

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**Motivación laboral en trabajadores del Centro de Salud  
Paramonga - Barranca, 2020**

Proyecto de tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología

**Autora:**

**Velasquez Huaraz, Zumiko Madori Cristhel**

**Asesor:**

**Dr. Manuel Antonio Alva Olivos**

Chimbote – Perú

2020

**Motivación laboral en trabajadores del Centro de Salud  
Paramonga - Barranca, 2020**

Proyecto de tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología

**Autora:**

**Velasquez Huaraz, Zumiko Madori Cristhel**

## DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a aquellas personas que con su apoyo y comprensión me impulsaron día a día a seguir adelante, a superar las adversidades y los retos de la vida diaria, gracias a mi familia.

## AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por haberme dado la vida, la salud y la fortaleza para mantenerme constante y firme ante mis metas. A cada persona que he conocido en el camino de la vida, de quienes he aprendido y adquirido conocimiento.

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>Páginas preliminares</b>	<b>Página</b>
Carátula interna	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Palabras clave	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Población, muestra	18
2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos,	18
2.5. Procedimientos y análisis de la información	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
VII. REFERENCIAS	31

## ANEXOS

## INDICE DE TABLAS

	Pagina
Tabla 1 <i>Distribución de los niveles de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca, 2020</i>	19
Tabla 2 <i>Distribución de los niveles de la dimensión Desmotivación de la escala de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca, 2020</i>	20
Tabla 3 <i>Distribución de los niveles de la dimensión Regulación externa de la escala de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca, 2020</i>	21
Tabla 4 <i>Distribución de los niveles de la dimensión Regulación introyectada de la escala de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca, 2020</i>	22
Tabla 5 <i>Distribución de los niveles de la dimensión Regulación identificada de la escala de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca, 2020</i>	23
Tabla 6 <i>Distribución de los niveles de la dimensión Motivación intrínseca de la escala de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca, 2020</i>	24

Palabras clave: motivación laboral, trabajadores de salud

Keywords:

Tema	Motivación Laboral
Especialidad	Psicología

## **RESUMEN**

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de la motivación laboral en trabajadores del Centro de Salud de Paramonga de Barranca, 2020. De la misma forma, Identificar el nivel de las dimensiones desmotivación, regulación externa, regulación introyectada y regulación identificada de la escala de motivación laboral en trabajadores. El presente trabajo de investigación, según su nivel de estudio se enmarcó en un trabajo descriptivo y cuya finalidad es caracterizar el fenómeno estudiado. La población estuvo conformada por 86 trabajadores asistenciales y administrativos del centro de Salud de Paramonga de Barranca. Para la recolección de datos se utilizó la escala de motivación en el trabajo. (R-MAWS) fue elaborada por Gagné et al (2012)., adaptada al Perú por Gastañaduy en el 2013. Los resultados hallados fueron que el 66,3% de los trabajadores se ubica en un nivel medio de motivación laboral, mientras que el 31,4% en un nivel bajo y finalmente el 2,3% se ubicó en el nivel alto.



## ABSTRAC

The present study aimed to determine the level of work motivation in workers at the Paramonga de Barranca Health Center, 2020. In the same way, to identify the level of the demotivation dimensions, external regulation, introjected regulation and identified regulation of the scale of work motivation in workers. The present research work, according to its level of study, was framed in a descriptive work whose purpose is to characterize the studied phenomenon. The population was made up of 86 care and administrative workers from the Paramonga de Barranca Health Center. The work motivation scale was used for data collection. (R-MAWS) was prepared by Gagné et al (2012)., Adapted to Peru by Gastañaduy in 2013. The results found were that 66.3% of workers are located in a medium level of work motivation, while 31.4% were at a low level and finally 2.3% were at the high level.

## INTRODUCCIÓN

### 1. Antecedentes y fundamentación científica

Dos problemas álgidos a lo que se han de enfrentar las empresas en la actualidad, son la permanencia de los trabajadores y el captar al recurso humano; puesto que, obtener un equipo con bastante profesionalidad, muy motivado y centrado en los propósitos de la institución es primordial para las empresas que quieren seguir vigentes en el mercado y no perder competitividad. Diaz, Diaz y Morales (2014).

Prieto (2004) manifiesta que hoy por hoy, las razones primordiales por la cual un trabajador permanece o abandona la empresa son de tipo emocional. Ahora, a los colaboradores les interesa que la empresa donde laboren, ponga en práctica verdaderamente los valores que anuncia; pues el trabajo se estima como algo más que un lugar donde se puede ganar dinero, y más que una serie de funciones y actividades las cuales desarrollar. Es más importante mejorar la seguridad de los trabajadores que pagar por encima de lo establecido.

