



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y desempeño laboral en el 2BO del
hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión de los servicios de la salud

AUTOR:

Br. Inca Parra, José Albino

ASESOR:

Dr. Vértiz Osore, Jacinto Joaquín

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los Servicios de la Salud

PERÚ - 2017

Página del jurado

.....

Dr. Juan Méndez Vergaray

Presidente

.....

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Secretario

.....

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores

Vocal

Dedicatoria

A nuestro Divino Hacedor y con especial cariño a mis seres queridos Gloria, Vanessa y David, que me brindan su amor, confianza y apoyo en todo momento para el logro de mis aspiraciones.

José.

Agradecimientos

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas y orientaciones, de manera especial al Dr. Joaquín Vértiz Osoreo por su dedicación y constancia en nuestra formación académica para alcanzar un peldaño más en la vida profesional.

Al personal directivo y colegas del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen por su apoyo desinteresado e incondicional, por permitir realizar mi trabajo de investigación para hacer realidad la culminación de la Maestría de manera especial a mi jefe el Dr. Miguel Quiñones, a mis colegas y personal asistencial del 2BO.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Inca Parra José Albino, estudiante del Programa Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 08830689, con la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Lima, 17 de diciembre del 2016

Firma:-----

Br. José Albino Inca Parra

DNI: 08830689

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en un pabellón de especialidades del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016”, la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado de Maestro en Gestión de los servicios de la Salud.

Los contenidos que se desarrollan son:

I: Introducción: En esta parte se hace una panorámica sobre el tema planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Como marco teórico se narran los antecedentes y el marco teórico.

.II: Marco Metodológico: En esta parte se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y su operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra. Por último se señala el tipo de análisis de los datos.

III: Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello se utilizaron gráficos y tablas donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación.

IV: Discusión: Se comparan los resultados obtenidos con otros obtenidos por otros investigadores, citados en los antecedentes

V: Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.

VI: Recomendaciones: Emergen de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática.

VII: Referencias bibliográficas contiene la lista de todas las citas contenidas en el cuerpo de la tesis.

VIII: Apéndice contiene matriz de consistencia, Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ, certificado de validación de instrumentos de investigación, base de datos.

Lista de tablas.

Lista de gráficos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Br. José Albino Inca Parra

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Indice	viii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. Introducción	16
1.1 Antecedentes	18
1.1.1 Internacionales	18
1.1.2 Nacionales	21
1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística.	26
1.3 Justificación	32
1.4 Problema	33
1.4.1 Situación problemática	33
1.4.2 Formulación del problema	34
1.5 Hipótesis.	34
1.6 Objetivos	35
II. Marco metodológico	36
2.1 Variables.	37
2.2 Operacionalización de variables:	37

2.3 Metodología.	40
2.4 Tipo de estudio	41
2.5 Diseño	41
2.6 Población, muestra y muestreo	42
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.8 Métodos de análisis de datos	50
2.9 Aspectos éticos	51
III. Resultados	52
3.1 Descripción de resultados	53
3.2 Contrastación o prueba de hipótesis	67
IV. Discusión	73
V. Conclusiones	78
VI. Recomendaciones	80
VII Referencias	82
VIII Apéndice	87
8.1 Matriz de consistencia	88
8.2 Carta de la Universidad Cesar Vallejo a la oficina Capacitación, Investigación y Docencia de Essalud, presentación al alumno José Albino Inca Parra para realizar trabajo de Investigación (tesis)	89
8.3 Carta de aceptación por Essalud (Almenara) de proyecto de tesis para su ejecución	90
8.4 Base de datos	91
8.5 Cuestionario de motivación laboral	95
8.6. Certificado de validación de instrumento motivación laboral, Dr. Sánchez Ramírez	96

8.7	Certificado de validación de instrumento motivación laboral, Mg. Suazo Pérez	97
8.8	Certificado de validación de instrumento motivación laboral, Dr. Vértiz Osores	98
8.9	Ficha técnica de escala de desempeño laboral (técnicos)	99
8.10.	Certificado de validación de instrumento desempeño laboral (técnicos), Dr. Sánchez Ramírez	101
8.11.	Certificado de validación de instrumento desempeño laboral (técnicos), Mg, Suazo Pérez	102
8.12.	Certificado de validación de instrumento desempeño laboral técnicos), Dr. Vértiz Osores	103
8.13	Ficha técnica de desempeño laboral (profesionales)	104
8.14.	Certificado de validación instrumento desempeño laboral (profesionales), Dr. Sánchez Ramírez	106
8.15	Certificado de validación de instrumento de desempeño laboral (profesionales), Mg. Suazo Pérez	107
8.16	Certificado de validación de instrumento desempeño laboral (profesionales), Dr. Vertiz Osores	108
8.17	Ficha técnica de investigación	109

Lista de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable motivación laboral	38
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral (profesionales)	39
Tabla 3 Operacionalización de la variable desempeño laboral (técnicos)	40
Tabla 4 Dimensiones de la variable motivación laboral	45
Tabla 5 Categorías interpretativas del inventario motivación laboral	46
Tabla 6 Categorías interpretativas del inventario de las dimensiones de motivación laboral	46
Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad de motivación laboral	47
Tabla 8 Dimensiones de la variable desempeño laboral (profesionales)	48
Tabla 9 Dimensiones de la variable desempeño laboral (técnicos)	48
Tabla 10 Categorías interpretativas del inventario desempeño laboral	49
Tabla 11 Estadísticas de fiabilidad de desempeño laboral técnico y profesional	49
Tabla 12 Estadísticas de fiabilidad de desempeño laboral (técnicos)	50
Tabla 13 Estadísticas de fiabilidad de desempeño laboral (profesionales)	50
Tabla 14 Extremos de edad del personal del 2BO en el hospital Guillermo Almenara	53
Tabla 15 Punto de corte de edad en personal del 2BO del hospital Guillermo Almenara	53
Tabla 16 Género del personal del 2BO en el hospital Guillermo Almenara	54
Tabla 17 Motivación laboral - género (tabulación cruzada)	64
Tabla 18 Motivación laboral – ocupación laboral (tabulación cruzada)	64
Tabla 19 Motivación laboral - condición laboral (tabulación cruzada)	65
Tabla 20 Desempeño laboral – género (tabulación cruzada)	65
Tabla 21 Desempeño laboral – ocupación laboral (tabulación cruzada)	66
Tabla 22 Desempeño laboral – condición laboral	66
Tabla 23 Correlación de Spearman entre motivación y desempeño laboral	67
Tabla 24 Correlación de Spearman entre motivación y desempeño laboral personal técnico	68

