

## La motivación y su repercusión en el desempeño laboral de la red de salud Virgen de Cocharcas, Chincheros.

Francisco Alejandro Espinoza Polo<sup>1</sup>

María Ramírez Andrada<sup>2</sup>

Carlos Alfredo Cerna Muñoz<sup>3</sup>

Gaby Esther Chunga Pingo<sup>4</sup>

**Resumen:** El propósito de esta investigación fue determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la red de salud Virgen de Cocharcas, Chincheros-Apurimac, mediante el método cuantitativo, con un esquema lógico no experimental, transversal, correlacional, causal. Se concretó como resultado que la motivación incide significativamente ( $p < 0.01$ ) en el desempeño laboral, cuyos valores generales son:  $r = 0.516^{**}$  y  $r^2 = 0.2662$ . Se concluye que, hay que fortalecer en los colaboradores de la administración de la red de salud Virgen de Cocharcas, la motivación para acrecentar su rendimiento laboral.

**Palabras clave:** Motivación; Desempeño Laboral; Motivación Intrínseca.

## The motivation and its impact on the work performance of the Virgen de Cocharcas health network, Chincheros.

**Abstract:** The purpose of this research was to determine the incidence of motivation in the work performance of the administrative personnel of the Virgen de Cocharcas health network, Chincheros-Apurimac, by means of the quantitative method, with a non-experimental, transversal, correlational, causal logical scheme. The results showed that motivation has a significant influence ( $p < 0.01$ ) on work performance, whose general values are:  $r = 0.516^{**}$  and  $r^2 = 0.2662$ . It is concluded that it is necessary to strengthen the motivation of the collaborators of the administration of the Virgen de Cocharcas health network in order to increase their work performance.

**Keywords:** Motivation, Work Performance, Intrinsic Motivation.

---

1 Académico Part-time de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Perú. Doctor en Educación. Dirección electrónica: [francisco.espinoza.polo@gmail.com](mailto:francisco.espinoza.polo@gmail.com)

2 Egresada de la Universidad César Vallejo, Perú. Maestra en Gestión Pública. Dirección electrónica: [leggy\\_14@hotmail.com](mailto:leggy_14@hotmail.com)

3 Académico Full-time de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Perú. Doctor en Contabilidad y Finanzas. Dirección electrónica: [c.cerna@uct.edu.pe](mailto:c.cerna@uct.edu.pe)

4 Académica Part-time de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Perú. Doctora en Educación. Dirección electrónica: [sabersaber@hotmail.com](mailto:sabersaber@hotmail.com)

## Introducción

La economía es la disciplina de expansión para el progreso de cada nación y el paradigma moderno en términos de gestión y considera al talento humano como un componente esencial para la conquista en las organizaciones. Por ello que las variables asociadas a gestión del capital humano se transforman en un componente diferenciador y de enorme efecto en los logros que se tienen en cualquier entidad (Río-Lama, Maldonado-Erazo, Álvarez-García y Sarango-Lalangui, 2017).

En tiempos de emergencia sanitaria, es indispensable perfeccionar el rendimiento de cada tarea, concitando la responsabilidad de los trabajadores. La ludificación suele estar vinculada con la motivación del trabajador, lo que, al mismo tiempo, facilita la obtención de mejores desempeños en la institución (Marcão, Pestana, & Sousa, 2021) and this means that this industry must test their products to comply with existing standards to assure the required level of quality and safety before being authorized to launch those products to the market. Supply chains, data integrity, and tightening regulations are just examples of business process issues that affect quality strategies on a day-to-day basis. Besides, regulatory bodies are increasingly focused not only on compliance but also on building a culture of quality management. In this domain, the Quality Management System (QMS).

Indagar los aspectos de la motivación y las expectativas que impulsan a los aprendices del primer ciclo a preferir los estudios de magister de naturaleza especialmente profesional. Esto es, los aprendices que se inscriben en estos posgrados, lo hacen con el propósito de obtener una profesión y acrecentar sus conocimientos, de tal modo de obtener una progresión laboral (Raitz, Corti, Ferreira, Vanzuita, Zeni, 2019).

Las organizaciones exigen ser competitivas para mantenerse e instalarse en el mercado, siendo esencial estar en constante renovación para capear las alteraciones y desafíos, sosteniéndose así a la vanguardia en el terreno de las transacciones, también urgen líderes cooperativos que integren grupos de trabajo competentes que faciliten exitosamente y que favorezcan el logro de sus propósitos. Por eso el modo de gerenciar un negocio en donde un jefe vigila y los dependientes son vigilados, debe cambiarse a un entorno de labor donde se les motive, se les de poder y responsabilidad, otorgándoles la oportunidad de que ellos tomen la mejor decisión en la empresa (Ríos-Manríquez, López-Mateo, Leocádio Silva, 2019).