En un estudio sobre la motivación laboral y la retención de talentos humanos de Gallup Perú (2017) citado por Rivera (2019), se demostró que solo el 29% de los trabajadores están comprometidos con su labor. Asimismo, Wong (2014) citado por Rivera (2019) establece que los trabajadores no se sienten motivados porque consideran que no le dan retribuciones en la empresa. Esto se debe a que no existe una comunicación interna para alcanzar una buena difusión de los beneficios, por ello es necesario que haya una mejor comunicación entre jefes y equipos, además de una propagación de los indicadores de evaluación del personal en base a su desempeño, de tal forma que se logre conectar los propósitos de la organización con los empleados. Estos últimos mencionados se vuelven actores conscientes del impacto y valor de los beneficios que dicha entidad les brinda, afectando en su desempeño y compromiso con sus tareas.

La motivación desde la antigüedad para diversos investigadores ha sido considerada como un tema de gran importancia e interés. Los pensadores griegos fueron los primeros en intentar explicar la naturaleza de la motivación humana. Epicuro elaboró una teoría donde explica que los individuos se encuentran motivados para la búsqueda del placer y evitar el dolor; a diferencia de Sócrates,

el cual intentó descubrir el porqué de la búsqueda de la felicidad de las personas; sin embargo, Aristóteles, fue quien concluyó que algunas conductas humanas se encontraban conectadas con los sentimientos de amor que presiden el comportamiento. (García, Londoño y Ortiz, 2016).

La motivación en gran parte de los entornos es muy difícil de controlar, por ejemplo, si un trabajador no posee la capacidad para efectuar sus labores, sería enviado a una capacitación para aprender y percibir novedosas habilidades laborales. Sin embargo, si este individuo no llega a comprender esas habilidades, se le asignaría tareas más sencillas, siendo reemplazado por un trabajador más eficiente. Esto posibilitaría que el colaborador se sienta motivado y se desempeñe de una mejor manera. (Manjarrez, Boza y Mendoza, 2020).

En una investigación realizada por Castillo (2014) basada en la motivación intrínseca en el ámbito laboral, tuvo como muestra a trabajadores con edad comprendidas entre 25 y 40 años, los cuales pertenecen a diversos niveles jerárquicos de una empresa del sector privado. Halló que cuando ocupan posiciones elevadas dentro de dicha entidad, revelan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral. Asimismo, Pisconti (2014) en su estudio sobre la motivación laboral de los docentes de las Instituciones Educativas, muestra que la motivación llega a cumplir diversos roles como: mantener la conducta de los empleados, estimular los procesos, ordenar las actividades y mejorar el entusiasmo para el alcance de las metas manifestadas por la entidad. Finalmente, concluyó que el estímulo está conectado con la motivación, debido a que la proactividad y un mejor desempeño solo serán notados cuando los individuos se sientan motivados.

Sum (2015) y Tejedor (2014) citado por Cubas, (2016) consideran que la motivación empieza con saber cuales son las necesidades que tiene un individuo, así como sus disgustos y limitaciones que se manifiestan por medio de su comportamiento. De la misma forma, la motivación laboral se manifiesta en los trabajadores cuando desean lograr sus metas, es decir, los empleados que se encuentren motivados mantendrán un nivel alto de desempeño, ya que van a tratar

de lograr sus propósitos, aceptando las metas de la empresa, como propias. No obstante, las motivaciones son distintas para cada trabajador.

A su vez, Arrieta-Salas y Navarro-Cid (2008) definen a la motivación laboral como fuerzas psicológicas que se ejecutan en lo interno de las personas, las cuales establecen la dirección del comportamiento manifestado, los niveles de esfuerzo y de persistencia, cuando el comportamiento no se encuentra sometido a fuertes presiones y restricciones de cualquier situación. (Kanfer, 1990; Campbell y Pritchard, 1976; Vroom, 1964). Se trata, tal y como lo señalan Latham y Pinder (2005) y Latham y Ernst (2006), de un proceso de tipo psicológico, producido por la intercomunicación entre el individuo y su ambiente. La relación activa de los procesos involucrados, su carácter nada objetivo y lo esencial de los factores situacionales, son un rol importante a la hora de estudiar este fenómeno, como condición para lograrlo, los diseños de investigación y las metodologías usadas deben ser sensibles a los incidentes del fenómeno a lo largo del tiempo.

