



Universidad
Internacional
de Andalucía

TÍTULO

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO EN EL CIS ALONSO SUAZO
TEGUCIGALPA

AUTORA

Gloria Teresa Galo Cálix

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2025
Tutora	Dra. Yolanda Navarro Abal
Instituciones	Universidad Internacional de Andalucía; Universidad de Huelva
Curso	<i>Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas (2023/24)</i>
©	Gloria Teresa Galo Cálix
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2024



Universidad
Internacional
de Andalucía



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>



Universidad Internacional de Andalucía

Máster Oficial en Dirección y Gestión de Personas

Trabajo Fin de Máster

La motivación y el desempeño en el CIS Alonso Suazo

Tegucigalpa

Nombre completo del Tutor

Yolanda Navarro Abal

Nombre completo del alumno/a

Gloria Teresa Galo Cáliz

Curso académico y convocatoria

2023/2024

Índice

1	Introducción	6
2	Justificación	7
3	Objetivos	8
3.1	Objetivo General	8
3.2	Objetivos Específicos	8
4	Marco Teórico	9
4.1	Antecedentes	9
4.2	Bases teóricas	10
	4.2.1 Motivación Laboral	10
	4.2.2 Desempeño Laboral	11
5	Metodología de la Investigación	13
5.1	Tipo de investigación	13
5.2	Diseño de la investigación	13
6	Análisis y Discusión de los datos	16
6.1	Discusiones	41
7	Conclusiones	44
8	Bibliografía	45
9	Anexos: encuesta de “La Motivación y el desempeño en el CIS Alonso Suazo Tegucigalpa”	48

Índice de Tabla

Tabla 1 Cargo laboral en el CIS Alonso Suazo ubicado en Francisco Morazán.	14
---	----

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Servidores Públicos Base de datos RRHH-RSM	14
Ilustración 2 Sexo.....	16
Ilustración 3 Edad	17
Ilustración 4 Salario	18
Ilustración 5 Antigüedad Laboral	19
Ilustración 6 Cargo	20
Ilustración 7 Reglamento Interno.....	21
Ilustración 8 Plan Estratégico.....	21
Ilustración 9 Qué tan emocionado está	22
Ilustración 10 Aspectos para unirse a la institución.....	23
Ilustración 11 Satisfacción en el trabajo.....	24
Ilustración 12 Reconocimiento más efectivo.....	24
Ilustración 13 Valorado en la institución.....	25
Ilustración 14 Recompensas no económicas	27

Ilustración 15 Reconocimientos obtenidos.....	28
Ilustración 16 Motivación ideas.....	29
Ilustración 17 Eficiencia en la institución.....	29
Ilustración 18 Mejorar los procesos.....	30
Ilustración 19 Involucrado en la mejora de los procesos.....	31
Ilustración 20 Salario Neto percibido	32
Ilustración 21 Que es una evaluación de desempeño	32
Ilustración 22 Realizado evaluaciones de desempeño	33
Ilustración 23 Cada cuanto realizan evaluaciones de desempeño	34
Ilustración 24 Nivel de compromiso con las actividades.....	35
Ilustración 25 Nivel de compromiso con las actividades	35
Ilustración 26 Nivel de compromiso con las Funciones	36
Ilustración 27 Dota herramientas.....	37
Ilustración 28 Instalaciones adecuadas.....	38
Ilustración 29 Clima laboral	39
Ilustración 30 Mobiliario adecuado.....	40

Resumen

En la siguiente investigación se dará a conocer el tema sobre La motivación y el desempeño en las instituciones públicas en Honduras. Donde se darán a conocer los factores que intervienen en la motivación y el desempeño de los empleados. Con esto se pretende saber que las instituciones públicas trabajen en mejorar la motivación laboral para un buen el desempeño laboral.

La metodología empleada es totalmente descriptiva ya que en este enfoque pretende conocer la perspectiva que tiene los empleados sobre la motivación y desempeño laboral en la institución donde labora

Palabras claves: Desempeño, Motivación, Empresa Pública.

1 Introducción

Se desea dar a conocer la importancia que tiene la motivación laboral con respecto al desempeño que tienen los empleados en las instituciones públicas en el departamento de Francisco Morazán Honduras, mediante la administración de una prueba de evaluación que permitirá observar los factores de motivación más generales que permitan un mejor rendimiento laboral.

Enfocado en la parte profesional, su aportación es para que las instituciones tengan programas alternativos para mejorar y motivar a los empleados y sean más eficientes.

2 Justificación

La motivación en el trabajo es crucial para alcanzar los objetivos de una organización, dado que tiene un impacto directo en el desempeño, la productividad, la satisfacción, el compromiso y la retención de los empleados. En las instituciones públicas no cuentan con programas de motivación y los únicos beneficios que cuentan los empleados es su salario base y las prestaciones de ley.

El rendimiento de los empleados se refleja en las tareas que llevan a cabo en su entorno laboral, y este rendimiento está ligado a la motivación de estos. De hecho, la manera en que los trabajadores de una empresa están motivados influye significativamente en su conducta en el trabajo. Dado que cada individuo tiene necesidades y deseos únicos, es importante ofrecer diferentes formas de motivación para asegurar un buen desempeño y el logro de objetivos y metas.

Con la obtención de la información se pretende que las empresas públicas identifiquen los factores de motivación y desempeño, para poder implementar cambios y mejorar el ambiente de trabajo.

3 Objetivos

3.1 Objetivo General

- Identificar los factores que influyen en la motivación y el desempeño laboral de los empleados de entidades públicas en el departamento de Francisco Morazán Honduras.

3.2 Objetivos Específicos

1. Identificar los factores motivacionales más predominantes en el desempeño laboral.
2. Evaluar y analizar las herramientas proporcionadas por la institución para medir tanto el nivel de motivación como el desempeño laboral de los servidores públicos.
3. Conocer si existe programas de reconocimiento y recompensas en la motivación y el desempeño laboral de los empleados en una institución pública.

4 Marco Teórico

4.1 Antecedentes

En este capítulo se exponen los antecedentes de la investigación, basada en estudios previos de otros autores con temas similares a este estudio. También se incluye la fundamentación teórica de destacados autores que han planteado conceptos relacionados con la temática planteada.

En el estudio realizado por Ruiz, Salazar y Valdivia (2023) en la ciudad de México trata de “La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral, tiene como objetivo determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el sector salud en época postpandemia”. Determinan que si existe una correlación mediante modelo de regresión lineal simple en la cual les permitió responder a esta pregunta y se descubrió una relación positiva que implica que la motivación del personal (desde una perspectiva laboral) aumentará con el desempeño laboral.

Por su parte, Puma (2020) el objetivo de este trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del Tribunal Superior de Justicia de Madre de Dios. Los resultados obtenidos indican que existe una alta correlación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. En definitiva, se concluye que mientras los trabajadores demuestren altos niveles de motivación laboral, su compromiso con el trabajo que realizan será mayor.

En un periódico digital se informó sobre la situación económica actual de los servidores públicos, como lo menciona Cáceres (2023):

Odontólogos del Centro de Salud Alonzo Suazo de Tegucigalpa, están de brazos caídos como protesta ante la falta de pago de sus salarios, así lo informó el doctor Carlos Guzmán este día. Según lo anunciaron los especialistas de esa área, actualmente están en una situación económica grave, debido a que no han recibido sus sueldos. Manifestaron que se encuentran en aprietos ya que tienen deudas que pagar y otras obligaciones. Según los huelguistas, la falta de pago es un tema que viene desde la administración anterior.

Según Valeriano (2022):

No todo pinta de la mejor manera para los pacientes, porque en la mayoría de los 64 centros de salud capitalinos hay servicios que están limitados debido a la falta de inversión, ya sea en la compra de maquinaria o en cuestiones de espacio, es decir, en infraestructura. El personal sanitario debe luchar a diario para atender a los enfermos solo con las herramientas que tiene a disposición y, como si fuera poco, también lo hacen con la inseguridad que los acecha adentro o afuera de cada centro de atención primaria.

4.2 Bases teóricas

4.2.1 Motivación Laboral

Según la revista Herrera J. y Zamora N. (2014):

El término motivación hace alusión al aspecto en virtud de cual el sujeto vivo es una realidad auto dinámica que le diferencia de los seres inertes. La motivación es un proceso auto energético de la persona que ejerce una atracción hacia un objetivo que supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguirlo. La motivación está compuesta de necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Constituye un paso previo al aprendizaje y es su motor.