La competencia a la que están ligadas las organizaciones es cruel, inestable e insegura, por ende, aparte de estar capacitadas con tácticas que garanticen su continuidad en el mercado, necesitan de trabajadores especializados, motivados, que auxilien en el diligenciamiento de la organización, alentando la idea de que conceder empowerment al talento humano es atribuirle independencia sobre sus labores en dichas organizaciones (Rodrigues, Macedo y Santiago, 2017).

En el personal administrativo de la red de salud Virgen de Cocharcas, Chincheros, sede Apurímac, se aprecia poca actitud para realizar actividades, escasa comunicación verbal, exigua identidad institucional en el personal, reducida participación voluntaria para realizar cambios, no hay reconocimiento por labor destacada, carencia de incentivos para mejorar desempeños, limitadas capacitaciones por parte de la red de salud, insuficientes eventos de actualización de conocimientos; asimismo poca planificación de trabajos, y escaso compromiso con la institución de salud.

La pertinencia va orientada a la calidad formativa que obtendrán los graduados, por la infinidad de alteraciones que por medio de la mundialización se han evidenciado, perfeccionando sus estudios en el campo tecnológico, en virtudes, indagación y de emprendedurismo (Rangel Terán, Sánchez Arellano, Internacional, 2019).

Son provechosos los estudios que indagan la motivación de los futuros educadores y de las causas que en ella pueden influir. El futuro docente debe estar ampliamente motivado para desempeñar su trabajo académico, respaldando en su aprendiz el gusto por aprender (Espinar y Ortega, 2015).

Como reciente encuentro en la bibliografía científica respecto a los agentes decisivos en el flipped learning se ha probado que la variable con alto porcentaje de implicancia sobre los logros de aprendizaje a través del empleo de esta plataforma tecnológica resulta ser el entorno familiar, seguido en menor porcentaje de influencia por la independencia, la motivación y la autoestima de los aprendices (Mengual-Andrés, López Belmonte, Fuentes Cabrera y Pozo Sánchez, 2020).

El empleo de modernas tecnologías automatizadas aprueba el enrolamiento de colaboradores en gran medida eficientes y eficaces para el acontecer empresarial aportando al incremento de los intereses productivos. Con todo, estos procesos tecnológicos generan el aumento exponencial de la habilidad de lograr información, posibilitando al empresario un saber cabal del perfil de los postulantes a un trabajo, incorporando desde temas rigurosamente profesionales a peculiaridades subjetivas propias al campo de la intimidad (Rodríguez Escanciano, 2019).

Con las estrategias didácticas activas conformadas por el Aprendizaje encausado a proyectos (AEP), Aprendizaje-trabajo (ApT), Flipped-Classroom (FC) y Kounaikenshuu, así como la producción entre pares, enriquecieron los desempeños de los aprendices y de los propios educadores (Soriano Heras, García Alonso, Blaya Haro, D'Amato, Islán Marcos, 2018).

El ánimo del presente acápite, es mostrar los grandes aportes de la Psicología Positiva y de la Filosofía al ámbito de la satisfacción y sus efectos en el espacio organizativo y de la productividad, presentando una postura de los diversos investigadores, resaltando las discrepancias entre ellos y, ante todo, respaldando por un consenso en el tema de las bases de la satisfacción (Moccia, 2016).

La retribución extrasalarial, compuesta por un paquete de herramientas prestos al diseño, instauración e implantación efectiva de sistemas guiados a premiar, sin shock económico, el desempeño profesional del colaborador incorporado en la institución desde el enfoque de la felicidad es uno de los instrumentos más vigorosos de motivación de los colaboradores estatales (Dapena Gómez, 2020).

El desarrollo de las prácticas pre-profesionales consolida el nexo universidad-industria y se confieren lo asimilado por los aprendices desde el aprendizaje y formación universitaria enlazando con los procesos en marcha en las industrias, ofreciendo apoyos interesantes y trascendentes a la resolución de dificultades y contribuyendo a la toma de decisiones industriales (Laguado, Ramírez, Hernandez, 2019).

La investigación de la felicidad y motivación laboral tiene incidencias notables en el funcionamiento de las entidades y así, en su prospectiva empresarial; por ello, la cima estratégica, iniciando de la teoría, debe abordar acciones que repercutan en los comisionados de interés, tanto foráneos, como internos, para que estos, a la par, procuren éxitos para la empresa (Alvarado Borrego y Argüello Silva, 2018).