La motivación se divide en intrínseca y extrínseca. La primera hace referencia a la motivación para desarrollar una tarea, con el objetivo de sentir placer y satisfacción inherente a la actividad. (Ryan, & Deci, Connell, 1989) mencionados por Afenyo (2012) y Velásquez (2014). La motivación intrínseca está centrada en factores internos de las personas, un individuo que se siente motivado busca superar las probabilidades de éxito, porque le satisface realizar la actividad y la expectativa de este coincide con sus habilidades o se siente retado por ello, por lo tanto, el terminar el trabajo de forma exitosa llega a satisfacer su ego y suele tener un objetivo superior a la actividad. Barber (1986), citado por Afenyo (2012) y Paz & Espinoza (2017), expresa que los logros, los reconocimientos, lo cautivador del trabajo, el progreso y el poder de tomar decisiones son la naturaleza intrínseca del trabajo, además de ser potentes predictores de satisfacción laboral. En el mercado laboral actualmente, se considera crucial a este tipo de motivación, puesto que las personas necesitan de recompensas intrínsecas para seguir desempeñándose de forma correcta. (Thomas, 2000) citado por Afenyo (2012). Los jefes pueden hacer uso de las motivaciones intrínsecas de un colaborador para conseguir el máximo desempeño de ese trabajador, ayudándolo a lograr sus propósitos y metas de desarrollo profesional. Las organizaciones tienen la posibilidad de alentar a la

búsqueda del conocimiento y habilidades, esto se puede realizar a través de capacitaciones u ofreciendo asistencia de matrícula en caso de que el trabajador tenga deseos de una educación superior, lo cual sería una oportunidad para los empleados de convertirse en un especialista bien remunerado.

Por otro lado, la motivación extrínseca, se demuestra en factores externos al empleado, donde su comportamiento está condicionado por las recompensas alcanzadas. Este tipo de motivación es sumamente importante para aquellas actividades que no suelen ser un reto para el colaborador, de esa manera, la motivación se formula con la observación de las distintas recompensas que ocasionan un cambio en las actitudes, lo cual dirige a la satisfacción de propósitos y metas definidos con anterioridad.

Rivera (2019) indica que los motivadores extrínsecos ayudan a formar cierta confianza en la empresa, siendo una provisión de herramientas de trabajo de calidad y actualizada para los colaboradores. Asimismo, un factor de labor extrínseco que afecta la satisfacción laboral el vínculo de los colaboradores con sus compañeros de empleo y sus salarios. Los incentivos son medios de motivación para los trabajadores, la finalidad de ello es que estimule al individuo a cumplir objetivos establecidos y aumenten sus deseos por realizar sus labores. En las empresas, mejorar los incentivos dirige a un buen desempeño y viceversa. Existen incentivos financieros y no financieros; los primeros son aquellos que están asociados al dinero, lo cual incluye salarios y sueldos, bonificaciones, beneficios de jubilación, etc; por otra parte, los segundos son aquellos que no se encuentran conectados a recompensas monetarias, estos incluyen satisfacción del ego, autorrealización y responsabilidad.

A su vez, Díaz, Díaz y Morales (2014) en una investigación desarrollada en empleados formales pertenecientes a la ciudad de Bogotá, manifestaron que la motivación es un proceso activo como lo afirmó en su momento autores como Maslow (1991). Se puede notar como hay combinaciones motivacionales específicas para cada variable y que no hay personas que no tengan algún tipo de motivación, es decir, los tipos de motivación siempre estarán presentes en un

individuo ya sea a menor o gran escala. Asimismo, si se puede llegar a encontrar sujetos con un 100% en algún tipo de motivación.

Rivera (2019) manifiesta que para entender la motivación es importante estudiar las teorías separadas en dos grupos, las teorías de contenidos de la motivación y las teorías enfocadas en los procesos. (Campbell, Dunnette, Lawler y Weick, 1970; Kanfer, 1990; Navarro, 2001; Salanova y Peiró, 1996). Las primeras se centran en darle un concepto y estudiar la motivación como un fenómeno que no es dinámico; además, quieren determinar la causa de la conducta motivada y sus ideas están basadas en diversas necesidades cuya anticipación de satisfacción establecen el nivel de motivación que tiene un individuo. Por otro lado, la teoría de los procesos, investigan como un comportamiento cambia a un comportamiento motivado, interesados por examinar los procesos cognitivos, donde está involucrado, la fuerza y persistencia del comportamiento motivado. Asimismo, recalcan la necesidad de instaurar relaciones causales mediante el tiempo y las situaciones del contexto laboral.