Tal como expresa Connie C. (2003):

Describe el cambio en la percepción de los empleados antes de 1930 y cómo se dio paso a un enfoque centrado en las relaciones humanas en la gestión. Anteriormente, los empleados eran considerados simplemente como un recurso en la producción. Sin embargo, se comenzó a reconocer que las actitudes y la motivación tenían un papel más significativo que el dinero en la motivación de los empleados. Este cambio llevó al surgimiento del enfoque de relaciones humanas en la gestión, que coloca las necesidades y la motivación de los empleados como el foco principal para los gerentes.

Los empleados motivados asumen responsabilidad por sus acciones y brindan un mejor servicio al cliente interno y externo. Si los empleados sienten que son propietarios y no una parte insignificante de una gran organización, pueden tener tanto compromiso con el éxito de la biblioteca como el director lo hace.

Según la teoría de Maslow, si los gerentes quieren que el personal produzca resultados óptimos, pueden trabajar para comprender las necesidades de los empleados y crear condiciones propicias para satisfacerlas.

Por tanto, el objetivo de la motivación es crear un entorno que permita a los empleados esforzarse

por satisfacer necesidades de nivel superior. Aunque la estima y la autorrealización no son las necesidades más apremiantes en la jerarquía de Maslow, producen el mayor beneficio para la organización y también para el individuo.

4.2.2 Desempeño Laboral

Para Salas, Aneiros y Hattim (1997) el desempeño es “la aptitud o capacidad de desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión”.

Según Robbins (1999), el desempeño es “...la medición de resultados. Se limita a formular la pregunta “¿hiciste el trabajo?”. Por consiguiente, para premiar a los integrantes de una organización se requiere un criterio aceptado para definir el desempeño (rendimiento)”.

Según Chiavenato (2000), “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgarlo estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización (Chiavenato, 2007).

Según Marco (2003) el desempeño laboral es una de las áreas más significativas dentro de la psicología laboral, de las organizaciones y de los recursos humanos. Desde los inicios de las organizaciones, el rendimiento laboral ha sido una prioridad constante para los líderes, y su estudio sistemático se remonta a los días de la gestión científica propuesta por Taylor.

Según Barrios (2009) menciona que el desempeño laboral de los empleados de una organización involucra varios procesos, ya que corresponde al individuo utilizar sus habilidades, capacidades y conocimientos para completar la tarea que se realiza, uno de estos procesos es la motivación, que es la base fundamental del buen desempeño laboral, es una herramienta de

gestión eficaz y por tanto imprescindible para conseguir resultados a través de las personas. El desempeño laboral es la aplicación de las habilidades y destrezas requeridas de los responsables de un trabajo para realizar las actividades laborales de manera eficiente. También se puede decir que son las acciones o el curso de acción de un empleado para realizar de manera competente los deberes o deberes asociados con el trabajo.

Hablando un poco de desempeño laboral, se puede manifestar que este se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado (Cartaya, 2009), por lo tanto, las motivaciones y experiencias forman parte de dicho desempeño.

Es importante resaltar que uno de los factores determinantes para el desempeño laboral son las habilidades de los trabajadores, así como los conocimientos del puesto y la personalidad, el desempeño depende también del nivel de satisfacción que puede tener el individuo.

5 Metodología de la Investigación

5.1 Tipo de investigación

En el presente trabajo de investigación se analizaron los factores de la motivación y el desempeño laboral de los empleados en el Centro de Salud Integral Alonso Suazo ubicado en el departamento de Francisco Morazán. Se llevó a cabo una investigación descriptiva a lo largo del año 2023.

El principal instrumento de investigación que se aplicó fue una encuesta. El total de personas que respondieron finalmente a la misma fue un total de 107 personas. La prueba administrada se compone de 27 preguntas de selección, cerradas, ramificadas y politómicas, que se estructuraban en tres partes: la primera, que recoge los datos sociodemográficos; una segunda sección, con preguntas relacionadas con la motivación; y una tercera sección, con preguntas orientadas al desempeño laboral.

5.2 Diseño de la investigación

Diseño cualitativo descriptivo

En esta investigación se pretende conocer la perspectiva de los servidores públicos del CIS Alonso Suazo, en el que se aplicó un cuestionario en línea, donde se les planteó preguntas sobre la motivación y desempeño laboral en la institución laboral, la mayoría de los empleados son trabajadores del área de salud y administrativa.

Con los datos obtenidos se conocerá la percepción de los trabajadores del entorno que se encuentra el CIS actualmente.

Población

La población en donde se llevó a cabo dicho trabajo está conformada por los Servidores Públicos del CIS Alonso Suazo. La descripción de la categoría laboral se describe en la tabla 1.

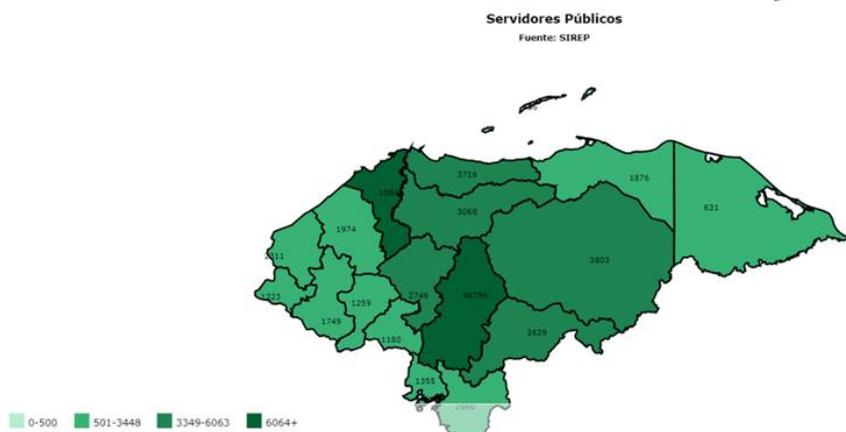


Ilustración 1 Servidores Públicos Base de datos RRHH-RSM

Tabla 1

Cargo laboral en el CIS Alonso Suazo ubicado en Francisco Morazán.

Puesto	Total
Auxiliares	34
Conserje	4
Conductor	1
Encargado de farmacia	1
Control de vectores	2
Enfermeras	9
Médicos	25
Microbiólogo	1
Odontólogo	4
Oficial administrativo	4
Oficinista	4

Promotor	2
Psicólogo	1
Secretaria	2
Técnico	10
Trabajador social	4

Nota. Fuente: Departamento de Recursos Humanos RSM, 2023.

6 Análisis y Discusión de los datos

Datos demográficos

1. Sexo

Según los resultados obtenidos, del total de las personas encuestadas, se observa que el **77%** de la muestra está formado por mujeres, un **22%** por hombres y **1%** señala otras categorías.

Por tanto, la población está conformada mayoritariamente por mujeres.

Sexo	
Etiquetas de fila	sexo
Masculino	24
Femenino	82
Otros	1
Total, general	107

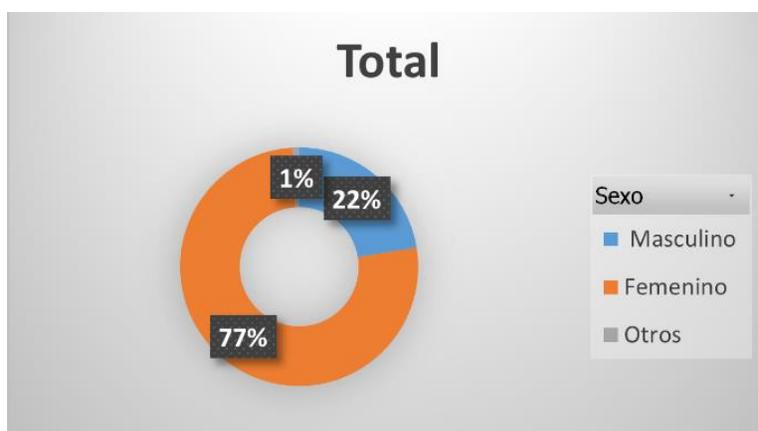


Ilustración 2 Sexo

2. Edad

En relación con la edad, se obtuvieron los siguientes resultados según diferentes rangos de edad: 18-24 años (0%), 25-30 años (1%), 31-34 años (8%), 35-39 años (16%), 40-44 años (13%), 45-49 años (13%), 50-54 años (16%), **55-59 años (19%)**, 60-65 años (10%) y más de 65 años (4%).

Por tanto, el rango de edad comprendido entre los 55 y los 59 años, es el que participó en mayor medida, **con un total de 20 personas**.