Con base en la teoría de la gestión táctica del talento humano y la teoría de la aptitud-motivación-posibilidad, esta investigación plantea y contrasta las consecuencias provechosas del talento humano y tarea-vida en el rendimiento financiero institucional (Baker, Ali, & French, 2021); mientras que una teoría de examinación mental señala que una estimulación intrínseca lleva a los trabajadores a la apetencia interior de ellos de realizar un trabajo por provecho propio en vez de una estimulación extrínseca que puede poseer una consecuencia adversa al realizar un trabajo (Cook y Artino, 2016).

El estudio de la motivación y su repercusión en el desempeño laboral, es valioso desde la óptica social, ya que resalta el papel de la intervención de los colaboradores administrativos de la red de salud Virgen de Cocharcas, Chincheros, en la auto estimulación y el fortalecimiento de sus competencias laborales. Es relevante la investigación por las implicaciones prácticas, ya que a partir de ella se programa talleres vivenciales sobre motivación (Motivación intrínseca, motivación extrínseca, y motivación institucional) con la finalidad acrecentar en los colaboradores administrativos sus destrezas laborales (Planificación de actividades, gestión de actualización, desarrollo profesional y compromiso ético). Es importante el

estudio por el valor teórico de poder conocer con precisión las variables motivación (según Santrock, 2002) y el desempeño laboral (según Chavenato, 2000); asimismo sus dimensiones y otras perspectivas teóricas consolidadas de otras fuentes. Es trascendente el estudio por su utilidad metodológica; ya que los autores han adaptado los dos instrumentos de motivación y desempeño laboral para evaluar la teoría de la motivación y el desempeño laboral.

La pretensión de esta investigación es destacar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la red de salud Virgen de Cocharcas, Chincheros, sede Apurímac del año 2017.

## Metodología

El estudio se fundamenta en el enfoque cuantitativo con un esquema lógico no experimental, transeccional, correlacional, causal. Esto es sin tratamiento deliberado de las variables Motivación o Desempeño Laboral, con acopio de datos en un solo tiempo y conexiones entre estas dos variables mencionadas, en términos correlacionales y en función del nexo causa-efecto “Motivación y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la red de salud Virgen de Cocharcas, Chincheros-Apurímac del año 2017” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 174-179).

El universo poblacional estuvo conformado por 56 colaboradores administrativos de dicha red de salud referida, y una muestra no probabilística de la misma medida que la población, orientado por las características del estudio, según el conocimiento y los criterios de los investigadores de este artículo (Hernández y Mendoza, 2018, p. 215).

La técnica destinada para la colecta de datos fue la encuesta, vía el cuestionario sobre la motivación y el cuestionario sobre el desempeño laboral adaptados por los investigadores del estudio; cuyos autores creadores de los instrumentos fueron los maestros Manuel Ramón Meza Escobar y Rosa Elvira Quintanilla Morales.

El primer instrumento procedente del programa de maestría en gestión pública de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con sus componentes de medición: Dimensión 1 “Motivación intrínseca”, dimensión 2 “Motivación extrínseca”, dimensión 3 “Motivación institucional”. Tiene 19 ítems con cinco índices por cada ítem ‘0=muy mala, 1=mala, 2=indiferente, 3=buena, 4=muy buena’ y fueron revisados por tres especialistas en gestión pública. Su estandarización, validez de constructo realizado con el análisis factorial confirmatorio con KMO de adaptación al muestreo=0.644 y un sig.<0.01 y 50.745% acumulados de la varianza total explicada por tres componentes (Ver Tabla 1); su confiabilidad realizada con el Alpha de Cronbach con  $\alpha_{\text{Motivación}}=0.791$   $\alpha_{\text{Motivación intrínseca}}=0.795$   $\alpha_{\text{Motivación extrínseca}}=0.703$   $\alpha_{\text{Motivación institucional}}=0.774$ , cuya estadística fue realizada en Andahuaylas. Santrock (2002), fundamenta la teoría de la motivación, constituyendo ésta el soporte para la elaboración del instrumento.