Bolger (2016), menciona la teoría de Vroom, la cual está basada en la idea de que el esfuerzo del trabajador dirigirá al rendimiento y este se verá dirigido a recompensas. En pocas palabras, está centrado en la decisión del comportamiento que puede regir a las recompensas anheladas. Las personas examinan distintas estrategias de comportamiento y, posteriormente, eligen uno de los pensados para obtener resultados o beneficios relacionados con la actividad que valoran. Estos beneficios pueden ser negativos o positivos, mientras más positivo sea la recompensa, hay más posibilidades que el trabajador se encuentre satisfecho y totalmente motivado; en contraparte, si el beneficio es negativo, existe pocas posibilidades de que el trabajador se encuentre satisfecho y motivado

Herzberg (1959), citado por Bolger (2016), clasificó la motivación en factor motivador y factor de higiene. El factor motivador es intrínseco al contenido del trabajo y están encargados de añadirle un significado a este, el cual está comprendido por los sentimientos de logro, puntos de vista de crecimiento profesional, más responsabilidad, tomas de decisiones, trabajo interesante, beneficios, reconocimiento, etc. Es esencial comprender que la poca motivación o la falta de esta, no dirige a la insatisfacción, pero su presencia la causa de cierta

forma. Por otra parte, el factor de higiene surge de un contexto extrínseco al trabajo y está referido a las necesidades que se requieren para la satisfacción de los empleados, si se eliminara, daría lugar a una falta de motivación o satisfacción. No obstante, si no se encuentran presentes de forma adecuada, el nivel de motivación del colaborador es neutral. Medina, gallegos y Lara (2008).

La diferencia entre estos dos factores es que cuando los motivadores provocan una satisfacción positiva, los factores de higiene tratan de evitar la insatisfacción. La teoría de Herzberg fue criticada por otros estudiosos, uno de ellos es Appleby (1994) quien manifestó que dentro de su teoría omite ciertos criterios de comportamiento como el rendimiento, el ausentismo y la rotación laboral, de la misma forma, también le cuestionó el hecho de que solo lo haya orientado a la satisfacción e insatisfacción (Appleby, 1994). Apoyando esta idea, Cole (1996) expuso que distintos investigadores sociales, tenían ciertas dudas con la teoría de Herzberg, debido a su aplicabilidad a grupos no profesionales y el uso del concepto de satisfacción, que según ellos no es igual a motivación. Ramírez, Abreu y Badii (2008).

El entendimiento de esta teoría, se concentra en que, si el factor motivador se encuentra ausente y el factor higiene está previsto, los colaboradores, de todas formas, no estarán satisfechos con sus trabajos; también sucederá esto si solo se tiene en cuenta el factor motivador y no el factor higiene. La teoría plantea que ambos tienen que encontrarse disponibles para producir satisfacción y evitar la insatisfacción.

Según Maslow (1943), citado por Bolger (2016), el punto de partida de su teoría jerárquica, es que la gran parte de los individuos se encuentran motivados por el anhelo de satisfacer sus deseos en grupos específicos de necesidades. Los cuales son: Fisiológicas (comida y refugio), seguridad (buen clima, libre de amenazas), amor (relaciones afectivas, encontrarse dentro de un grupo), estima (autoestima, buena percepción de los demás) y autorrealización (Lograr las metas planteadas). Maslow indicó que las necesidades de menor nivel tienen que satisfacerse, antes que las de mayor rango motivara a los trabajadores. Con ese dato, se tiene la idea que los colaboradores que pertenecen al sector privado se encontrarán motivados

para realizar sus actividades y permanecer más tiempo dentro de una empresa, si esta cumple con las necesidades de sus empleados respetando la jerarquía de niveles. Esto quiere decir que, si los trabajadores están motivados y han alcanzado su satisfacción en un nivel, ya no se sentirán motivados por los mismos factores en otro nivel.

## **2. Justificación del problema**

La presente investigación nos permite determinar la motivación laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Paramonga - Barranca. En relación al valor teórico, este estudio contribuye ampliando la base teórica, tomando como referente los resultados y las conclusiones de los niveles de motivación laboral en trabajadores del sector Salud.