<i>Edad</i>	
Etiquetas de fila	Frecuencia
25-30 años	1
31-34 años	9
35-39 años	17
40-44 años	14
45-49 años	14
50-54 años	17
55-59 años	20
60-65 años	11
Más de 65 años	4
Total, general	107

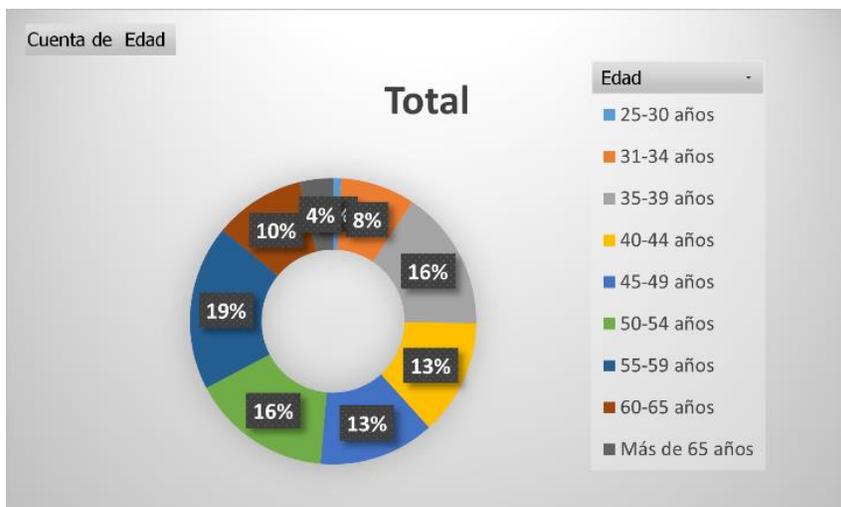


Ilustración 3 Edad

Datos generales

3. Actualmente cuál es el rango de salario que percibe mensualmente

Con respecto al carácter retributivo, se obtuvieron los siguientes resultados en relación al salario que perciben los/as trabajadores/as: L.0- 10,000 (0%), L.10,001-20,000 (29%), **L.20,001-30,000 (53%)**, L.30,001-40,000 (6%), L.40,0001-50,000 6% y Más de L.50,000 con un 6%.

Siendo el rango salarial de 20,000-30,000 el más frecuente entre las personas encuestadas, constituyendo un total de 57 personas.

Rango Salarial

Etiquetas de fila	Frecuencia
L.10,001-20,000	31
L.20,001-30,000	57
L.30,001-40,000	6
L.40,0001-50,000	6
Más de L.50,001	7
Total, general	107

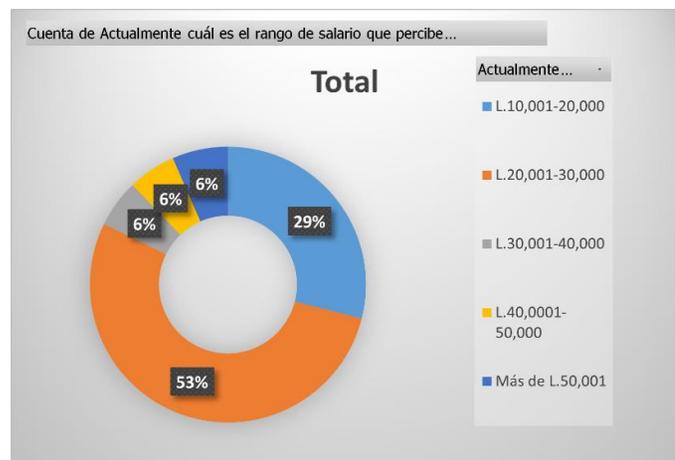


Ilustración 4 Salario

4. Antigüedad laboral en la institución ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la institución pública?

La variable antigüedad en la institución refleja los siguientes porcentajes: Menos de 1 año (6%), 1-5 años (22%), 5-10 años (7%), 10- 20 años (23%) y **Más de 20 años (42%)**.

Siendo la antigüedad de más de 20 años la más predominante, constituyendo un total de 45 personas, seguida de la antigüedad 10-20 años, constituyendo un total de 25 personas.

Antigüedad Laboral

Etiquetas de fila	Frecuencia
10- 20 años	25
1-5 años	24
5-10 años	7
Más de 20 años	45
Menos de 1 año	6
Total, general	107



Ilustración 5 Antigüedad Laboral

5. Categoría que tiene en la institución

En relación a la categoría profesional, tal como se observa, hay una gran variedad

de profesiones:

- Auxiliares 34
- Conserje 4
- Conductor 1
- Encargado de farmacia 1
- Control de vectores 2
- Enfermeras 9
- Médicos 25
- Microbiólogo 1
- Odontólogo 4
- Oficial 3
- Oficinista 4
- Promotor 2
- Psicólogo 1
- Secretaria 2
- Técnico 10
- Trabajador Social 4

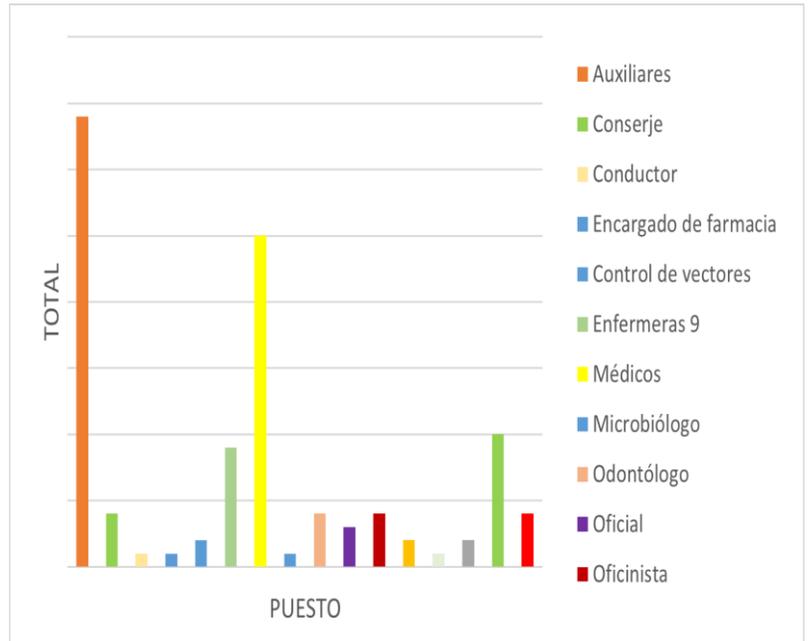


Ilustración 6 Cargo

6. ¿Conoce usted el reglamento interno de su institución?

En cuanto al conocimiento del reglamento interno, el 45% de las personas consideran que conocen en profundidad el reglamento interno de la institución, seguido de un 47% que entiende que conoce poco el marco normativo y el 8% considera que no lo conoce.

Siendo, por tanto, que el total de 50 personas conocen poco el marco normativo que rige la organización.

Reglamento interno

Etiquetas de fila	Frecuencia
Mucho	48
Nada	9
Poco	50
Total, general	107

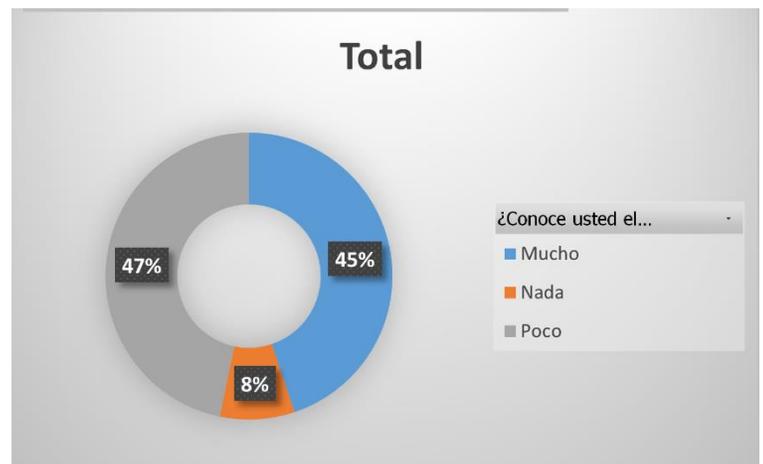


Ilustración 7 Reglamento Interno

7. ¿Conoce usted el plan estratégico de la Institución?