Tabla 25	Correlación de Spearman entre motivación y desempeño laboral personal profesional	69
Tabla 26	Correlación entre dimensión por logro y desempeño laboral	70
Tabla 27	Correlación entre dimensión por poder y desempeño laboral	71
Tabla 28	Correlación entre dimensión por afiliación y desempeño laboral	72

Lista de figuras.

Figura 1	Cuadro comparativo de teorías de motivación laboral	27
Figura 2	Ocupación laboral del personal asistencial en el 2BO del hospital Guillermo Almenara	55
Figura 3	Condición laboral del personal asistencial en el 2BO del hospital Guillermo Almenara.	56
Figura 4	Estadística descriptiva de la variable motivación laboral	57
Figura 5	Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral	58
Figura 6	Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral (técnicos)	59
Figura 7	Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral (profesionales)	60
Figura 8	Estadística descriptiva motivación laboral: Dimensión por logro	61
Figura 9	Estadística descriptiva motivación laboral: Dimensión por poder	62
Figura 10	Estadística descriptiva motivación laboral: Dimensión por afiliación	63

Resumen

El objetivo fue establecer la relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por toda la población de médicos, enfermeros y técnicos de enfermería (estratificado en técnicos y profesionales) que laboran en el 2BO, haciendo un total de 73 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron la escala de motivación laboral (Steers R. y Braunstein D.), que evalúa en sus tres dimensiones: por necesidad de logro, de afiliación y de poder; y la ficha de evaluación del desempeño laboral (RRHH de MINSA). En la prueba piloto se encontró una confiabilidad de 0,676 para 16 ítems de motivación laboral, 0.669 para ocho ítems de desempeño laboral para técnicos y 0.907 para ocho ítems de desempeño laboral para profesionales. Sometida a validez por expertos, quienes opinaron Aplicable. La correlación entre la escala de motivación y desempeño laboral (técnicos y profesionales) se midió a través de la prueba de Spearman, siendo significativo $p \leq 0.05$. El grado de motivación laboral encontrado fue mediano y el nivel de desempeño laboral fue excelente. Los resultados encontrados mostraron que existe relación positiva y débil entre motivación y desempeño laboral, en cuanto a las dimensiones de motivación y desempeño laboral existe relación positiva y moderada para necesidades de logro y afiliación; no con la dimensión de necesidad de poder, cuyo nivel de significancia fue ≥ 0.05 .

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral.

Abstract

The goal of this research was to establish the relationship between labor motivation and work performance in the 2BO of Guillermo Almenara Hospital. It was carried out under a quantitative approach, of a correlational type whose design is transversal. The sample consisted of all the population of doctors, nurses and nursing technicians who work in this pavilion, making a total of 73 employees. The instruments used were the labor motivational scale (Steers R. and Braunstein D.), which evaluates in its three dimensions: by necessity of achievement, affiliation and power; and the job performance assessment sheet (MINSAs HR). The pilot test found a confidence of 0.676 for 16 items of work motivation, 0.669 for eight items of work performance for technicians and 0.907 for eight items of work performance for professionals, subject to validity by experts who considered applicable both instruments. The correlation between the motivational scale and work performance was measured through the Spearman test, being significant $p \leq 0.05$. The degree of job motivation found was medium and the level of work performance was excellent. The results showed that there is a positive and weak relationship between motivation and work performance; in terms of motivation and work performance dimensions there is a positive and moderate relationship for achievement and affiliation needs, except for the dimension of power need, whose level of Significance was ≥ 0.05 .

Keywords: labor Motivation and labor Performance

I. Introducción

En nuestro país, la gestión pública, se caracteriza por la insatisfacción, con visión negativa de los políticos, ciudadanos y el mismo personal de estas empresas, siendo notorios los casos de corrupción. Se debe demostrar con los análisis estadísticos la calidad del desempeño laboral y el nivel de motivación. Requiere conocer específicamente el desempeño y motivación laboral de quienes hacen funcionar esta empresa.

Arroyo (2013): el descontento en los hospitales de Essalud, son las quejas de los pacientes. Sólo en lo que va del año, más de 52 mil reclamos se han interpuesto ante la Defensoría del Asegurado de la institución. La evaluación del desempeño laboral debe convertirse en nuestras organizaciones en un instrumento de vital importancia en manos de los que gerencian los recursos humanos, a fin de mejorar las habilidades del trabajador, logrando con ello el desarrollo de ventajas competitivas en el área donde se preste un servicio. Por lo tanto, la aplicación de evaluaciones del desempeño laboral de una empresa es un proceso sistemático realizado por parte de la dirección; quien va hacer la encargada de valorar el conjunto de actitudes, desempeño y comportamiento del trabajador en el cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad del valor agregado que éste genera para el logro de las metas trazadas en la organización.

La evaluación del desempeño permite maximizar la motivación en los colaboradores, en la medida que el trabajador perciba una evaluación favorable, por sus tareas cumplidas va a prestar un mejor servicio. En ese sentido, la motivación es uno de los indicadores fundamentales y requiere de mayor atención en toda organización; es importante evaluar desde adentro nuestras limitaciones o deficiencias, mediante el desempeño laboral y conocer cuan motivado trabaja el personal. La Gerencia. Gestión de Recursos Humanos con estos datos corregiría y estarían más cercanos a la calidad total

1.1 Antecedentes

1.1.1 Internacionales

Sum (2015) en su tesis *Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*, para optar tesis de grado de licenciatura en psicología industrial/organizacional en la universidad Rafael Landivar (Guatemala). Propuso como objetivo general de la investigación establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. El diseño que se puso en práctica en esta investigación fue tipo descriptivo. La muestra de estudio estuvo conformada por 34 personas. Los instrumentos que se emplearon fueron una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores. Para el tratamiento estadístico se emplearon la fiabilidad y significación de la media aritmética.