Desde la perspectiva social, esta investigación es fundamental en el área práctica, los resultados sirven como un referente para futuros estudios de nivel básico y descriptivo. Además, el valor social será la aplicación de las recomendaciones en programas que permitan mejorar la motivación laboral.

## **3. Problema**

*¿Cuál es el nivel de Motivación laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Paramonga – ¿Barranca, 2020?*



#### 4. Conceptualización y operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Definición operacional
Motivación	Se define como el grado en el que las personas realizan sus acciones a un alto nivel de reflexión, asegurando el compromiso de realizar dichas acciones de manera voluntaria. Deci y Ryan (1985)	<b>Dimensión 1</b> Desmotivación (D)	- Ausencia de esfuerzo - Significado erróneo del trabajo. - Falta de objetivos	La variable es medida a través de sus dimensiones en niveles bajo, medio y alto según las puntuaciones totales.
		<b>Dimensión 2</b> Regulación Externa (RE).	- Mostrarle a los demás que sí puede - Busca la aceptación de su trabajo por los demás.	
		<b>Dimensión 3</b> Regulación Introyectada (RI)	- Comodidad en obedecer valores. - Interés por el reconocimiento. - Busca el respeto de los demás.	
		<b>Dimensión 4</b> Regulación Identificada (RID)	- Asumir como propios los objetivos. - Identificación con las actividades, valores y objetivos.	
		<b>Dimensión 5</b> Motivación intrínseca (MI)	- Impulso interno por esforzarse en el trabajo	

## **5. Objetivos**

### **5.1 Objetivo general**

Determinar el nivel de la motivación laboral en trabajadores del Centro de Salud de Paramonga de Barranca, 2020

### **5.2 Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de la dimensión desmotivación de la escala de motivación laboral en trabajadores del Centro de Salud de Paramonga de Barranca, 2020
- Identificar el nivel de la dimensión regulación externa de la escala de motivación laboral en trabajadores del Centro de Salud de Paramonga de Barranca, 2020
- Identificar el nivel de la dimensión regulación introyectada de la escala de motivación laboral en trabajadores del Centro de Salud de Paramonga de Barranca, 2020
- Identificar el nivel de la dimensión regulación identificada de la escala de motivación laboral en trabajadores del Centro de Salud de Paramonga de Barranca, 2020

## **METODOLOGÍA**

### **1. Tipo y Diseño de investigación**

El presente estudio se enmarca en un tipo de investigación de diseño no experimental transeccional descriptivo. Hernández-Sampieri (2018), sostienen que estos diseños buscan caracterizar los fenómenos, sin realizar manipulación alguna de la variable.

### **2. Población – Muestra**

La población estuvo conformada por los 86 trabajadores asistenciales y administrativos del centro de salud Paramonga, que se encuentran laborando durante el desarrollo de la presente investigación. Así mismo cabe señalar que se utilizara toda la población para el presente trabajo. Teniendo en consideración los criterios de inclusión y exclusión

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores asistenciales que se encuentren laborando.
- Trabajadores administrativos y de servicio que laboren en el centro de salud.
- Trabajadores con cualquier tipo de contrato.

#### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que no se encuentren al momento de la aplicación del instrumento.
- Trabajadores que no firmen el consentimiento informado

### **3. Técnicas e instrumentos de investigación**

La encuesta fue la técnica que se utilizó para recolectar la información en los trabajadores asistenciales del centro de Salud de Paramonga. Y el instrumento fue la escala de motivación en el trabajo. (R-MAWS) fue elaborada por Gagné et al (2012)., adaptada al Perú por Gastañaduy en el 2013.

Los autores Gagné et. al, (2012) basándose en la teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan consideraron 5 dimensiones: Desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca; asimismo, este instrumento es una escala de tipo Likert constituida por 19 reactivos que evalúa cada dimensión, donde cada ítem tiene 7 opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (TD), en desacuerdo (ED), ligeramente en desacuerdo (LD), neutral (N), ligeramente de acuerdo (LA), de acuerdo (DA), totalmente de acuerdo (TA). Es importante decir que estos reactivos responden a la pregunta general que se presenta al inicio ¿Por qué pones o pondrías empeño en tu trabajo actual?

La calificación de esta escala varía entre 1 y 7 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

### **4. Procesamiento y análisis de la información**

La construcción de la base de datos se realizó a través del software Excel-2019, seguido se utilizó el software SPSS-V26 para realizar en análisis de los datos estadísticos, finalmente la presentación de los datos de frecuencia se realiza mediante tablas o figuras según lo requiera el caso.