El segundo instrumento proveniente del programa de maestría en gestión pública de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con sus componentes de medición: Dimensión 1 “Planificación de actividades”, dimensión 2 “Gestión de actualización”, dimensión 3 “Desarrollo profesional”, dimensión 4 “Compromiso ético”. Tiene 49 ítems con cinco índices por cada ítem ‘0=muy en desacuerdo, 1=en desacuerdo, 2=indiferente, 3=de acuerdo, 4=muy de acuerdo’ y fueron revisados por tres especialistas en gestión pública. Su estandarización, validez de constructo realizado con el análisis factorial confirmatorio con KMO de adaptación al muestreo=0.510 y un sig.<0.01 y 43.206% acumulados de la varianza total explicada por cuatro componentes (Ver Tabla 2); su confiabilidad realizada con el Alpha de Cronbach con  $\alpha_{\text{Desempeño laboral}}=0.686$   $\alpha_{\text{Planificación de actividades}}=0.665$   $\alpha_{\text{Gestión de actualización}}=0.668$   $\alpha_{\text{Desarrollo profesional}}=0.652$   $\alpha_{\text{Compromiso}}=0.652$

$r_{\text{ético}} = 0.674$ , cuya estadística fue realizada en Andahuaylas. Chavenato (2000), fundamenta la teoría del desempeño laboral, siendo ésta la fuente para la construcción del instrumento.

**Tabla 1** – Validez con análisis factorial confirmatorio de motivación.

Matriz de componente rotado<sup>a</sup>

Ítems	Componente		
	MotiIntr	MotiExtr	MotiInst
i17	,833		
i12	,813		
i8	,761		
i4	,754		
i13	,707		
i6	,651		
i2	,559		
i14	,490		
i16	,442		
i18	,349		
i1	,223		
i7		,845	
i10		,779	
i9		,699	
i15		,689	
i19		,620	
i5			,684
i11			,592
i3			,563

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

La rotación ha convergido en 4 iteraciones.

**Tabla 2** – Validez con análisis factorial confirmatorio de desempeño laboral

Matriz de componente rotado<sup>a</sup>

Ítems	Componente			
	PlaAct	GetAct	DesProf	CompEtic
i32	,832			
i33	,806			
i34	,798			
i35	,669			
i17	,589			
i2	,589			
i36	,575			
i40	,552			
i8	,541			
i13	,518			
i4	,507			

Ítems	Componente			
	PlaAct	GetAct	DesProf	CompEtic
i12	,485			
i18	,349			
i24	-,171			
i20		,710		
i3		,686		
i26		,670		
i38		,650		
i28		,554		
i27		,553		
i29		,526		
i31		,512		
i25		,505		
i22		,447		
i39		,409		
i23		,340		
i5		,328		
i6		,326		
i1		,311		
i10			,809	
i7			,797	
i21			,784	
i9			,714	
i19			,694	
i37			-,535	
i15			,493	
i11			-,486	
i16			-,417	
i14			-,405	
i49				,723
i47				,697
i43				,603
i44				,592
i48				,562
i46				,552
i45				,496
i30				,437
i42				,414
i41				,343

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

Se colectó los datos de los propios colaboradores administrativos de la red de salud Virgen de Cocharcas, provincia de Chincheros, sede Apurímac, gracias al suministro masivo de los dos medios:

cuestionario sobre motivación y el cuestionario sobre desempeño laboral, en los centros de salud integrantes de la red. Se contó con la autorización de las autoridades de dichos centros de salud; así mismo los colaboradores administrativos fueron advertidos de la finalidad y el carácter libre de su participación en la evaluación y de la confidencialidad de las respuestas. Antes de la ejecución de marcaje en los cuestionarios, se precisaron las instrucciones en voz alta y se toleró un tiempo necesario para que los colaboradores administrativos contestaran las preguntas.

Los datos fueron procesados con el programa SPSS v. 25 por medio del análisis de validez y fiabilidad, análisis de frecuencias, análisis inferencial y análisis de regresión lineal.

## Resultados

Como se observa en la tabla 3, los colaboradores administrativos de la red de salud Virgen de Cocharcas, se ubican con mayor dominancia en el nivel medio, en la primera dimensión de motivación: motivación intrínseca; se ubican con mayor dominancia en el nivel bajo, en la segunda y tercera dimensión de motivación: motivación extrínseca y motivación institucional.

**Tabla 3** – Niveles de las tres dimensiones de la motivación

Niveles de dimensiones	Motivac. intrín.		Motivac. extrín.		Motivac. Instituc.	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
Muy Bajo	1	1.8	3	5.4	0	0
Bajo	15	26.8	35	62.5	29	51.8
Medio	39	69.6	17	30.4	27	48.2
Alto	1	1.8	1	1.8	0	0
Total	56	100	56	100	20	100

Como se observa en la tabla 4, los colaboradores administrativos de la red de salud Virgen de Cocharcas, se ubican con mayor dominancia en el nivel bajo, en las cuatro dimensiones de desempeño laboral: planificación de actividades, gestión de actualización, compromiso ético y desarrollo profesional.