Plan estratégico

Etiquetas de fila	Frecuencia
No	37
Si	70
Total, general	107

Etiquetas de fila	Frecuencia
No	33
Si	74
Total, general	107

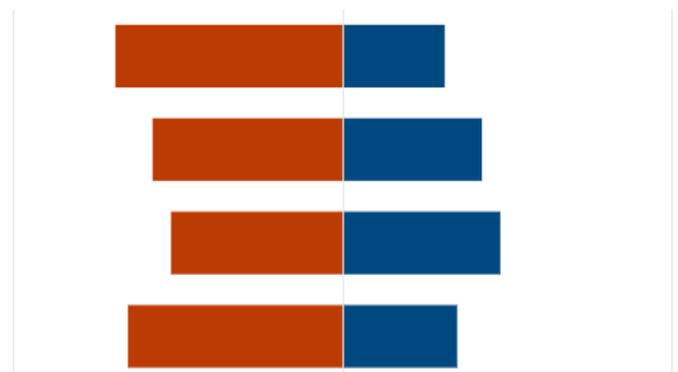


Ilustración 8 Plan Estratégico

Etiquetas de fila	Frecuencia
No	45
Si	62
Total, general	107

Etiquetas de fila	Frecuencia
No	51
Si	56
Total, general	107

Resultados obtenidos en la prueba de Motivación Laboral

8. En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan emocionado está de ir a trabajar? Donde 1 representa “poco emocionado” y 5 “muy emocionado”

Teniendo en cuenta que la escala de respuesta oscila de 1 punto que valora que la persona se siente poco emocionado y el 5 muy emocionado, los resultados obtenidos indican que no hay ninguna persona que puntúe el valor mínimo de la escala, un 13% puntuaría 2, un 33% puntuaría 3, un 34% una puntuación de 4 y un 20% una puntuación de 5.

Siendo la respuesta 4 considerado emocionado en la institución, que llenó un total de 36 personas, seguidamente de la respuesta 3 considerado poco emocionado en la institución con un total de 35 personas.

Emocionado de ir a trabajar

Etiquetas de fila	Frecuencia
2	14
3	35
4	36
5	22
Total, general	107

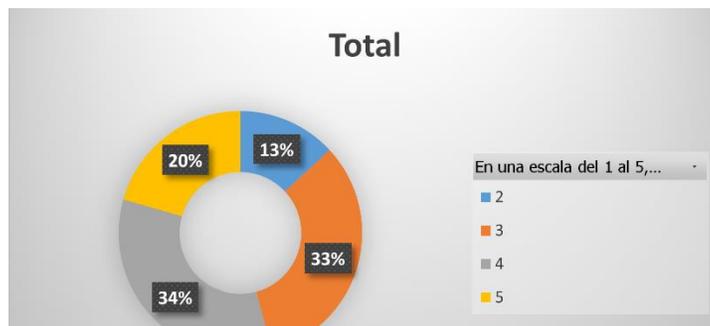


Ilustración 9 Qué tan emocionado está

9. ¿Actualmente qué aspectos de su trabajo le motivaron a unirse a esta institución?

Los resultados obtenidos en relación a los aspectos del trabajo que motivan la vinculación a la institución son: Dinero (28%), **Estabilidad laboral (56%)**, Prestigio de la institución (16%), Recompensas no económicas (0%) y Otros (0%).

Como se puede observar, la **Estabilidad laboral** fue la causa más frecuente que originó que los trabajadores se unieran a esta institución, significa un total de 60 personas, seguida de 30 personas que consideran que el factor dinero es su motivador principal.

Aspecto del trabajo

Etiquetas de fila	Frecuencia
Dinero	30
Estabilidad laboral	60
Prestigio de la institución	17
Total, general	107

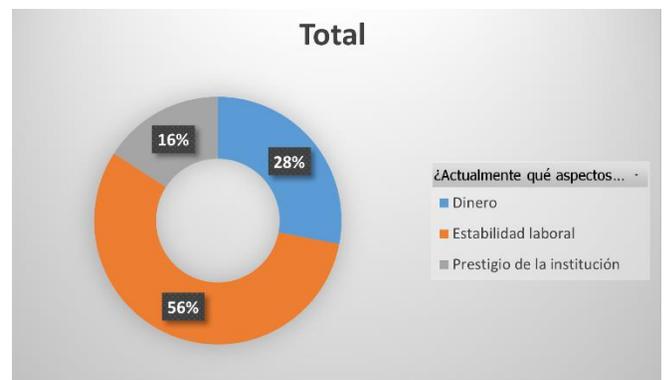


Ilustración 10 Aspectos para unirse a la institución

10. En una escala del 1 al 10, ¿Qué tan satisfecho/a está con su trabajo actualmente? En donde el 1 representa “poco satisfecho” y 10 “muy satisfecho”

Teniendo en cuenta que la escala de respuesta oscila de 1 punto que valora que la persona se siente poco satisfecho y el 10 muy satisfecho, los resultados obtenidos indican que, no hay ninguna persona que puntuó el valor mínimo de la escala 1, 2 y 3, un 13% que puntuaría 4, un 14% que puntuaría un 5, 9% que puntuaría un 6, un 14% puntuaría un 7, **un 19% que puntuaría 8**, un 13% que puntuaría un 9 y un 18% una puntuación de 5

Siendo, por tanto, la opción **8 considerado satisfecho en la institución**, la más frecuente, con un total de 20 personas, seguido de la respuesta 10 **considerado muy satisfecho en la**

institución con un total de 19 personas encuestadas.

Satisfacción laboral

Etiquetas de fila	Frecuencia
4	14
5	15
6	10
7	15
8	20
9	14
10	19
Total, general	107

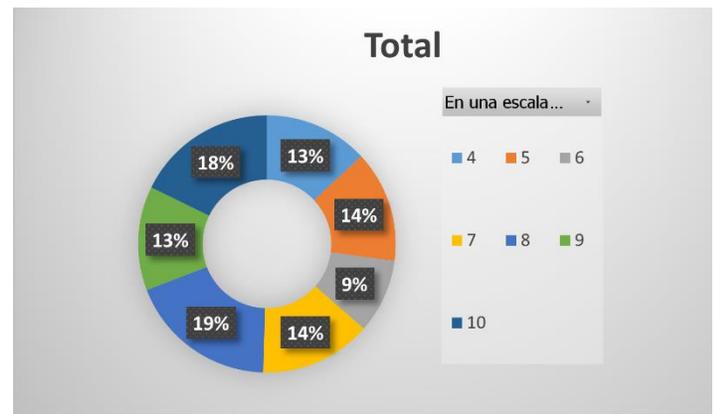


Ilustración 11 Satisfacción en el trabajo

11. ¿Qué acciones o programas de reconocimiento considera usted más efectivo para motivar a los empleados en la institución?

Con respecto al programa de reconocimiento se obtuvieron los siguientes resultados: **Monetario con un 52%**, Ambiente laboral con un con un 30%, Reconocimiento con un 18%.

El factor **Monetario** resultó el más considerado por las personas encuestadas, más específicamente un total de 56, segundo del ambiente laboral con un total de 32 personas.

Acciones o programas de reconocimiento

Etiquetas de fila	Frecuencia
Ambiente laboral	32
Monetario	56
Reconocimiento	19
Total, general	107

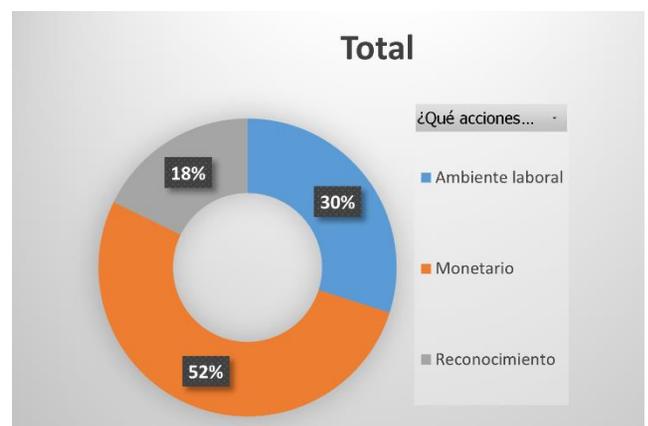


Ilustración 12 Reconocimiento más efectivo

12. Actualmente ¿Se siente valorado como empleado de esta institución? En donde 1 representa que se siente “poco valorado” y 5 “muy valorado”

La percepción que cada persona tiene sobre la valoración que su institución le da queda reflejada en los siguientes resultados: En donde el 1 representa que se siente poco valorado y el 5 muy valorado, el 1 con un 0%, el 2 con un 11%, **el 3 con un 42%**, el 4 con un 37%, y el 5 con un 10%.

Los resultados indican que el ítem **3, es decir, considerado poco valorado en la institución**, el que constituye la opción más considerada, siendo un total de 45 personas las que se reflejan en la misma, seguida del ítem 4, es decir, considerado valorado en la institución con un total de 39 personas encuestadas.

