6	3	2	4	5	3	1	1	4	5	2
18	5	5	3	8	4	2	5	2	5	4	5	5	2	2
19	2	3	2	5	2	4	2	2	2	4	4	1	4	2
20	3	3	3	6	5	2	2	5	3	1	2	5	2	3
21	2	1	4	5	5	1	2	3	5	1	2	1	3	5

22	5	3	5	8	4	5	3	5	4	3	3	5	3	4
23	2	1	4	5	2	1	5	1	5	2	1	4	3	3
24	1	1	3	4	4	1	1	2	1	4	2	1	5	1
25	5	4	4	8	4	5	3	4	5	3	5	3	3	4
26	4	3	3	6	3	3	4	2	3	5	3	2	2	5
27	5	5	5	10	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3
28	3	1	5	6	3	2	4	1	5	3	1	2	4	5
29	1	3	1	4	2	3	1	4	1	2	1	3	4	1
30	2	4	1	5	1	4	2	2	2	4	5	3	1	1
31	3	1	5	6	1	4	4	4	3	2	5	2	4	1
32	3	2	4	6	3	4	2	5	3	1	3	3	1	5
33	2	2	3	5	2	3	2	1	4	3	2	3	3	2
34	5	5	4	9	5	2	5	5	5	2	5	3	3	4
35	3	5	1	6	3	5	1	1	3	5	2	5	3	2
36	2	1	4	5	1	4	3	5	2	1	1	4	1	5
37	4	3	4	7	3	4	3	3	3	4	2	5	1	5
38	4	2	5	7	4	1	5	4	5	1	1	5	5	2
39	1	3	1	4	2	3	2	1	5	1	5	1	1	3
40	3	3	3	6	4	1	4	3	1	5	2	4	1	5
41	5	4	5	9	3	5	5	4	4	5	3	5	5	5
42	5	4	5	9	3	5	5	3	5	5	5	5	5	2
43	1	2	2	4	4	1	1	2	3	1	4	2	1	2
44	5	4	5	9	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5
45	2	3	2	5	3	3	2	5	2	2	4	3	3	1
46	2	1	4	5	2	1	5	1	2	5	4	1	2	4
47	1	2	2	4	1	4	2	2	2	3	4	1	2	3
48	4	2	5	7	2	5	3	5	2	3	4	2	3	4
49	5	4	5	9	3	5	5	5	3	5	5	5	2	5

50	5	5	3	8	4	2	5	2	5	4	3	4	2	5
51	2	1	4	5	3	3	2	1	5	2	4	1	5	1
52	1	1	3	4	1	5	1	4	2	1	2	1	2	5
53	4	4	4	8	1	5	5	5	1	5	4	4	3	3
54	5	5	3	8	4	2	5	5	1	5	4	4	1	5
55	5	3	5	8	5	2	4	2	4	5	5	4	2	4
56	5	5	4	9	4	4	5	3	5	5	4	5	5	3
57	4	3	4	7	1	4	5	3	5	2	2	2	5	4
58	2	4	1	5	3	3	2	3	1	4	2	1	3	5
59	3	4	2	6	4	1	4	4	1	4	1	5	2	4
60	1	1	3	4	3	1	2	1	5	1	2	5	1	2
61	3	1	5	6	3	5	1	4	4	1	4	2	1	5
62	5	4	5	9	5	3	5	3	5	5	2	4	5	5
63	5	5	4	9	4	3	5	5	4	3	5	3	2	5
64	1	2	1	3	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2
65	4	3	4	7	5	3	2	1	5	4	4	5	2	2
66	4	4	3	7	4	3	3	5	1	4	4	5	2	2
67	5	5	3	8	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3
68	2	2	3	5	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
69	4	4	2	6	4	4	2	5	2	3	1	4	5	2
70	5	5	4	9	4	4	4	4	5	3	2	5	5	3
71	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1
72	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
73	1	2	2	4	1	3	2	4	1	2	4	2	2	1
74	3	2	4	6	4	1	5	1	5	3	4	3	2	3
75	4	4	4	8	4	4	3	4	2	5	2	4	5	3
76	4	3	4	7	5	4	1	3	2	5	1	3	5	3
77	3	3	3	6	4	1	4	3	2	4	1	4	4	3