**Tabla 4** – Niveles de las cuatro dimensiones del desempeño laboral

Niveles de dimensiones	Planific. activid.		Gestión actualiz.		Desarrollo profes.		Comprom. ético	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
Muy bajo	3	5.4	1	1.8	0	0	0	0
Bajo	40	71.4	38	67.9	29	51.8	37	66.1
Medio	12	21.4	17	30.4	26	46.4	19	33.9
Bueno	1	1.8	0	0	0	0	0	0
Muy Bueno	0	0	0	0	1	1.8	0	0
Total	56	100	56	100	56	100	56	100

La tabla 5, facilita ver la existencia de una relación altamente significativa entre motivación con planificación de actividades, gestión de actualización, desarrollo profesional, desempeño laboral; así también una relación altamente significativa entre motivación extrínseca con planificación de actividades, gestión de actualización, desempeño laboral; asimismo una relación altamente significativa entre motivación institucional con gestión de actualización, desarrollo profesional, desempeño laboral ( $r=0.344^{**}$ ;  $r=0.545^{**}$ ;  $r=0.354^{**}$ ;  $r=0.516^{**}$ ;  $r=0.373^{**}$ ;  $r=0.482^{**}$ ;  $r=0.443^{**}$ ;  $r=0.478^{**}$ ;  $r=0.437^{**}$ ;  $r=0.438^{**}$ ; estos con  $p<0.01$ ). Existe relación significativa entre motivación extrínseca con desarrollo profesional ( $r=0.299^*$ ; este con  $p<0.05$ ).

**Tabla 5** – Relación entre motivación y el desempeño laboral

Correl rho Spearm	Planifi Activid	Gestión Actuali	Desarro Profesi	Comprom Ético	Desemp Laboral
Motiv Intrínseca	0,241	0,196	0,051	0,057	0,259
	0,074	0,148	0,711	0,676	0,054
Motiv Extrínseca	0,373	0,482	0,299	0,016	0,443
	<b>0,005</b>	<b>0,000</b>	<b>0,025</b>	0,908	<b>0,001</b>
Motiv Institucional	0,157	0,478	0,437	0,055	0,438
	0,249	<b>0,000</b>	<b>0,001</b>	0,685	<b>0,001</b>
Motivación	0,344	0,545	0,354	0,061	0,516
	<b>0,009</b>	<b>0,000</b>	<b>0,007</b>	0,653	<b>0,000</b>

Se determina el coeficiente de determinación  $r^2 = 0.2662$ , lo que permite afirmar que la variable desempeño laboral es causada en un 26.62% por la variable motivación, y en un 73.37% es provocada por otros factores.

### Análisis y discusión de los hallazgos

La aplicación del cuestionario sobre la motivación ha permitido consolidar que el nivel medio de motivación intrínseca, dentro de las tres dimensiones del nivel medio, de este cuestionario, es el que tiene mayor número de colaboradores administrativos (69.6%) que lo eligen; el nivel bajo de motivación extrínseca, dentro de las dos últimas dimensiones del nivel bajo, de este cuestionario, es el que tiene mayor número de colaboradores administrativos (62.5%) que lo eligen.

En correspondencia con este párrafo, la motivación intrínseca, la motivación extrínseca, la motivación institucional por parte del colaborador administrativo descrito en el cuestionario sobre la motivación, debe de ser fortalecido por los directivos, logrando en los dependientes superación profesional y cumplimiento impecable de responsabilidades; involucramiento en otras actividades de la entidad, vinculación con otros miembros de la institución y con sus superiores; cooperación para el éxito de la institución, conseguir metas y servir a la comunidad.

La aplicación del cuestionario sobre desempeño laboral ha permitido establecer que el nivel bajo de planificación de actividades, dentro de las cuatro dimensiones de nivel bajo, de este cuestionario, es el que tiene mayor número de colaboradores administrativos (71.4%) que lo eligen.



En acuerdo con este párrafo, la planificación de actividades, la gestión de actualización, el desarrollo profesional, el compromiso ético por parte del colaborador administrativo descrito en el cuestionario sobre desempeño laboral, debe de ser vigorizado por los directivos, obteniendo en los dependientes ejecución de tareas concordantes con lo planificado, culminación de tareas en tiempos prefijados y con satisfacción; manteniendo buenas relaciones con compañeros y superiores, absorbiendo positivamente la crítica constructiva de los usuarios; tomando decisiones oportunas que beneficien a la institución, atendiendo las quejas del público; cumpliendo las políticas y las normas de conducta de la institución.