## RESULTADOS

En la tabla 1 se observa la distribución de frecuencia alcanzada por los trabajadores asistenciales y administrativos del centro de salud de Barranca en el 2020, el 66.3% de los trabajadores se ubicó en un nivel medio de motivación laboral según la escala aplicada, mientras que un 31,4% en un nivel bajo y sólo el 2.3% se ubicó en un nivel alto.

**Tabla 1.**

*Distribución de los niveles de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca, 2020*

Niveles	Motivación Laboral	
	f	%
Bajo	27	31,4
Medio	57	66,3
Alto	2	2,3
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>

Elaboración propia

Según la dimensión desmotivación de la escala de motivación laboral, los trabajadores del centro de salud de Barranca en un 61,6% se ubicó en un nivel medio, mientras que un 26,7% se ubicó en un nivel alto, finalmente solo un 11,6% presentó niveles bajos de desmotivación.

**Tabla 2**

*Distribución de los niveles de la dimensión Desmotivación de la escala de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca, 2020*

Niveles	Dimensión de desmotivación	
	F	%
Bajo	10	11,6
Medio	53	61,6
Alto	23	26,7
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>

Elaboración propia

Según la dimensión regulación externa de la escala de motivación laboral, los trabajadores del centro de Salud de Barranca se encuentran en un nivel bajo con un 72,1%, mientras que el 26,7% en un nivel medio y sólo el 1.2% se ubica en un nivel alto. (véase tabla 3)

**Tabla 3**

*Distribución de los niveles de la dimensión regulación externa de la escala de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca, 2020*

Niveles	Dimensión Regulación externa	
	F	%
Bajo	62	72,1
Medio	23	26,7
Alto	1	1,2
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>

Elaboración propia

Se observa en la tabla 4 la distribución de la frecuencia de la dimensión Regulación introyectada de la escala de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca; el 72,1% se ubica en un nivel medio, mientras que el 24,4% en un nivel bajo y sólo el 3.5% se ubicó en el nivel alto.

**Tabla 4**

*Distribución de los niveles de la dimensión de regulación introyectada de la escala de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca, 2020*

<b>Niveles</b>	<b>Dimensión Regulación Introyectada</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>
Bajo	21	24,4
Medio	62	72,1
Alto	3	3,5
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>

Elaboración propia.



En la tabla 5 se puede observar la distribución de la frecuencia según la dimensión regulación identificada de la escala de motivación laboral que los trabajadores del centro de salud de Barranca se ubican con un 74,4% en un nivel medio, mientras que el 20,9% en un nivel bajo y el 4.7% en un nivel alto

**Tabla 5**

*Distribución de los niveles de la dimensión regulación identificada de la escala de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca, 2020*

Niveles	Dimensión Regulación identificada	
	F	%
Bajo	18	20,9
Medio	64	74,4
Alto	4	4,7
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>

De acuerdo a la tabla 6 los trabajadores de un centro de salud de Barranca se ubican según la dimensión motivación intrínseca de la escala de motivación laboral en un nivel bajo con un 67,4% mientras que en un nivel medio se ubicó el 32,6%.

**Tabla 6**

*Distribución de los niveles de la dimensión Motivación intrínseca de la escala de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca, 2020*

Niveles	Dimensión Motivación intrínseca	
	f	%
Bajo	58	67,4
Medio	28	32,6
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La importancia de conocer los niveles de motivación que presentan los trabajadores de salud, permite tener una idea de como se sienten y valoran sus actividades y en este tiempo de pandemia ellos han sido los más afectados toda vez que su vida laboral se ha visto alterada, con la sobrecarga laboral, la exposición a ser infectados por la COVID-19 y sobre todo, la propensión a la muerte; estos factores quizá han podido menguar su motivación laboral.

El presente estudio, tuvo como propósito caracterizar el nivel de motivación laboral que presentan los trabajadores administrativos y asistenciales de un centro de salud de Barranca, los resultados arrojaron que el 66.3% de los trabajadores se ubicó en un nivel medio de motivación laboral según la escala aplicada, mientras que un 31,4% en un nivel bajo y sólo el 2.3% se ubicó en un nivel alto; estos resultados visualizan una realidad poco favorable para el desempeño que presentan dichos trabajadores, toda vez que una media con tendencia a baja motivación lleva un pobre rendimiento laboral, estos resultados son comparados con los hallazgos de Wong (2014) quien concluyó que los trabajadores evaluados presentaron niveles bajos de motivación, de otro lado concluyó que los resultados se deben a la pobre o escasa comunicación interna de la organización.