El investigador concluyó que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La prueba psicométrica de motivación obtuvieron puntuaciones en su mayoría altas. Se verificó a través de la escala de Likert, que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades. Las notas obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significancia y fiabilidad.

Enríquez (2014) en su tesis *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*, para optar el grado de magister en administración en la universidad de Montemorelos (México). Propuso como objetivo general de la investigación adaptar un instrumento de evaluación de desempeño y motivación laboral, determinar el grado de motivación como predictor del nivel de desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión

y ofrecer esta información a los directivos el instituto. El diseño que se puso en practica fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 164 empleados (intervinieron todos los empleados). Los instrumentos que se emplearon fueron el primero para medir la motivación elaborado por Manuel Ramon Meza Escobar y Rosa Evila Quintanilla (cuenta con 19 ítemes y una confiabilidad de .909); y el segundo para medir el desempeño, elaborado por Manuel Ramón Meza Rodriguez y Denisse Cruz Castillo (cuenta con 48 ítemes y una confiabilidad de .939. Para el tratamiento estadístico se emplearon: r de Pearson, analisis de varianza factorial y la técnica de regresión lineal simple. El software empleado fue el SPSS, versión 17.0 para Windows.

El investigador concluyó que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados. En relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente.

Coello (2014) en su tesis *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*, para la obtención del título de psicologa en la universidad de Guayaquil (Ecuador) facultad de ciencias psicologicas. Objetivo: Identificar los factores que influyen en el bajo rendimiento de los asesores de ACC del departamento Inbound Pymes y que desencadena en una disminución de la efectividad del departamento. El diseño que se puso en practica en esta investigación fue cuantitativa de tipo descriptiva y explicativa. La muestra de estudio estuvo conformada por 20 personas. Se aplicaron tres instrumentos: Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Entrevista semi estructurada. Grupo focal.

La investigadora concluyó que las condiciones externas son muy satisfactorias para el grupo de asesores de Inboubd Pymes, obteniendo un alto

nivel de satisfacción y descartando que este incida de forma directa en el bajo desempeño del grupo de asesores. Por otro lado, queda en evidencia que hay altos niveles de insatisfacción en sus condiciones internas como: el salario que perciben, la valoración de su trabajo, su participación activa en el grupo y en la empresa, y las comunicaciones interpersonales.

Urdaneta,O.; & Urdaneta, M. (2013) en su trabajo *Evaluación del desempeño y motivación del personal en los institutos de investigaciones de salud. Zulia (Venezuela)* propuso como objetivo general analizar la evaluación del desempeño y la motivación del personal en los Institutos de investigaciones de salud. El diseño que se puso en práctica: descriptivo, transeccional, no experimental y de campo. La muestra de estudio estuvo conformada por la facultad de medicina y facultad de odontología de la universidad de Zulia. Los instrumentos que se emplearon fueron un cuestionario estructurado, tipo encuesta. El software empleado fue SPSS version 16.0.

Los investigadores concluyeron: la evaluación del desempeño es una herramienta de vital importancia para los que gerencian el recurso humano a favor de mejorar el desarrollo progresivo de las habilidades y el grado de motivación de los trabajadores. Los resultados arrojaron la ausencia de una evaluación del desempeño que mida el rendimiento de los trabajadores, ausencia de reconocimientos frecuentes al personal, así como la no aplicabilidad de sanciones por violar una norma, se concluyó la ausencia de evaluaciones formales e informales que generan en el personal malestar en relación a las escasas recompensas y la no aplicación de sanciones por el trabajo incumplido.

Olvera (2013) en su tesis *estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del area comercial de la constructora Furoiani, obras y proyectos*, para optar el titulo psicóloga industrial en la Universidad Guayaquil (Ecuador). Propuso como objetivo general establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani, obras y proyectos. El diseño que se puso en práctica en esta investigación fue mixta

puesto que buscó cuantificar y cualificar las diversas variables que intervendrían en éste trabajo de investigación. La muestra estuvo conformada por 38 empleados. El instrumento que se empleó fue el cuestionario CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo).

La investigadora concluyó que los principales factores que influyen son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son trabajo en equipo y seguridad e higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son factores extrínsecos. Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el salario y el reconocimiento, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa. Los resultados de la evaluación del desempeño revelan que un 50% obtuvo una puntuación aceptable.

1.1.2 Nacionales

Bisetti (2015) en su tesis *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*, para obtener el título profesional de licenciado en psicología en la Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. El estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución armada del Perú-Lima 2015. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por 151 efectivos entre hombres y mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral.

Los resultados encontrados mostraron que existe una relación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral ($r=0,025$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = 0.761$).

Sulca (2015) en su tesis *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial – 1 Lima Cercado (región policial Lima)*, para optar el grado académico de magíster en administración con mención en gestión empresarial en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Propuso como objetivo determinar de que forma las estrategias de motivación impactan en la efectividad de las comisarías de la policía nacional del Perú . Lima Cercado. El diseño que se puso en práctica en esta investigación fue cuantitativo, aplicativo, descriptivo, explicativo no experimental transversal. La muestra de estudio: 93 personas. Los instrumentos que se emplearon fueron un cuestionario con una escala tipo Likert para medir la motivación y niveles de efectividad en la investigación de delitos y los bajos niveles de motivación y la escasa efectividad de los servicios prestados, es la más representativa de dicho problema. variable 1 Motivación en el trabajo, sus dimensiones impacto de la motivación. Impacto del factor motivador e impacto del factor higiene. La variable 2 Desempeño efectivo del trabajador, sus dimensiones: efectividad laboral, resultado de los procesos operativos y resultado de los procesos administrativos. Para el tratamiento estadístico, se empleó la prueba de Pearson y chi cuadrado.