Entre motivación con planificación de actividades ( $r=0.344^{**}$  correlación positiva baja), gestión de actualización ( $r=0.545^{**}$  correlación positiva moderada), desarrollo profesional ( $r=0.354^{**}$  correlación positiva baja), desempeño laboral ( $r=0.516^{**}$  correlación positiva moderada), de los colaboradores administrativos de la red de salud Virgen de Cocharcas, Chincheros, sede Apurímac; así también entre motivación extrínseca con planificación de actividades ( $r=0.373^{**}$  correlación positiva baja), gestión de actualización ( $r=0.482^{**}$  correlación positiva moderada), desempeño laboral ( $r=0.443^{**}$  correlación positiva moderada); de igual manera entre motivación institucional con gestión de actualización, desarrollo profesional, desempeño laboral ( $r=0.478^{**}$ ,  $r=0.437^{**}$ ,  $r=0.438^{**}$ , correlaciones positivas moderadas); todas estas relaciones con sig. (bilateral) $<0.01$ , precisan que existe una relación altamente significativa entre las variables estimadas. Entre motivación extrínseca con desarrollo profesional ( $r=0.299^{*}$  correlación positiva baja) con sig. (bilateral) $<0.05$ , precisan que existe una relación significativa entre las variables consideradas.

Respecto a este párrafo se coincide con Rangel Terán y Sánchez Arellano (2019), quienes afirman que la pertinencia va alineada a la calidad formativa que logren los graduados, por la multiplicidad de alteraciones que en la globalización se evidencien, actualizando sus estudios en el campo tecnológico, en virtudes, indagación y de emprendedurismo.

Concerniente al quinto párrafo se concuerda con Espinar y Ortega (2015), quienes recomiendan que el futuro docente debe de estar ampliamente motivado para desempeñar su labor académica, respaldando el deseo de aprender de sus estudiantes.

Concerniente al apartado de correlaciones se armoniza con Mengual-Andrés, López Belmonte, Fuentes Cabrera y Pozo Sánchez (2020), quienes han corroborado que la variable entorno familiar tiene alto índice de influencia en los logros de aprendizaje a través del empleo de la plataforma flipped learning; en menor índice de influencia las variables independencia, la motivación y la autoestima, en los logros de aprendizaje de los estudiantes, por medio de dicha plataforma.

Respecto al quinto apartado se converge con Rodríguez Escanciano (2019), quien esgrime que el uso de modernas tecnologías automatizadas facilita información para el enrolamiento de postulantes con perfil preciso a colaboradores en gran medida eficientes y eficaces para el acontecer empresarial aportando al incremento de los intereses productivos, desde temas rigurosamente profesionales a peculiaridades subjetivas propias al campo de la privacidad.

Correspondiente al párrafo de correlaciones se coincide con Soriano Heras et al. (2018), quienes recomiendan que, con las estrategias didácticas activas concordantes con el Aprendizaje alineado a proyectos (AAP), Aprendizaje-trabajo (ApT), Flipped-Classroom (FC) y Kounaikenshuu, así como la producción entre pares, potencian los desempeños de los estudiantes y de los propios educadores.

Concerniente al quinto apartado se converge con Moccia (2016), quien defiende que la intención de su estudio es mostrar las grandes contribuciones de la Psicología Positiva y de la Filosofía al ámbito de la satisfacción y sus efectos en el espacio organizativo y de la productividad, presentando una posición de los diversos investigadores, destacando sus diferencias y, ante todo, consensuando en el tema de las bases de la satisfacción.

Respecto al apartado de correlaciones se armoniza con Dapena Gómez (2020), quien declara que la recompensa extrasalarial, compuesta por un paquete de herramientas prestos al diseño, instauración e implantación efectiva de sistemas guiados a premiar, sin choque económico, desde el enfoque de la felicidad es uno de los instrumentos más potentes de motivación para el desempeño profesional de los colaboradores estatales.

Correspondiente al apartado de correlaciones se concuerda con Laguado, Ramírez, Hernandez (2019), quienes consideran que el avance de las prácticas pre-profesionales fortalece el nexo universidad-industria y se confieren lo asimilado por los estudiantes desde el aprendizaje y formación universitaria enlazando con los procesos en marcha en las industrias, ofertando soportes interesantes y trascendentes a la resolución de dificultades y contribuyendo a la toma de decisiones industriales.

Concerniente al quinto párrafo se coincide con Alvarado Borrego y Argüello Silva (2018), quienes sostienen que el estudio de la felicidad y motivación laboral tiene efectos notables en el funcionamiento de las instituciones y así, en su visión empresarial; por ello, la cima estratégica, iniciando de la teoría, debe emprender acciones que repercutan en los comisionados de interés, tanto foráneos, como internos, para que estos, a la par, proyecten éxitos para la empresa.