Valorado en la institución

Etiquetas de fila	Frecuencia
2	12
3	45
4	39
5	11
Total, general	107

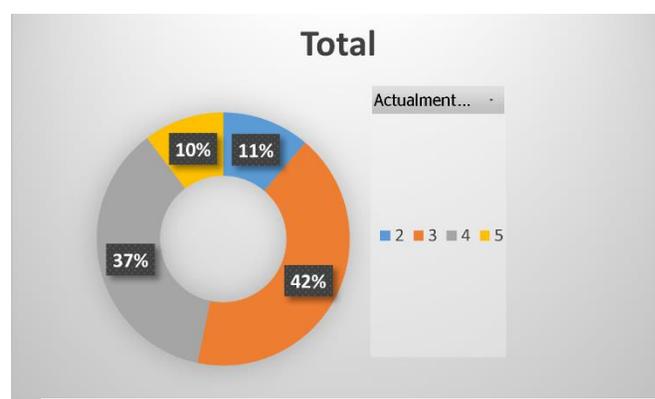


Ilustración 13 Valorado en la institución

13. ¿Usted siente que sus superiores le brindan lo siguiente:

• En cuanto al apoyo que ofrecen los superiores se obtuvo los siguientes resultados: un 45% se siente muy apoyado, un 47% se siente **poco apoyado** y un 8% se siente nada apoyado. Siendo **Poco apoyado** el resultado más predominante constituyendo un total de 50 personas.

• Con respecto al reconocimiento se obtuvo los siguientes resultados: un 32% se siente muy reconocido, un 48% **poco reconocido** y 20 % nada reconocido. Siendo **Poco reconocido** el resultado más predominante constituyendo un total de 52 personas.

• En cuanto al esfuerzo se obtuvieron los siguientes resultados: la respuesta muy reconocida con un 32%, **poco reconocido con un 50%** y nada reconocido con un 18%. Siendo la respuesta más frecuente **Poco reconocido** por los superiores con un total de 54 personas encuestadas.

Los superiores le brindan lo siguiente

Etiquetas de fila	Frecuencia
Mucho	48
Nada	9
Poco	50
Total, general	107

Etiquetas de fila	Frecuencia
Mucho	34
Nada	21
Poco	52
Total, general	107

Etiquetas de fila	Frecuencia
Mucho	34
Nada	19
Poco	54
Total, general	107

14. ¿Qué incentivos o recompensas no económicas considera usted que podrían aumentar la motivación en los empleados?

En relación con las recompensas no económicas, se obtuvieron los siguientes resultados: un 28% Flexibilidad, un 25% Formación, un 6% Ocio, **un 41% Reconocimiento** y Otros con un 0%.

La escala de opciones más frecuente oscila de la opción **Reconocimiento** con un total de 90 selecciones, seguida de la respuesta **Flexibilidad** con un total de 60 selecciones y **Formación** con un total de 54 selecciones.



Ilustración 14 Recompensas no económicas

Resultados obtenidos en la prueba del Desempeño

15. ¿Durante el último año cuantos reconocimientos ha recibido por su buen desempeño laboral?

En relación al reconocimiento, se obtuvieron los siguientes resultados: **Ninguno con un 75%**, 1 con un 15%, 2 con un 3% y Más de dos con un 7%.

Siendo por tanto la respuesta **Ningún reconocimiento** la más contestada con un total de 80 personas.

Reconocimientos recibidos

Etiquetas de fila	Frecuencia
1	16
2	3
Más de dos	8
Ninguno	80
Total, general	107

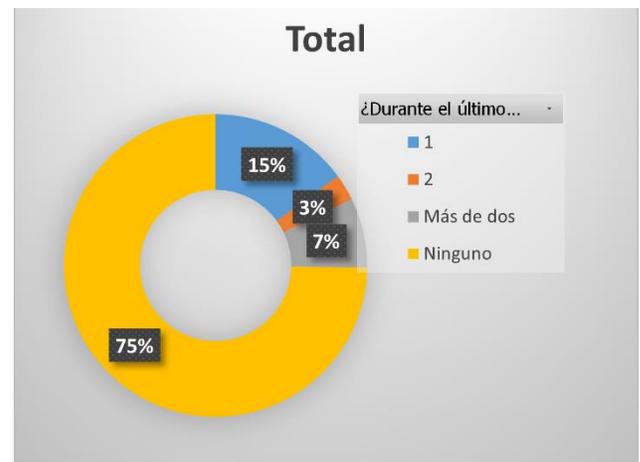


Ilustración 15 Reconocimientos obtenidos

16. ¿Se siente motivado/a para contribuir con:

En relación a la contribución de ideas se obtuvieron los siguientes resultados: la respuesta muy motivada con un 38%, **la respuesta poco motivada con un 41%** y la respuesta nada motivada con un 21%. Siendo por tanto la respuesta **Poco motivado** en la institución la más contestada con un total de 34 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
Mucho	41
Nada	22
Poco	44
Total, general	107

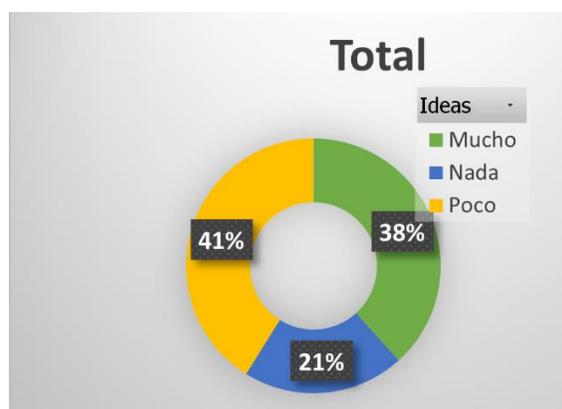


Ilustración 16 Motivación ideas

En relación a la eficiencia se obtuvieron los siguientes resultados: **la respuesta muy motivado con un 41%**, poco motivado con un 37% y motivado con un 22%. Siendo por tanto la respuesta **Muy motivado** en la institución la más contestada con un total de 44 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
Mucho	44
Nada	23
Poco	40
Total, general	107

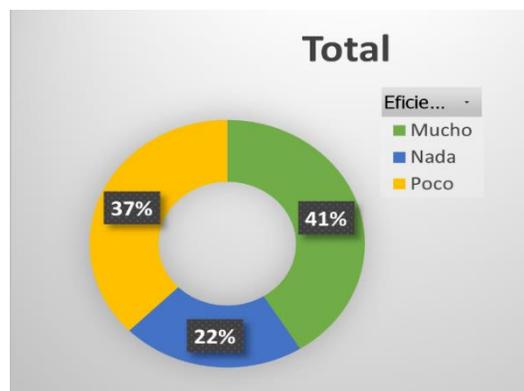


Ilustración 17 Eficiencia en la institución

En relación a los procesos se obtuvieron los siguientes resultados: la respuesta muy motivado con un 35%, **poco motivado con un 35%** y nada motivado con un 30%. Siendo por tanto la respuesta **Poco motivado** en la institución la más contestada con un total de 38 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
Mucho	37
Nada	32
Poco	38
Total, general	107

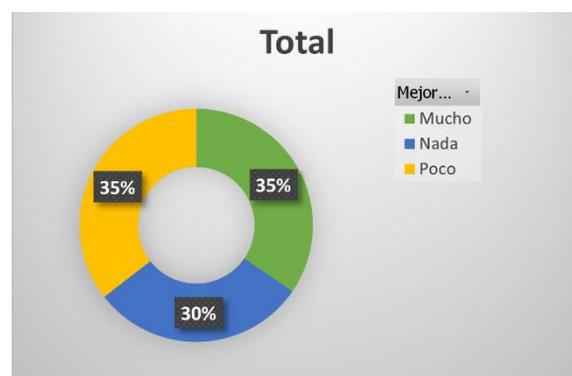


Ilustración 18 Mejorar los procesos

17. ¿Se siente involucrado/a en la toma de decisiones en su área de trabajo?

En relación a la toma de decisiones se obtuvieron los siguientes resultados: En donde el 1 representa que se siente poco involucrado y el 5 muy involucrado, el 1 con un (7%), **el 2 con un (32%)**, **el 3 con un (30%)**, el 4 con un (22%), y el 5 con un (22%).