78	5	5	5	10	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
79	1	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3
80	1	2	2	4	2	3	2	1	3	3	4	2	1	3
81	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2
82	2	4	1	5	3	4	1	3	4	1	5	1	4	1
83	3	3	3	6	4	2	3	4	4	1	2	1	5	4
84	3	4	2	6	5	2	2	5	1	3	3	2	3	4
85	1	1	2	3	2	3	1	1	3	2	1	4	2	1
86	5	5	4	9	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4
87	5	4	4	8	5	2	5	4	3	5	1	4	5	5
88	4	3	4	7	3	4	3	3	5	2	5	4	1	3
89	4	2	5	7	4	4	2	1	5	4	2	4	3	4
90	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	4
91	1	2	1	3	1	3	1	4	1	1	2	2	2	2
92	1	1	2	3	1	3	1	1	2	3	1	4	2	1
93	3	1	5	6	4	4	1	5	3	1	3	3	5	1
94	5	4	4	8	5	5	1	1	5	5	4	2	4	4
95	4	3	4	7	4	2	4	4	4	2	5	3	2	3
96	5	5	3	8	4	3	4	4	5	2	5	3	4	2
97	4	5	2	7	2	5	3	1	4	5	5	2	3	3
98	5	4	4	8	3	4	4	2	4	5	3	4	3	4
99	5	4	5	9	5	3	5	4	5	4	5	3	3	5
100	2	3	2	5	3	2	3	3	4	2	3	5	2	1
101	2	4	1	5	1	3	3	2	3	3	4	1	2	3
102	5	4	4	8	3	4	4	4	4	3	5	2	5	2
103	4	4	3	7	3	4	3	3	3	4	3	5	1	4
104	5	5	3	8	4	3	5	2	5	5	5	3	3	4
105	1	3	1	4	2	3	2	3	2	2	3	1	2	4

106	3	3	3	6	4	4	1	3	1	5	4	3	1	4
107	1	3	1	4	3	1	2	2	4	1	1	3	2	3
108	1	1	3	4	1	3	3	5	1	1	3	1	1	5
109	2	2	2	4	3	1	3	4	1	2	1	2	4	3
110	2	4	1	5	2	5	1	3	1	4	1	5	3	2
111	2	2	2	4	4	1	2	1	2	5	3	2	3	2
112	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	1	3	2	1
113	1	3	1	4	1	3	2	3	1	3	1	4	1	3
114	4	3	4	7	3	4	3	3	4	3	1	5	4	3
115	2	1	4	5	3	1	3	2	4	2	1	3	3	4
116	5	5	4	9	5	4	4	5	5	2	1	5	4	5
117	2	3	2	5	1	5	1	1	4	3	1	5	3	2
118	2	3	1	4	2	1	4	1	3	3	5	1	1	3
119	5	5	5	10	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
120	3	4	1	5	1	5	2	3	3	3	3	3	1	4
121	4	4	3	7	3	5	3	4	5	2	3	3	4	3
122	5	5	4	9	4	5	4	5	3	5	4	4	3	5
123	4	5	3	8	1	5	5	2	5	4	4	1	5	4
124	3	3	3	6	3	2	4	4	2	3	4	4	1	3
125	3	3	3	6	2	2	4	2	4	3	4	3	3	2
126	4	2	5	7	5	2	3	2	3	5	5	3	1	3
127	4	2	5	7	2	4	4	3	2	5	5	2	5	1
128	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2
129	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
130	2	2	3	5	3	2	3	3	1	4	1	2	5	3
131	2	2	3	5	2	3	2	5	2	1	3	4	2	1
132	2	2	3	5	1	5	1	1	4	3	2	1	5	2
133	4	5	3	8	5	1	5	5	2	4	5	2	3	4

134	1	2	1	3	2	1	2	2	1	3	1	4	2	1
135	1	1	2	3	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2
136	3	2	4	6	2	4	3	2	4	3	3	5	3	1
137	3	5	1	6	2	3	5	4	4	1	2	4	3	3
138	2	3	2	5	2	3	3	3	3	2	1	4	1	5
139	2	1	4	5	1	4	2	1	2	5	1	5	3	2
140	2	3	1	4	4	2	1	2	1	4	3	3	2	2
141	2	2	3	5	2	3	3	2	4	2	4	2	1	4
142	3	4	2	6	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3
143	5	5	5	10	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3
144	4	5	3	8	5	5	1	1	5	5	3	3	5	3
145	2	3	1	4	2	4	1	1	2	4	3	1	1	5
146	4	3	4	7	5	2	3	4	5	1	5	1	2	5
147	5	4	5	9	3	5	5	3	4	5	4	3	5	3
148	2	2	3	5	2	1	5	3	2	4	1	3	4	3
149	5	4	4	8	4	3	4	4	3	5	1	5	4	5
150	2	3	2	5	2	3	3	3	4	1	1	5	1	4
151	4	2	5	7	3	2	5	4	1	5	4	2	5	2
152	2	3	2	5	4	3	1	5	3	1	2	3	3	3
153	2	1	4	5	3	3	2	3	3	2	4	3	1	3