El investigador demostró la relación directa entre los indicadores Factor Motivador y Factor Higiene (Motivación) con los indicadores Procesos Operativos y Procesos Administrativos (Efectividad).

Reynaga (2015) en su tesis *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.*, para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas. Propuso como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pescetto. El enfoque cuantitativo, tipo correlacional, objetivo principal: determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral. Dimensiones de motivación: dimensión de intensidad, la dirección y la perspectiva. Dimensiones de desempeño : participación del empleado, formación del desarrollo profesional y ambiente de trabajo. La muestra de estudio estuvo conformada por 100 personas entre hombres y mujeres: médicos, enfermeras, obstetras, técnicos de enfermería y especialista en laboratorio. Los instrumentos que se emplearon: un cuestionario sobre las dos variables en general con 30 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías. Confiabilidad 0.635% para motivación y 0.55 para desempeño laboral. El software empleado fue el SPSS version 22.

El investigador concluyó que hay una correlación positiva y moderada entre ambas variables.

Esquen (2015) en su tesis *Relación del clima laboral y el desempeño de los trabajadores de supermercados peruanos 2015* para optar el título profesional de licenciado en administración propuso como objetivo general de la investigación determinar la relación de los factores de clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de los supermercados peruanos Plaza Vea. El diseño que se puso en práctica en esta investigación aplicada no experimental de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 72 colaboradores, administradores seleccionados de cinco tiendas en Lima. Los instrumentos que se emplearon fueron para la medición del clima organizacional se utilizó las siguientes dimensiones: comunicación, identificación, retribuciones; y espiritualidad y valores. Para medir desempeño laboral se utilizó un instrumento que tiene las siguientes dimensiones: de tareas, contextuales y organizacionales. Se sometieron a prueba cinco tiendas. El instrumento de recolección de datos estadísticos son dos cuestionarios de preguntas tipo Likert, uno orientado a medir los factores del clima organizacional y el segundo para medir el desempeño laboral. Se aplicó la prueba de chi cuadrado.

Los resultados indican la existencia de una relación directa y significativa de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de Supermercados Peruanos Plaza Vea. Se recomienda mejorar el bajo nivel de fallas encontradas en las dimensiones: comunicación, identificación, retribuciones; y espiritualidad y valores.

Castillo (2014) en su tesis: *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*, para optar el título profesional de licenciada en psicología con mención en psicología social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, propuso como objetivo general de la investigación precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El diseño que se puso en práctica en esta investigación fue comparar y contrastar las tres variables, tipo

transversal. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010).

El investigador concluyó que muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral.

Castillo, A (2013) en su tesis: *Síndrome burn out y desempeño laboral del enfermero en el hospital Nacional Víctor Larco Herrera diciembre 2012*, para optar el título profesional de licenciado en enfermería. Universidad Ricardo Palma- Propone como objetivo general de la investigación determinar el nivel del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el enfermero del hospital nacional Víctor Larco Herrera- diciembre 2013. El enfoque fue cuantitativo de tipo descriptivo. La muestra fue de 138 enfermeros (as). Los instrumentos que se emplearon fueron el instrumento MBI para la recolección de datos de la primera variable y un segundo instrumento para la segunda variable el cual pasó por validez y confiabilidad. Se utilizó la estadística descriptiva (Alfa de Cronbach). La investigación fue evaluada por un comité de ética en investigación.

La investigadora concluyó que la mayoría de las enfermeras del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera presentan una forma moderada de estrés, y desempeño laboral inadecuado.

Vásquez *et al.* (2013), en la tesis titulada “La motivación laboral y el rendimiento profesional en la Dirección de Aviación policial, Lima-Perú”, cuyo objetivo fue analizar si la motivación laboral contribuye en el rendimiento profesional en el personal de la Dirección de Aviación Policial – Lima. La población comprendió a 501 efectivos (82 oficiales superiores; 72 oficiales subalternos; 344

sub oficiales; 02 especialistas y 01 empleado civil, mientras que la muestra se realizó por muestreo no probabilístico de tipo intencional: 217 efectivos (73 oficiales; 143 sub oficiales y 01 especialista), todos pilotos o tripulantes de aeronaves. Los resultados obtenidos fueron que la motivación laboral contribuye en el rendimiento profesional, la política remunerativa, de reconocimiento, capacitación, incentivos y de bienestar contribuyen en el rendimiento laboral del personal de la aviación policial.

Vásquez (2007) en su tesis *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital nacional Arzobispo Loayza, 2006* para optar el título de licenciada en enfermería Universidad Nacional Mayor de San Marcos facultad de Medicina Humana. Objetivo general: determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del HNAL. El método fue descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 52 enfermeras. Se utilizó como técnica: la entrevista y como instrumento formulario tipo cuestionario y una escala Likert Adaptado Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham que consta de 23 enunciados los que serán dirigidos al profesional de enfermería con la finalidad de valorar la motivación. Y el segundo es un cuestionario tipo Likert modificado el cual valoró la satisfacción laboral cuya elaboración y validación ha sido realizado por Sonia Palma Carrillo en el trabajo satisfacción laboral SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana el cual consta de 36 enunciados dirigido al profesional de enfermería. Los resultados fueron: 25(48%) de las enfermeras(os) presentan motivación media. Asimismo al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que más de 50% de los profesionales presentan motivación media ;destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación media con tendencia a alta, en cuanto a las dimensiones que presentan nivel bajo son retroalimentación, importancia y variedad de la tarea .Acercas de la satisfacción laboral el 28(53.8%) de las enfermeras(os) tienen nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales

presentan nivel medio, destacando los factores desempeño de tareas: relación con la autoridad y beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones: relaciones interpersonales, desarrollo personal y políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja. Al aplicar Ji – Cuadrado se obtuvo X^2 Calculado > X^2 Tabulado ello permitió rechazar la Ho y aceptar la hipótesis del estudio que afirma existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de Enfermería.