En el caso de los sujetos evaluados en el presente estudio, se desliza la posibilidad que uno de los factores que haya generado estos resultados sea el problema de pandemia que vive el mundo y que el personal de salud se encuentra en la primera línea de acción, aunado a ello la sobre carga laboral que atraviesan; Prieto (2004) señala que uno de los factores que influye en la motivación de los sujetos es la parte emocional y lo que se busca en la actualidad es fortalecer esta área y ello se puede lograr con aumentar la seguridad de los empleados, ofrecer beneficios sociales y laborales, establecer una buena calidad de vida y cumplir con los valores manifestados por la entidad.

Lo antes señalado permite sostener que el problema de la pandemia vulnera la capacidad emocional de las personas y esto afecta de manera directa sobre la motivación; Arrieta-Salas y Navarro-Cid (2008) definen a la motivación laboral como

las fuerzas psicológicas que operan desde dentro de los individuos, determinando la dirección de las conductas emitidas, los niveles de esfuerzo y de persistencia cuando la conducta no está subyugada a fuertes presiones y limitaciones situacionales. (Kanfer, 1990; Campbell & Pritchard, 1976; Vroom, 1964). Se trata, tal y como lo señalan Latham y Pinder (2005) y Latham y Ernst (2006), de un proceso psicológico producto de la interacción entre el sujeto y el ambiente. Por ello, se muestra de forma evidente que la conexión dinámica de los procesos implicados, el carácter no objetivo y lo esencial de los factores situacionales, son centrales al momento de investigar el fenómeno, y como una condición para lograrlo, los diseños y metodologías usadas deben ser sensibles a las vicisitudes del fenómeno a lo largo del tiempo.

Respecto a la dimensión desmotivación de la escala de motivación laboral se obtuvo como resultado que los trabajadores del centro de salud de Barranca en un 61,6% se ubicó en un nivel medio, mientras que un 26,7% se ubicó en un nivel alto, finalmente solo un 11,6% presentó niveles bajos de desmotivación; estos resultados expresan que los trabajadores se encuentran, muy desmotivados para desarrollar sus actividades laborales quizá por las limitaciones e incomodidades que se presentan en la organización, y no es ajeno al conocimiento de la humanidad que la pandemia que se vive ha generado todo un cambio rotundo en las actividades laborales del personal de salud y ha mostrado la precariedad del sistema de salud de los países, por ello cabe la posibilidad que estos resultados hallados sean producto de la realidad que vive actualmente el sector salud. Al respecto Sum (2015) y Tejedor (2014) consideran que la motivación comienza con la identificación de las necesidades de un individuo, así como sus incomodidades y limitaciones que se presentan a lo largo del tiempo. También, indica que la motivación laboral se manifiesta en los trabajadores cuando desean lograr una meta.

Otro resultado hallado según la dimensión regulación externa de la escala de motivación laboral, los trabajadores del centro de Salud de Barranca se encuentran en un nivel bajo con un 72,1%, mientras que el 26,7% en un nivel medio y sólo el 1.2% se ubica en un nivel alto. Esto expresa que los trabajadores evaluados consideran que su esfuerzo no se ve recompensado en la misma dimensión del esfuerzo realizado; este resultado apoya la hipótesis que la realidad que se vive ha generado mayor esfuerzo en los trabajadores pero esto no se ve reflejado en la recompensa que obtienen, al respecto el Decano del

colegio médico del Perú (19 nov, 2020) a través de un comunicado expresó la que el gobierno peruano debe garantizar la entrega de los bonos y la entrega del tercer y cuarto tramo de la escala salarial a todo el personal de salud.

Respecto a la dimensión Regulación introyectada de la escala de motivación laboral en trabajadores de un centro de salud de Barranca; el 72,1% se ubica en un nivel medio, mientras que el 24,4% en un nivel bajo y sólo el 3.5% se ubicó en el nivel alto. Esta dimensión señala que debe haber un compromiso de parte del personal a ejecutar acciones para evitar sentirse culpable al no cumplimiento de su labor. (Gagné et al., 2012)

Según la dimensión regulación identificada de la escala de motivación laboral que los trabajadores del centro de salud de Barranca se ubican con un 74,4% en un nivel medio, mientras que el 20,9% en un nivel bajo y el 4.7% en un nivel alto; esto implica los trabajadores de salud se identifican con la labor que desempeñan y consideran la importancia que tiene ella, en este caso para la comunidad