Siendo las respuestas 2 **considerado poco involucrado en la institución** con un total de 34 personas, seguidamente de la respuesta 3 **considerado involucrado** con un total de 32 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
1	10
2	34
3	32
4	24
5	7
Total general	107

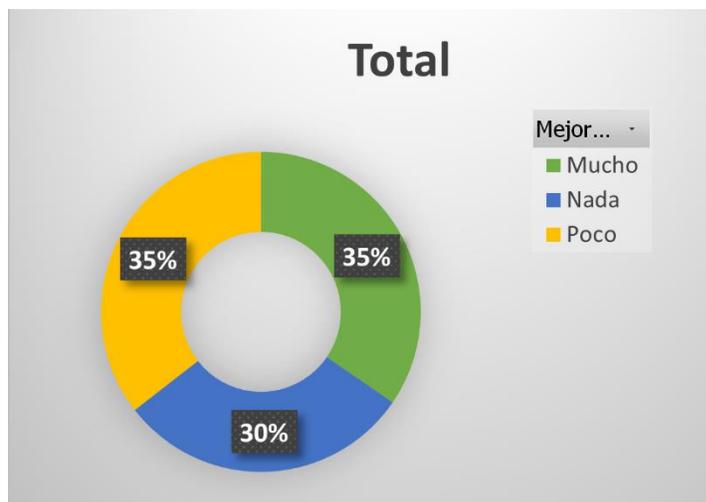


Ilustración 19 Involucrado en la mejora de los procesos

18. ¿Considera que el salario neto recibido es proporcional en relación con su esfuerzo al trabajo?

Teniendo en cuenta que la escala oscila de 1 punto que valora la persona siente poco proporcional su salario y el 5 muy proporcional, los resultados obtenidos indican que: el 1 con un (1%), el 2 con un (21%), **el 3 con un (40%)**, el 4 con un (21%), y el 5 con un (17%).

Siendo por tanto la respuesta 3 **considerado neutro** con un total de 43 personas, la respuesta 2 **considerado poco proporcional** con un total de 23 personas, seguidamente de la respuesta 4 **considerado proporcional** con un total de 22 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
1	1
2	23
3	43
4	22
5	18
Total general	107

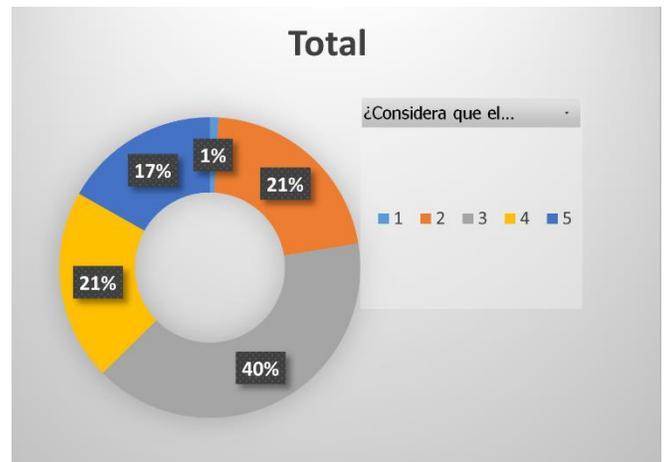


Ilustración 20 Salario Neto percibido

19. ¿Sabe usted que es una evaluación de desempeño?

En cuanto al conocimiento sobre de las evaluaciones, se obtuvieron los siguientes resultados: **Mucho con un (46%), Poco con un (46%)** y Nada con un (8%).

Siendo por tanto la respuesta **Mucho** y **Poco** la más contestada con un total de 99 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
Mucho	49
Nada	9
Poco	49
Total,general	107

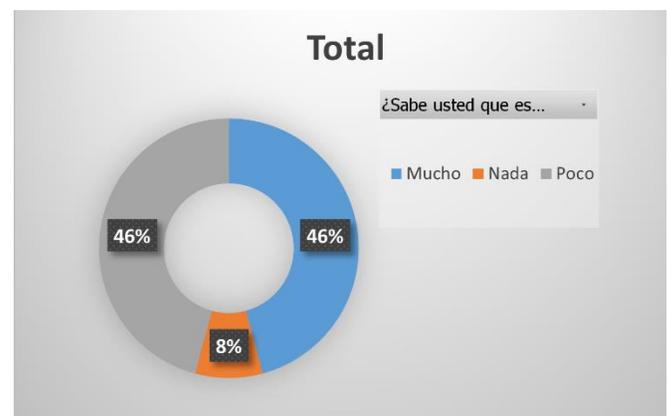


Ilustración 21 Que es una evaluación de desempeño

20. Durante su relación laboral la institución le ha realizado evaluaciones de desempeño.

En relación a las evaluaciones, se obtuvieron los siguientes resultados: Ninguna evaluación con un 15%, 1 evaluación con un 7%, 2 evaluaciones con un 3% y **más de 2 evaluaciones con un 75%**.

Siendo por tanto la respuesta **más de 2 evaluaciones** más contestó con un total de 80 personas, seguido de **Ninguna evaluación** con un total de 16 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
1 evaluación	8
2 evaluaciones	3
Más de dos evaluaciones	80
Ninguna	16
Total, general	107



Ilustración 22 Realizado evaluaciones de desempeño

21. Cada cuánto se realizan evaluaciones de desempeño en la institución donde usted laboral

Los resultados obtenidos indican que no hay ninguna persona que seleccionó las variables Mensual y Semestral, **Anual con un (83%)** y **No sabe con un (17%)**.

Siendo por tanto la respuesta **Anual** la más frecuente con un total de 89 personas, seguido de la respuesta **No sabe** con un total de 18 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
Anual	89
No sabe	18
Total, general	107

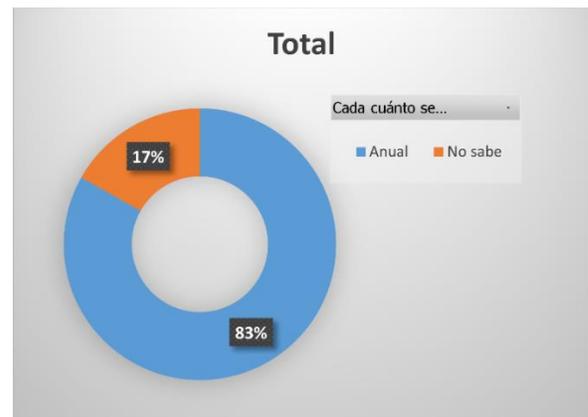


Ilustración 23 Cada cuanto realizan evaluaciones de desempeño

22. Qué nivel de compromiso tiene usted con las siguientes afirmaciones

En cuanto al nivel de compromiso se obtuvieron los siguientes resultados: **Muy comprometido con un (78%)**, poco comprometido con un (20%) y nada comprometido con un (2%).

Siendo por tanto la respuesta **Muy comprometido** la más contestada con un total de 84 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
Muy comprometido	84
Nada Comprometido	2
Poco comprometido	21
Total, general	107



Ilustración 24 Nivel de compromiso con las actividades

En esta pregunta se obtuvieron los siguientes resultados: **Muy comprometido con un (78%)**, poco comprometido con un (21%) y nada comprometido con un (1%).

Siendo por tanto la respuesta **Muy comprometido** la más contestada con un total de 83 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
Muy comprometido	83
Nada Comprometido	1
Poco comprometido	23
Total, general	107

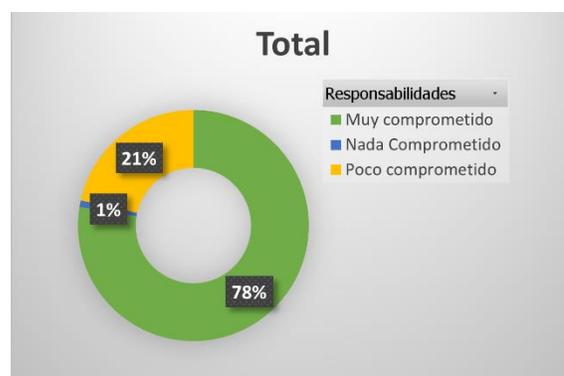


Ilustración 25 Nivel de compromiso con las responsabilidades

En esta pregunta se obtuvieron los siguientes resultados: **Muy comprometido con un 79%**, poco comprometido con un 21% y nada comprometido con un 0%.

Siendo por tanto la respuesta **Muy comprometido** la más contestada con un total de 84 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
Muy comprometido	84
Poco comprometido	23
Total general	107

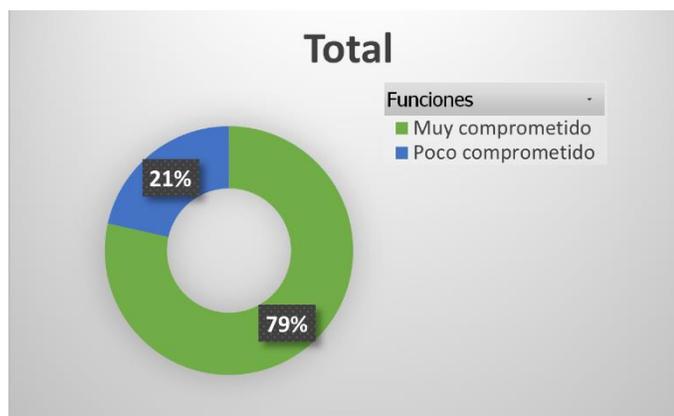


Ilustración 26 Nivel de compromiso con las Funciones

23. ¿La institución le dota las herramientas necesarias para realizar y ejecutar sus funciones o actividades en el trabajo?