1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística.

Variable Motivación laboral

Definición:

Solana (1993) refiere que el accionar de un individuo es una mixtura de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en un momento dado, para encauzar su energía con intensidad y dirección.

Sexton (1977) define que el proceso estimular a un individuo para que su reacción satisfaga sus propias necesidades y lo que requiere su motivador.

Teorías de contenido: Esquema

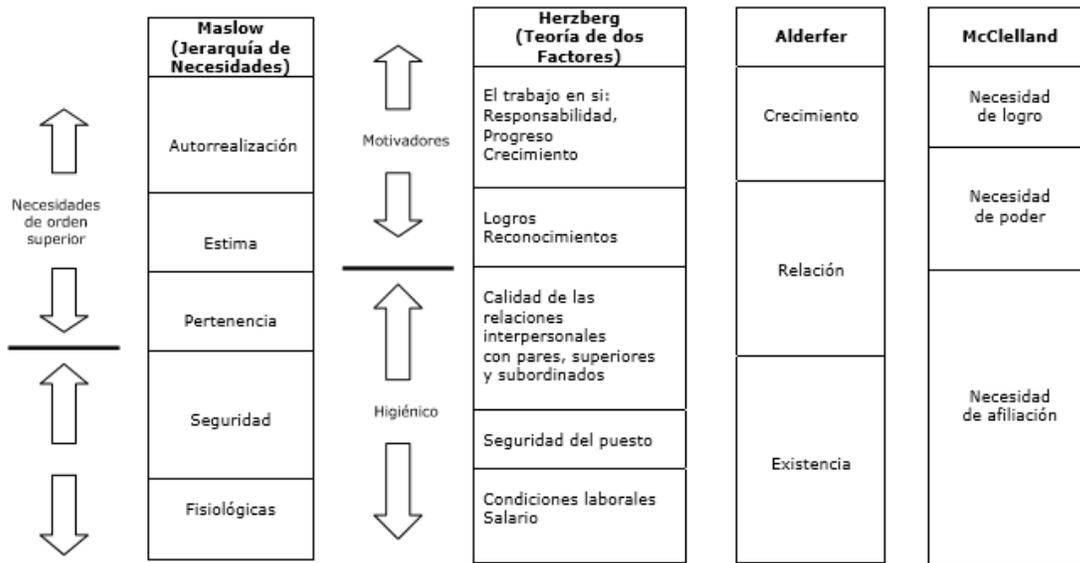


Figura 1. Cuadro comparativo de las teorías de motivación laboral

Maslow (1943). Las necesidades no se van a satisfacer por completo, y saber que aquella que alcanza un nivel deja de motivar si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante. Si se desea motivar a algún individuo se necesita entender y saber en que nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción.

Herzberg (1959). Factores higiénicos: Implican condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, políticas de la empresa. Factores motivacionales: con el contenido del cargo, se centran en el puesto, en los deberes relacionados con el cargo en sí e incluyen: la responsabilidad, la libertad de decidir cómo hacer un trabajo. Los ascensos, reconocimientos en el trabajo, crecimiento.

Alderfer (1987) Jerarquía de tres niveles: El grupo de existencia: los elementos básicos para la supervivencia humana y alude a aquellas que Maslow

denomina fisiológicas y de seguridad. El grupo de relación corresponden al deseo personal de establecer vínculos de importancia y son el paralelo de necesidades de sociales y estima, descritas por Maslow. Por último, las necesidades de crecimiento aluden al anhelo de desarrollo individual o en otras palabras de autorrealización. Plantea que estén activas dos o más necesidades simultáneamente, es posible transitar de necesidades sin que sean satisfechas totalmente unas para pasar a la siguiente.

Mc Clellan (1961) Necesidad de logro: Es el impulso por salir adelante, por tener éxito y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar. Lucen muy responsables. Necesidad de poder: gran inclinación, por ejercer influencia y control sobre los demás. Estas personas, por lo general, buscan puestos de liderazgo, son dinámicos, sinceros, exigentes y deleitan a los demás, al enseñar y hablar en público. Lucen líderes. Necesidad de afiliación: Cooperación, conformidad y conflicto, los sujetos se muestran más cooperadores y se conforman con los deseos de los demás, y siempre que pueden tratan de evitar los conflictos y las actividades que involucran competencia.

Teorías de proceso:

Teorías de las expectativas de Vroom complementado por Lawier

La fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa de que al acto seguirá cierto resultado que el individuo encuentra atractivo. (Robbins 2000). Es posible esquematizar tres tipos de relaciones:

Relación esfuerzo y desempeño

Relación desempeño recompensa

Relación de recompensa y metas personales

Dimensiones

De acuerdo a la teoría de Mc Clellan, se considera tres dimensiones:

Por logro: impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.

Por poder: hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.

Por afiliación: deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

Variable Desempeño laboral

Definición

Chiavenato (2000) es eficacia del trabajador dentro de las organizaciones, la cual necesaria para la organización, funcionando el sujeto con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de los trabajadores va a depender de su comportamiento y de los resultados conseguidos (p. 360).

La evaluación del desempeño

Dentro de todo proceso se fija un objetivo que puede ser cuantificado el cual sirve como norma standard o criterio. En la etapa posterior se efectúa el control, se compara con el standard o norma y se establecen las correcciones necesarias. Además de seguir los controles, las medidas o criterios de ejecución o eficacia van a utilizarse para conceder ascensos premios o incentivos, para detectar a los mejores elementos y recompensarlos. Papel vital en el crecimiento y desarrollo de cualquier organización, los elementos menos eficientes, entrenarlos mejor o cambiarlos de puesto de trabajo

Los métodos tradicionales más utilizados para la evaluación del desempeño son escalas gráficas, selección forzada, investigación de campo, incidentes críticos y listas de verificación. Los métodos modernos se sitúan en torno de la evaluación participativa por objetivos

Ministerio de Salud: (Resolución Ministerial, 11 septiembre 2008).

Ministro de Salud Hernán Garrido Lecca

Factores de la evaluación del desempeño y conducta laboral:

.