Se señala que la motivación incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la red de salud Virgen de Cocharcas, Chincheros-Apurímac del año 2017, en un 26.62%.

Se converge con Marcão, Pestana, & Sousa (2021) and this means that this industry must test their products to comply with existing standards to assure the required level of quality and safety before being authorized to launch those products to the market. Supply chains, data integrity, and tightening regulations are just examples of business process issues that affect quality strategies on a day-to-day basis. Besides, regulatory bodies are increasingly focused not only on compliance but also on building a culture of quality management. In this domain, the Quality Management System (QMS), quienes defienden que la juguetización está asociada con la motivación del trabajador, lo que contribuye a perfeccionar y a generar mejores rendimientos de los colaboradores en una determinada institución.

Se coincide asimismo con Baker, Ali, & French (2021), quienes aclaran que en base a la teoría de la gestión táctica del talento humano y la teoría de la aptitud-motivación-posibilidad, su estudio comprueba los efectos provechosos del talento humano y el trabajo-vida en el desempeño financiero institucional; en tanto Cook y Artino (2016), sostienen que la teoría de examinación mental indica que la estimulación intrínseca fomenta en los trabajadores un gusto interior de ejecutar un trabajo mejor por convencimiento propio, lo que no necesariamente sucede con la estimulación extrínseca que puede generar un efecto adverso en el desempeño laboral.

## Consideraciones finales

Existe un nivel medio de motivación intrínseca, un nivel bajo de motivación extrínseca, un nivel bajo de motivación institucional (69.6%, 62.5%, 51.8%): se debe incrementar más `brindar opiniones en las reuniones de trabajo, dar lo mejor de uno en los desempeños, aprovechar oportunidades de superación profesional`, `participar en otras actividades que pida la entidad, vincularse con miembros de la entidad y con sus superiores`, `laborar por lograr metas institucionales, entregar informes de trabajo oportunos, apoyar a los pares en sus tareas y realizar proyección social`.

Existe un nivel bajo de planificación de actividades, gestión de actualización, compromiso ético, desarrollo profesional (71.4%, 67.9%, 66.1%, 51.8%): se debe de acrecentar más `cumplir las tareas de

acuerdo a lo planificado, con agrado, en consonancia con los tiempos prefijados`, `discutir alturadamente con compañeros y jefes sobre temas laborales, responder positivamente a la crítica constructiva de los usuarios`, `tomar decisiones que favorezcan a la entidad, comunicar claramente una propuesta, asegurar que los usuarios hayan entendido la comunicación dada`, `cumplir normas, procedimientos, políticas y código de valores de la entidad`.

Existe una relación altamente significativa entre ( $p < 0.01$ ) entre motivación con planificación de actividades, gestión de actualización, desarrollo profesional, desempeño laboral; asimismo una relación altamente significativa entre motivación extrínseca con planificación de actividades, gestión de actualización, desempeño laboral; así también relación altamente significativa entre motivación institucional con gestión de actualización, desarrollo profesional, desempeño laboral ( $r = 0.344^{**}$ ;  $r = 0.545^{**}$ ;  $r = 0.354^{**}$ ;  $r = 0.516^{**}$ ;  $r = 0.373^{**}$ ;  $r = 0.482^{**}$ ;  $r = 0.443^{**}$ ;  $r = 0.478^{**}$ ;  $r = 0.437^{**}$ ;  $r = 0.438^{**}$ ). Existe una relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre motivación extrínseca con desarrollo profesional ( $r = 0.299^*$ ); de los colaboradores administrativos de la red de salud Virgen de Cocharcas, Chincheros, Apurímac.

Existe influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la red de salud Virgen de Cocharcas, Chincheros-Apurímac del año 2017, en un 26.62%, lo que implica que otros factores en un 73.37% influyen en dicho desempeño laboral.

Se sugiere que, en nuevos estudios no experimentales con alcance explicativo se realicen las mediciones de las incidencias porcentuales de la motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación institucional en los elementos del desempeño laboral, planificación de actividades, gestión de actualización, desarrollo profesional, compromiso ético, de diversos contextos y con tamaños más altos de muestras, para tener análisis en detalle y tendencia en las consideraciones finales.