En esta pregunta se obtuvieron los siguientes resultados: La respuesta mucho con un (5%), **la respuesta poco con un (88%)** y la respuesta nada con un (5%).

Siendo por tanto la respuesta **Poco** la más contestada con un total de 94 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
Mucho	5
Nada	8
Poco	94
Total general	107

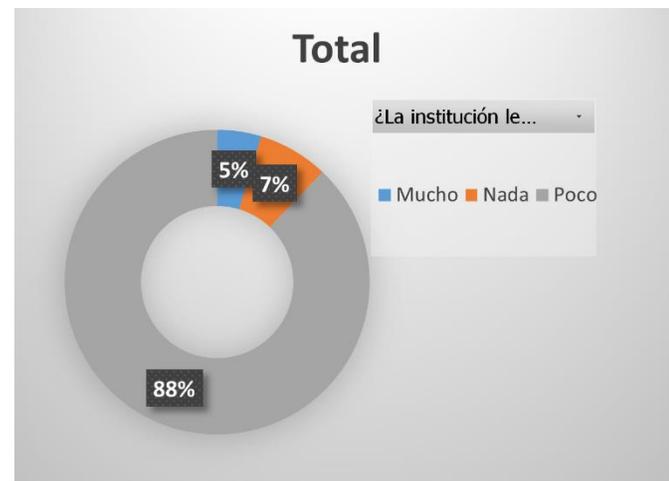


Ilustración 27 Dota herramientas

24. La institución cuenta con instalaciones adecuadas para un cumplir con las funciones o actividades en el trabajo

En esta pregunta se obtuvieron los siguientes resultados: Bueno con un (14%), malo con un (9%) y **Regular con un (77%)**.

Siendo por tanto la respuesta **Regular** la más contestada con un total de 82 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
Bueno	15
Malo	10
Regular	82
Total general	107

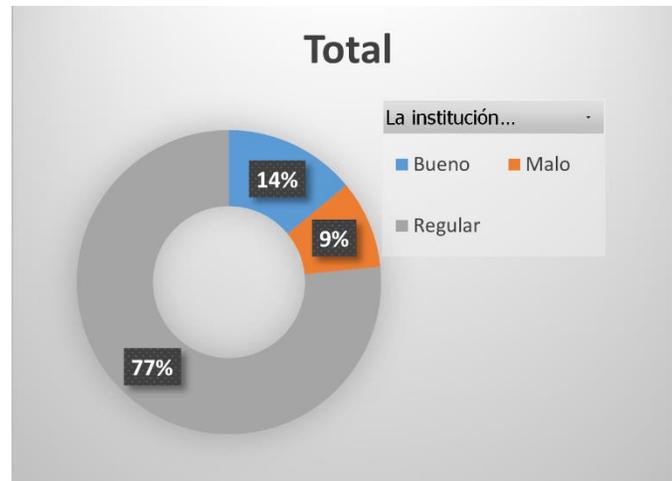


Ilustración 28 Instalaciones adecuadas

25. ¿Considera usted que el clima laboral de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas?

En esta pregunta se obtuvieron los siguientes resultados: La respuesta **Si con un (92%)** y la respuesta No con un (8%).

Siendo por tanto la respuesta **Sí** la más contestada con un total de 98 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
No	9
Si	98
Total general	107

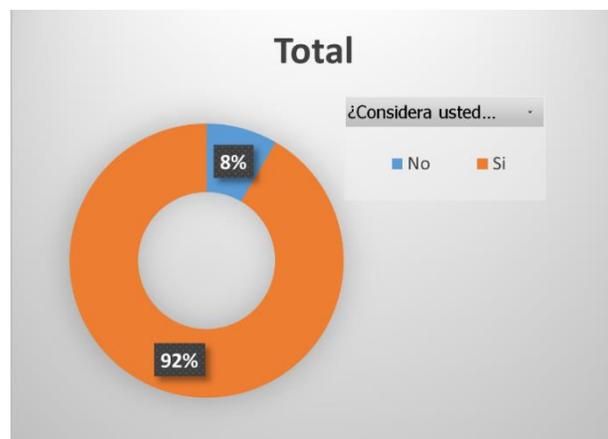


Ilustración 29 Clima laboral

26. La institución cuenta con mobiliario adecuadas para cumplir con sus funciones o actividades en el trabajo

En esta pregunta se obtuvieron los siguientes resultados: Mobiliario en buen estado con un (6%), Mobiliario en mal estado con un (22%), Mobiliario nuevo con un (6%), **Mobiliario regular estado con un (47%)** y Mobiliario ni bueno ni malo con un (25%).

Siendo por tanto la respuesta **Mobiliario regular estado** la más contestada con un total de 50 personas.

Etiquetas de fila	Frecuencia
Mobiliario en buen estado	6
Mobiliario mal estado	24
Mobiliario regular estado	50
Ni bueno ni malo	27
Total, general	107

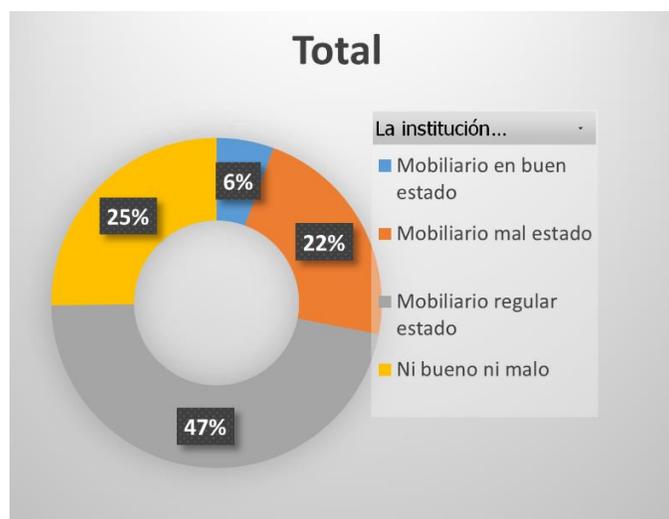


Ilustración 30 Mobiliario adecuado

27. Mencione en qué le gustaría que la Institución mejore en el entorno laboral

- Mejorar las instalaciones
- Mejorar los salarios
- Mejorar el ambiente laboral
- Reconocimiento
- Formación
- Capacitaciones
- Mobiliario y equipo

6.1 Discusiones

Al momento de indagar sobre este tema en específico, se tuvo la dificultad de no encontrar información sobre el Centro Integral de Salud Alonso Suazo, por lo cual se procedió a solicitar autorización para aplicar el instrumento de investigación a los servidores públicos del centro y tener información con mayor credibilidad para llevar a cabo la investigación.

Además, se menciona el hallazgo de investigaciones previas relacionadas con el tema, lo cual es fundamental para contextualizar y fundamentar el estudio. Como se mencionó el estudio realizado por Ruiz, Salazar y Valdivia (2023) en la ciudad de México, aborda la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en el sector salud en época postpandemia. Este estudio utiliza un enfoque metodológico específico, para demostrar la correlación positiva entre motivación y desempeño laboral.

Por otro lado, se referencia el trabajo de Puma (2020) muestra una alta correlación positiva entre motivación laboral y compromiso organizacional, este hallazgo es de suma importancia, ya que un alto nivel de compromiso organizacional se asocia comúnmente con una mayor productividad, satisfacción laboral y retención de empleados.

Las investigaciones antes mencionadas destacan la relevancia y la existencia de relaciones significativas entre variables clave, como la motivación laboral y el desempeño o el compromiso organizacional. La inclusión de estos antecedentes fortalece la fundamentación teórica del estudio y brinda un punto de partida sólido para la investigación propuesta.

Durante el desarrollo de la metodología por parte de los servidores públicos, no se obtuvo una respuesta inmediata al cuestionario presentado, ya que el personal no está acostumbrado a participar en investigaciones o evaluaciones, a lo que se procedió a explicar más detalló sobre que trata la investigación.

Se planteó como primer objetivo identificar los factores que influyen en la motivación y desempeño laboral en esta entidad del sector público, los resultados encontrados señalan que el factor que más predominan positivamente es la estabilidad laboral, los factores que se deben de mejorar es el salario, el reconocimiento al personal y las instalaciones en donde laboran.