Responsabilidad: cumple compromisos asumidos y funciones encomendadas.

Iniciativa: grado de espontaneidad, sin necesidad de instrucciones o supervisión

Oportunidad: cumple en plazo determinado

Calidad de trabajo: consistencia, precisión y orden en su presentación de trabajos

Confiabilidad y discreción: guarda la reserva de información confidencial

Relaciones interpersonales. Califica las relaciones interpersonales, su adaptación

Cumplimiento de las normas: cumplimiento de instructivos, procedimientos, etc.

Planificación: elabora, ejecuta y evalúa su trabajo y del equipo. Racionaliza los recursos asignados.

Colaboración: califica disposición a ayudar, con esfuerzo adicional.

Dimensiones conociendo los factores de la evaluación del desempeño laboral y conducta del servidor, los primeros siete factores son comunes para personal profesional y técnico. Planificación corresponde a personal profesional y Colaboración corresponde a personal técnico. Véase apéndices 8.9 y 8.13

La variable desempeño laboral se le asignó tres dimensiones: Validados por: Dr. Sánchez, Dr. Vértiz y Mg Suazo , tanto para técnicos y profesionales, véase apéndice 8.9 a 8.16

Beneficios

Chiavenatto (2007):

Beneficios para el gerente:

medición capaz de neutralizar la subjetividad. Tener comunicación con sus subordinados, con el propósito de hacerles saber que la evaluación del

desempeño es un objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño.

Beneficios para el subordinado

Como las reglas de juego, y cuáles son las formas de comportamiento y del desempeño de los trabajadores que la empresa valora.

Como cuales son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño, conforme a la evaluación de este, cuáles son sus puntos fuertes y débiles.

Conocer las medidas del jefe y toma para aumentar a su desempeño y las que el propio subordinado debe tomar por cuenta propia (corregir, mayor dedicación, más atención en el trabajo, cursos por cuenta propia, etc.).

Aplicaciones de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2009) aclara que la evaluación del desempeño tiene varias aplicaciones y propósitos.

Proceso para sumar a las personas funciona como insumo para el inventario de las habilidades, con el fin de construir el banco de talentos y la Planificación de los recursos humanos. Establece la base de información para el reclutamiento y la selección, porque señala las características y las actividades adecuadas de los nuevos trabajadores que serán tratados en el futuro por el resultado final de sus unidades de negocios.

Proceso para colocar a las personas proporciona información referente a la manera en que las personas se integran y se identifican con sus puestos, tareas y competencias.

Procesos para recompensar a las personas Esto ayuda a la organización a decidir quién debe recibir recompensas, como aumentos de salarios o promociones, o a decidir quién de los individuos debe ser separado de la organización.

Procesos para desarrollar a las personas Muestran los puntos fuertes y débiles de cada persona, ya que como colaboradores necesitan entrenamiento o capacitación y los resultados de los programas de entrenamiento. Facilitan la relación de asesoría entre el colaborador y el supervisor y fomentan que los gerentes observen el comportamiento de los subordinados ya que esto ayudara a mejorarlo. (Chiavenato, 2009, p.)

1.3 Justificación

Teórica

La investigación propuesta se justifica por el hecho de no existir estudios en nuestro medio, en el ámbito de la Seguridad Social del Perú, asimismo reúne las características de novedoso aporte, porque al lograrse sus objetivos permitirá conocer los aspectos relacionados a la motivación laboral según la teoría de McClellan y el desempeño laboral siendo posible presentar a las autoridades de Essalud, recomendaciones y acciones de interés que constituyan alternativas de solución a la problemática, reconocidos.

Práctica

Los resultados de la investigación servirán a Essalud para gestionar el recurso humano teniendo en cuenta la relación de la motivación en la efectividad del personal. Para contar con servidores proactivos, responsables.

Metodológica

Este trabajo de investigación la metodología difiere de las utilizadas en la literatura en relación a la motivación y desempeño laboral. Lo novedoso es que hay muchos instrumentos para medir motivación laboral y la evaluación del desempeño laboral. Se optó por elegir lo propuesto por Mc. Clellan, acuerdo a necesidades: por logro, por poder y por afiliación. Lo cual se asoció al desempeño laboral

Es un instrumento metodológico para nuevas instancias de evaluación a nivel local y que pueden ser replicadas en diferentes centros asistenciales que presenten similares características.

1.4 Problema

1.4.1 Situación problemática.

La motivación laboral y el desempeño laboral son variables muy consideradas por la Unidad de Recursos Humanos de toda Institución laboral. La motivación representa la energía o fuerza para lograr determinados objetivos y alcanzar las metas fijadas. La evaluación del desempeño laboral es determinante para verificar si la política de los recursos humanos es correcta o no.

El presente trabajo de investigación es un estudio de corte descriptivo correlativo denominado Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara, 2016, y el objetivo es determinar la correlación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en una muestra de 73 colaboradores entre médicos, enfermeros, y técnicos de enfermería.

El hospital Guillermo Almenara, considerado referente en cuanto a solución de problemas de salud. Ubicado en el distrito de La Victoria en Lima. Acuden pacientes de la Red Almenara referidos del norte y oriente del Perú y ciertos distritos de Lima, cuya población crece exponencialmente, mientras su infraestructura y personal profesional, mantiene un número discreto. Se observa malestar en emergencia, hospitalización y procedimientos especializados. A pesar de contar con personal calificado y material instrumental. La demanda es alta, corroborada por el libro de reclamaciones

Los gobiernos de turno en afán populista y ganar adeptos sobredimensionó la demanda, con un aumento exponencial en relación a la infraestructura. Falta la planificación de los ejecutivos de la Institución en educar al pueblo del conocimiento de niveles de atención. Fortaleciendo la periferie para así descargar los hospitales de alto nivel.

Se requiere evidencias de la motivación de su personal y la calidad de su desempeño en la Institución, esa fue la razón primordial de este trabajo.