## Referencias

- BORREGO, A. A.; SILVA, N. R. A. Factores higiénicos y motivadores en una agencia automotriz del estado de Sinaloa. **Revista Ra Ximhai**, v. 14, n. 3, p. 201-215, 2018.
- BAKER, M.; ALI, M.; FRENCH, E. Leadership Diversity and Its Influence on Equality Initiatives and Performance: Insights for Construction Management. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 147, n. 10, 2021. Disponible em: [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0002147](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0002147).
- COOK, D. A.; ARTINO JR, A. R. Motivación para aprender: una visión general de las teorías contemporáneas. **Educación médica**, v. 50, n. 10, p. 997-1014, 2016. Disponible em: <https://doi.org/10.1111/medu.13074>.
- GÓMEZ, M. D. La compensación extrasalarial en el sector público: un valor tan desconocido como atractivo. **Capital humano**, v. 349, p. 49-59, 2020.
- ESPINAR, R.; ORTEGA, J. L. Motivation: The road to successful learning. PROFILE Issues in Teachers' **Professional Development**, v. 17, n. 2, p. 125-136, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.15446/profile.v17n2.50563>.
- HERNÁNDEZ-SAMPIERI, R.; MENDOZA-TORRES, C. P. **Metodología de la investigación**. México: Mc Graw Hill, 2018.
- LAGUADO, R.; RAMÍREZ, P.; HERNANDEZ, F. El aprendizaje basado en proyectos, una experiencia en las prácticas industriales del Programa de Ingeniería Industrial de la UFPS. **Revista Bistua Facultad de Ciencias Básicas**. v. 17, n. 3, p. 80-89, 2019.
- MARCÃO, R. P., PESTANA, G., & SOUSA, M. J. Knowledge management and gamification in pharma: An approach in pandemic times to develop product quality reviews. **Electronic Journal of Knowledge Management**, v. 18, n. 3, p. 255-268, 2021. DOI: <https://doi.org/10.34190/EJKM.18.03.005>.

MENGUAL-ANDRÉS, S.; López-Belmonte, J.; FUENTES, A. C., y SÁNCHEZ, S. P. Modelo estructural de factores extrínsecos influyentes en el flipped learning. **Educación XX1**, v. 23, n. 1, p. 75-101, 2020. DOI: [10.5944/educXX1.23840](https://doi.org/10.5944/educXX1.23840).

MOCCIA, S. Felicidad en el trabajo. Universidad Católica de Valencia. **Revista Psychologist Papers**, v. 37, n. 2, p. 143-151, 2016.

Raitz T. R., Corti F., Ferreira D. J., Vanzuita A., Zeni M. La transición de los estudios de máster: motivaciones y expectativas de estudiantes de dos universidades brasileñas. **Educar**, v. 55, n. 2, p. 343-360, 2019.

TERÁN, B. R.; SÁNCHEZ ARELLANO, V. S. Pertinencia del programa educativo de ingeniería financiera y fiscal para la incursión en el ámbito laboral. **Academia Journals** v. 11, n. 9, p. 2931-2943, 2019.

RÍO-LAMA, M.; MALDONADO-ERAZO, C.; ÁLVAREZ-GARCÍA, J.; SARANGO-LALANGUI, O. Capital Humano vs Gestión del Talento en las Universidades. Revisión Bibliométrica. **Revista Espacios**, v. 38, n. 55, p. 29-45. 2017. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>

RÍOS-MANRÍQUEZ, M.; LÓPEZ-MATEO, C.; LEOCÁDIO SILVA, A. L. El capital humano como factor clave en el desempeño empresarial: una visión desde el empowerment Human capital as a key factor for company performance. A vision from an empowerment perspective. **Revista GeSec**, v. 10, n. 3, p. 69-88, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v10i3.914>.

RODRIGUES, S. J. R., MACEDO, C. L.; SANTIAGO, R. R. La Presencia de La Mujer en El Sector Turístico de Galicia. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 26-47, 2017. DOI: [10.7769/gesec.8i1.608](https://doi.org/10.7769/gesec.8i1.608).

ESCANCIANO, S. R. Los riesgos del denominado “data outsourcing” en el proceso de colocación: límites a la cesión de información entre los posibles sujetos intervinientes **Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo**, v. 7, n. 2, p. 121-164, 2019.

SANTROCK, J. **Psicología de la educación**. México: Mc Graw-Hill. 2002.

HERAS, E. S.; ALONSO, J. M. G.; BLAYA, F.; D'AMATO, R.; ISLÁN M. E. Metodologías didácticas utilizadas en el diseño industrial para la implementación de las competencias marcadas y su inserción profesional. **Revista Técnica Industrial**. v. 320, p. 38-44, 2018. DOI: <https://doi.org/10.23800/10066>.

**Submetido em:** 02.02.2020

**Aceito em:** 11.11.2021