Finalmente, de acuerdo a la tabla 6 los trabajadores de un centro de salud de Barranca se ubican según la dimensión motivación intrínseca de la escala de motivación laboral en un nivel bajo con un 67,4% mientras que en un nivel medio se ubicó el 32,6%; cabe señalar que no se halló a ningún trabajador con motivación intrínseca en nivel alto. En una investigación realizada por Castillo (2014) centrado en la motivación intrínseca en el ámbito laboral, halló que cuando ocupan posiciones elevadas dentro de la empresa, manifiestan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral; la diferencia de este estudio con el presente, radica que solo hay una persona que dirige la institución y no hay mas cargos, el resto de trabajadores solo son empleados a ello se une la situación que vive el sector salud, ya expresado líneas arriba.

## **CONCLUSIONES**

Se concluye que los trabajadores del centro de salud de Barranca se ubican en un nivel medio con tendencia a baja motivación laboral

Según la dimensión desmotivación, se concluye que los trabajadores del centro de salud de Barranca se ubican en un nivel medio con tendencia a alta desmotivación.

Se concluye que en la dimensión regulación externa los trabajadores del centro de salud se ubicó en un nivel medio con tendencia a baja motivación laboral.

En relación a la dimensión regulación introyectada, se concluye que los trabajadores del centro de salud se ubican en un nivel medio con tendencia a baja motivación laboral.

En relación a la dimensión regulación identificada, se concluye que los trabajadores del centro de salud se ubican en un nivel medio con tendencia a baja motivación laboral.

Según la dimensión motivación intrínseca, se concluye que los trabajadores del centro de salud, presentan un nivel medio de motivación laboral.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los futuros investigadores que desean profundizar en el estudio de la variable, que realicen estudios analíticos con factores asociados a la motivación laboral en especial en el contexto de la pandemia.

Al director del centro de salud, se recomienda tomar en consideración los resultados del presente estudio, para que pueda viabilizar estrategias que permitan mejorar la realidad de la motivación laboral del personal que labora en el mencionado centro de salud.

## Referencias Bibliográficas

Afenyo, S. K. (2012). The Effect of Motivation on Retention of Workers in the Private Sector: A Case Study of Zoomlion Company Ghana Ltd (Doctoral dissertation). (Ghana)

Arrieta-Salas, Carlos; Navarro-Cid, José (2008) Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. Actualidades en Psicología, vol. 22, núm. 109, pp. 67-89  
Instituto de Investigaciones Psicológicas San José, Costa Rica

Bolger, L. (2016). An exploratory analysis of the motivational factors that impacts employee retention in Dublin Bus (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland). (Irlanda)

Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E. & Weick, K. (1970). *Managerial performance and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Castillo D. N. (2014) Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos. Tesis para optar por el título profesional de licenciada en psicología con mención en psicología social. Pontificia Universidad Católica.

Cubas M. N. (2016) La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU DEPORTIVO SAC- Chiclayo. Tesis para optar la Licenciatura en administración. Universidad Señor de Sipan

Díaz O. J; Díaz M. M. y Morales C. S. (2014) Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

García (2012). La motivación laboral.  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>



- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, Ch. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill.
- Manjarrez Fuentes, N.; Boza Valle, J. & Mendoza Vargas, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Epub 02 de febrero de 2020. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es).
- Medina G. A; Gallegos M. C. y Lara H. P. (2008) Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *RAP— Rio de Janeiro* 42(6): 1213-30, nov./dez.
- Pisconti (2014) en su tesis titulada Motivación y Clima Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas de la Ugel N°03.
- Prieto. J (2004). El abandono voluntario del mercado de trabajo. *Revista de economía aplicada*, XII(35), 83-104.
- Ramírez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). La Motivación Laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Consciencie*, 3(1), 143-185. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&hid=108&sid=2ec83008-2ff4-439f-babd-8a44cff7b41d%40sessionmgr15>.
- Rivera F. N. (2019) Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de lima. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.
- Tejedor (2014). Clima organizacional Laboral y Motivación. <http://motivacion-06.blogspot.pe/p/blog-page.html>

Velásquez Inga, C. (2014). La motivación extrínseca y su relación con el rendimiento académico en el idioma inglés en los estudiantes de nivel secundaria turno tarde de la. Institución Educativa Emblemática Elvira García y García Pueblo Libre, Lima,

Tejedor (2014). Clima organizacional Laboral y Motivación.  
<http://motivacion-06.blogspot.pe/p/blog-page.html>