1.4.2 Formulación del problema.

Problema general

¿Cuál es la relación entre el grado de motivación y el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el grado de motivación y el nivel de desempeño laboral del personal técnico en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?

¿Cuál es la relación entre el grado de motivación y el nivel de desempeño laboral del personal profesional en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?

¿Cuál es el grado de motivación de necesidad de logro con el nivel desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?

¿Cuál es el grado de motivación de necesidad de poder con el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?

¿Cuál es el grado de motivación necesidad de afiliación con el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?

1.5 Hipótesis.

Hipótesis general

¿Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?

Hipótesis específicas

¿Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal técnico en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?

¿Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal profesional en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?

¿Existe una relación significativa entre la motivación de necesidad de logro y el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?

¿Existe una relación significativa entre la motivación de necesidad de poder y el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?

¿Existe una relación significativa entre la motivación de necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación del grado de motivación con el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara.

Objetivos específicos

Determinar la relación del grado de motivación con el desempeño laboral del personal técnico en el 2BO del hospital Guillermo Almenara.

Determinar la relación del grado de motivación con el desempeño laboral del personal profesional en el 2BO del hospital Guillermo Almenara.

Determinar el grado de motivación de necesidad de logro con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara.

Determinar el grado de motivación de necesidad de poder con el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara.

Determinar el grado de motivación de necesidad de afiliación con el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara.

II. Marco metodológico

2.1 Variables.

Motivación laboral.

Gibson, Ivancebich, Donnely, & Konopaske, (2006) refiere: son las fuerzas internas necesarias para iniciar y dirigir su comportamiento”.

Desempeño laboral.

Chiavenato (2000) es la eficacia del trabajador necesaria para la organización, funcionando el sujeto con una gran labor y satisfacción laboral.

2.2 Operacionalización de variables:

Tabla 1
Operacionalización de la variable motivación laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS
Motivación Laboral	Según Mc Clellan está en función de tres necesidades o motivos cuya configuración va perfilando a lo largo de su vida, fruto del aprendizaje: logro, poder y afiliación.	La definimos a partir de sus indicadores, y que serán medidas a través de una escala de 15 ítems con sus tres dimensiones: logro, poder y afiliación, así como sus respectivos indicadores los cuales proporcionarán, información con las escalas.	Necesidad de logro	Toma de decisiones Logro de objetivos	1 4 7 10 13	15 - 34 Baja motivación
			Necesidad de poder	Participación Influencia en los demás	2 5 8 11 14	35 - 55 Media motivación
			Necesidad de afiliación	Socialización Trabajo en equipo	3 6 9 12 15	56 - 75 Alta motivación

Tabla 2
Operacionalización de la variable desempeño laboral (profesionales)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS
Desempeño laboral	Es eficacia del trabajador dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el sujeto con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de los trabajadores va a depender de su comportamiento y de los resultados conseguidos" Chiavenato(2003)	La definimos a través de sus indicadores y que serán medidas a través de una escala de 8 ítems con sus tres dimensiones: así como sus respectivos indicadores los cuales proporcionaran, información con las escalas. MINSA (1993)	Iniciativa y organización	Cumplimiento de las normas	8	Eficaz 8 - 18
				Responsabilidad	2	
				Iniciativa	3	
			Habilidades y capacidades	Oportunidad	4	Regular 19 - 29
				Calidad de trabajo	5	
				Planificación	1	
			Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	7	Por alcanzar 30 - 40
				Confiabilidad y discreción	6	

Tabla 3
Operacionalización de la variable desempeño laboral (técnicos)

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS			
Desempeño laboral	Es eficacia del trabajador dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el sujeto con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de los trabajadores va a depender de su comportamiento y de los resultados conseguidos* Chiavenato(2003)	La definimos a través de sus indicadores y que serán medidas a través de una escala de 8 ítems con sus tres dimensiones: así como sus respectivos indicadores los cuales proporcionarán, información con las escalas. MINSa (1993)	Iniciativa y organización	Cumplimiento de las normas	8	Eficaz 8 - 18			
							Responsabilidad	1	Regular 19 - 29
				Iniciativa	2	Regular 19 - 29			
				Oportunidad	4	Por alcanzar 30 - 40			
			Habilidades y capacidades	Calidad de trabajo	5	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	7	Por alcanzar 30 - 40
							Confiabilidad y discreción	6	
							Colaboración	3	

2.3 Metodología.

Por su alcance el estudio corresponde a una investigación descriptiva correlacional. Es descriptivo porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos comunidades, proceso, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo. Es correlacional porque se establecerá el nivel de correlación entre las variables para luego llevar a cabo la interpretación respectiva. (Hernández *et al*, 2010, p. 80).

Por su naturaleza o enfoque es cuantitativa. Las investigaciones cuantitativas son aquellas cuyo planteamiento obedece a un enfoque objetivo de una realidad externa que se pretende describir, explicar y predecir en cuanto a su causalidad de sus hechos y fenómenos. Para ello se requiere de un método formal

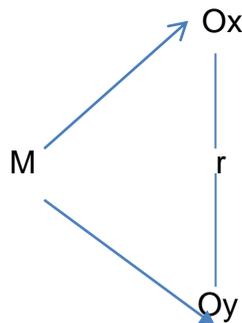
de investigación de carácter cuantitativo en el que la recolección de datos es de tipo numérico, estandarizado y cuantificable mediante procedimientos estadísticos que usa. (Muñoz y Correa, 2012, p. 21).

2.4 Tipo de estudio

Básico: La presente investigación corresponde al tipo básico o puro. Este tipo de investigación se realiza para obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. Tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general. (Hernández *et al*, 2010, p. 38)

2.5 Diseño

Hernández *et al* (2010), señalan que “en la investigación no experimental no se realiza manipulación deliberada de las variables, debido a que existe una relación lineal entre los elementos y variables del problema planteado; así como los datos de las variables existentes se recolectan, procesan y examinan de forma numérica. Por consiguiente el análisis de este diseño de investigación es no experimental, transversal descriptivo. Los datos cuantitativos obtenidos es estadístico permitiendo así la inferencia sobre las variables y sus relaciones”. Es transversal, porque recopila datos en un momento dado y en este caso los datos corresponden al año 2016. El esquema de la investigación es el siguiente: Es transversal, porque recopila datos en un momento dado y en este caso los datos corresponden al año 2016. El esquema de la investigación es el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

Ox = Observación de la Variable 1

Oy = Observación de la Variable 2.

r = Relación de las variables de estudio.