Según el segundo objetivo planteado se descubrió que el personal no cuenta con las herramientas y equipos necesarios, para poder desempeñar su trabajo de manera eficiente, como lo menciona Connie C. (2003) en su investigación, “Según la teoría de Maslow, si los gerentes quieren que el personal produzca resultados óptimos, pueden trabajar para comprender las necesidades de los empleados y crear condiciones propicias para satisfacerlas”.

Es fundamental que la institución reconozca la importancia de valorar y recompensar el buen desempeño de sus empleados. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de reconocimiento formales e informales que celebren los logros individuales y de equipo. Además, es importante que los jefes o directores brinden retroalimentación constructiva y equilibrada, al momento de realizar las evaluaciones de desempeño, para darle seguimiento a la evaluación.

La falta de reconocimiento del buen trabajo de los empleados y la atención excesiva

a los errores pueden tener efectos adversos en la motivación, el desempeño laboral y el compromiso organizacional. La institución debe fomentar un ambiente laboral positivo y priorizar el reconocimiento y la valoración de sus empleados como parte fundamental de su estrategia como entidad pública.

7 Conclusiones

1. Por lo tanto, puede concluirse que los factores motivacionales más predominantes en el desempeño laboral de los empleados de la institución, es tener un salario competitivo, tener reconocimiento y contar con un buen ambiente laboral.
2. Teniendo en cuenta los datos obtenidos en el instrumento de investigación aplicado en el CIS Alonso Suazo, se debe mejorar la infraestructura, dotar de herramientas y equipo de trabajo en la institución, para crear un mejor desempeño laboral.
3. En conclusión, el CIS Alonso Suazo, no cuenta con un plan de reconocimiento y recompensas hacia el personal de trabajo, lo cual provoca un bajo desempeño laboral.

8 Bibliografía

- Barcia, M., Cedeño, D., & Bermúdez, A. (2019): Niveles de motivación en el desempeño laboral. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 7, 1-16.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8930086>
- Barrios, R. (2009) *Motivación, Satisfacción Y Desempeño Laboral En Profesionales De Enfermería Caso: Hospitales tipo IV de la Región Centroccidental de Venezuela* (Tesis Doctoral, Universidad de DEUSTO San Sebastián).
<https://Www.Educacion.Gob.Es/Teseo/Imprimirficherotesis.Do?Idfichero=8iiuzrjeezm%3d>
- Cáceres, L. (2023,10 de julio). Odontólogos del Alonzo Suazo, de brazos caídos por falta de pago: *Tiempo*. <https://tiempo.hn/odontologos-del-alonzo-suazo-en-paro/>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Connie, C. (2003). *¿Qué pasa con la motivación?, Empowering your Library American: Una guía para mejorar el servicio, la productividad y la participación* (1ª ed.,17-23). Chicago: Library Association Chicago.

- Herrera, J., & Zamora (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *Correo científico Medico de Holguin*, 18(1), 1-3.
<https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/1168/473>
- Marco, J. (2023). Desempeño Laboral: Definición, Medición Y Estructura. En M. Diaz, C. Hervás, M.A. Domínguez & A. Martín (Coord.), *Sembrando el Futuro: la revolución en la formación y desarrollo de competencias* (1ª ed.,397-412). Dykinson S. L.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9267934>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020) La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 46-52.
<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Salas P., Aneiros R. Y Hattim R (1997). Evaluación de la Competencia Clínica de los Educandos mediante inspecciones integrales de Educación Superior. *Revista Cubana Educación Médica Superior* 1(10), 6-12.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Ruiz, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023) La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(26), 6.
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

Valeriano, J. (2022,13 de septiembre). La inseguridad abate a los pacientes y al personal de los centros de salud: Los establecimientos de atención médica son necesarios para que las personas acudan a resolver sus necesidades de salud, pero requieren de inversión, seguridad y personal por parte del ente sanitario. *El Heraldo*. <https://www.elheraldo.hn/tegucigalpa/inseguridad-abate-pacientes-personal-centros-salud-JF10049347>

9 Anexos: encuesta de “La Motivación y el desempeño en el CIS Alonso Suazo Tegucigalpa”

Datos Demográficos

1. Sexo *

- a) Femenino
- b) Masculino
- c) Otros

2. Edad *

18-24 años

25-30 años

31-34 años

35-39 años

40-44 años

45-49 años

50-54 años

55-59 años

60-65 años

Más de 65 años

3. Actualmente cuál es el rango de salario que percibe mensualmente

L.0- 10,000

L.10,001-20,000

L.20,001-30,000

L.30,001-40,000

L.40,0001-50,000

Más de L.50,001

Datos Generales

4. Antigüedad laboral en la institución ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la institución pública?

a) Menos de 1 año

b) 1-5 años

c) 5-10 años

d) 10- 20 años

e) Más de 20 años

5. Cargo que tiene en la institución

6. ¿Conoce usted el reglamento interno de su institución?

a) Nada

b) Poco

c) Mucho

7. ¿Conoce usted el plan estratégico de la Institución?

	Si	No
Misión		
Visión		
Objetivos		
Valores		

Motivación

8. En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan emocionado está de ir a trabajar? *

Donde 1 representa Poco emocionado y 5 Muy emocionado

9. ¿Actualmente qué aspectos de su trabajo le motivaron a unirse a esta institución?

- a) Dinero
- b) Estabilidad laboral
- c) Prestigio de la institución
- d) Recompensas no económicas

e) Otras

10. En una escala del 1 al 10, ¿Qué tan satisfecho/a está con su trabajo actualmente?

Donde 1 representa poco satisfecho y 10 muy satisfecho

11. ¿Qué acciones o programas de reconocimiento considera usted más efectivo para motivar a los empleados en la institución? *

- a) Monetario
- b) Ambiente laboral
- c) Reconocimiento
- d) Otras

12. Actualmente ¿Se siente valorado como empleado de esta institución?

Donde 1 representa poco valorado y 5 muy valorado

13. ¿Usted siente que sus superiores le brindan lo siguiente:

	Poco	Nada	Mucho
Apoyo en las funciones laborales			
Reconocen sus logros			

Reconocen sus esfuerzos			
--------------------------------	--	--	--

14. ¿Qué incentivos o recompensas no económicas considera usted que podrían aumentar la motivación en los empleados?

- a) Flexibilidad.
- b) Formación.
- c) Ocio
- d) Reconocimiento
- e) Otras

15. ¿Durante el último año cuantos reconocimientos ha recibido por su buen desempeño laboral?

- a) Ninguno
- b) 1
- c) 2
- d) Más de dos

16. Se siente motivado/a para contribuir con:

	Poco	Nada	Mucho
Ideas			
Mejora en los procesos			

Eficiencia en la institución			
------------------------------	--	--	--

17. ¿Se siente involucrado/a en la toma de decisiones en su área de trabajo?

Donde 1 representa poco involucrado y 5 muy involucrado

18. ¿Considera que el salario neto recibido es proporcional en relación con su esfuerzo al trabajo? Donde 1 representa poco proporcional y 5 muy proporcional

Desempeño

19. ¿Sabe usted que es una evaluación de desempeño?

- a) Nada
- b) Poco
- c) Mucho

20. Durante su relación laboral la institución le ha realizado evaluaciones de desempeño

- a) Ninguna
- b) 1 evaluación
- c) 2 evaluaciones
- d) Más de dos evaluaciones

21. Cada cuánto se realizan evaluaciones de desempeño en la institución donde usted labora

- a) Mensual
- b) Semestral
- c) Anual
- d) No sabe

22. Qué nivel de compromiso tiene usted con las siguientes afirmaciones

	Nada Comprometido	Poco comprometido	Muy comprometido
Las actividades			
Funciones			
Responsabilidades			

23. ¿La institución le dota las herramientas necesarias para realizar y ejecutar sus funciones o actividades en el trabajo?

- a) Nada
- b) Poco
- c) Mucho

24. La institución cuenta con instalaciones adecuadas para un cumplir con las funciones o actividades en el trabajo

- a) Bueno
- b) Regular
- c) Malo

25. ¿Considera usted que el clima laboral de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas?

- a) Si
- b) No

26. La institución cuenta con mobiliario adecuadas para un cumplir con sus funciones o actividades en el trabajo

- a) Mobiliario mal estado
- b) Mobiliario regular estado
- c) Ni bueno ni malo
- d) Mobiliario en buen estado
- e) Mobiliario nuevo

27. Mencione en qué le gustaría que la Institución mejore en el entorno laboral