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo integrado por el personal asistencial de un pabellón de especialidades del hospital Guillermo Almenara que corresponde a los Servicios de Gastroenterología y Neurología, médicos especialistas, personal de enfermería y técnicos de enfermería. Que totalizaron 73 personas. Se estratificó en personal técnico y profesional para la evaluación del desempeño laboral porque se contó con dichos instrumentos.

Muestra

En vista que la población es pequeña (73) se tomará a todos los participantes como muestra para el estudio. Fue un muestreo intencional no probabilístico, ligado a la consecución de los objetivos de la investigación más que a la necesidad de inferir los resultados a una población grande.

Muestreo

Cuando el universo o población está integrado por un número reducido de sujetos por ser una población pequeña y finita, se tomarán como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran, por consiguiente, no se aplicarán criterios muestrales.

Criterios de inclusión:

Personal asistencial del 2BO.

Personal de ambos géneros.

Colaboración desinteresada.

Periodo de más de cinco años en la institución.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería y técnicos de enfermería rotantes de otros servicios.
- Jefe de Gastroenterología
- Jefe de Neurología
- Jefa de enfermería
- Investigador
- Médicos residentes de Gastroenterología y Neurología.
- Alumnos de enfermería

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos se realizó de esta forma-

- Previo a la recolección de datos, se conversó con los jefes de Neurología, Gastroenterología y de Enfermería del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara, comprometiéndoles su apoyo.
- Se solicitó una carta de Presentación de la Universidad Cesar Vallejo Filial Norte, mencionando el título del Proyecto de Investigación y nombre del autor.
- Dicha Carta de Presentación se envió al Jefe de la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia de Essalud – Red Asistencial Almenara , adicionando el Proyecto de Investigación.
- Posterior reunión del Comité de Investigación, ratifican su Aprobación,
- Se llevó a cabo la planificación de fechas para el inicio de recolección de datos.

La recolección de datos se realizó en tiempos paralelos: Los jefes de Gastroenterología, Neurología y Enfermería calificaron el Desempeño laboral acuerdo al instrumento que les proporcionó. La jefa de enfermeras trabajó: uno para enfermería (profesionales) y otro para técnicos de enfermería (técnicos). La motivación laboral fue realizada directamente por el autor, en horas de actividad laboral entre la 18 y 19 h, o 6.30 y 7.30 h. incluyendo feriados y fines de semana, con conocimiento de la programación de los respectivos servidores.

- Culminado la etapa de recolección de datos, se procedió a la codificación de los instrumentos aplicados cuyos resultados fueron vertidos a una matriz general previamente elaborada (base de datos excell).
- El procesamiento de estos datos se realizó mediante el software SPSS versión 22. La presentación de los resultados se realizó mediante tablas y gráficos de barras.

En el presente trabajo se utilizó dos instrumentos (desempeño laboral) y un cuestionario de Likert (motivación laboral) para recolectar la información necesaria y posteriormente analizar los resultados.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Ficha técnica de escala de motivación laboral

- Nombre de la prueba: Cuestionario de motivación laboral.
- Autor: Steers R. y Braunstein D. 1976
- La validez se refiere al grado en que un instrumento de medición mide realmente la(s) variable(s) que pretende medir. (Hernández et al, 2010, p.270). Para la presente investigación, los instrumentos están validados a través de la aplicación de muchos expertos por más de 20 años de tiempo.
- Tal escala fue adaptada por Carlos Sánchez, Oscar Suazo y Joaquín Vertiz (2016). Véase apéndice 8.6 , 8.7 y 8.8

Descripción del instrumento

El cuestionario en el presente trabajo de investigación constó de 15 ítems que fueron aplicados al personal asistencial del 2BO del hospital Guillermo Almenara. Cada dimensión contaba con 5 ítems. Véase apéndice 8.5

Tabla 4
Dimensiones de la variable motivación laboral

Dimensiones	Ítems
Motivación de logro	1; 4; 7; 10; 13
Motivación de poder	2; 5; 8; 11; 14
Motivación de afiliación	3; 6; 9; 12; 15

Descripción de las normas de aplicación

La interpretación de ese puntaje total se realiza en base a los cuartiles donde los extremos, miden la baja y alta motivación laboral.

La calificación de la prueba se realizó, sumando el número de ítems, correspondidos en forma correcta, cada nivel presenta un puntaje respectivo siendo la máxima calificación de 75 puntos y la mínima de 15 puntos.

A continuación, se presenta los niveles de motivación laboral:

Tabla 5
Categorías interpretativas del inventario motivación laboral

Puntaje	Niveles
15 - 34	1; baja motivación
35 - 55	2; media motivación
56 - 75	3; alta motivación

Descripción de las normas de calificación

La calificación por dimensiones, se suma el número de ítems correspondiente en forma correcta, cada nivel presenta un puntaje respectivo siendo la máxima calificación 25 y la mínima 5. Para dimensiones: logro, poder y afiliación.

Tabla 6
Categorías interpretativas del inventario de las dimensiones de motivación laboral

Puntaje	Niveles
5 - 11	1; baja motivación
12 - 18	2; media motivación
19 - 25	3; alta motivación

Tabla 7
Estadísticas de fiabilidad de motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,676	16

De acuerdo a los resultados del análisis de confiabilidad que es .676 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach. En las primeras fases de la investigación, un valor de fiabilidad mayor de 0.6 determina que el instrumento de medición, es de consistencia interna: suficiente. Nunnally (1967, p. 226).

Ficha técnica de escala de Desempeño laboral

1. Autor: Directiva administrativa N° 142 MINSA/OGGRH-V.01 “Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral” RRHH de MINSA, 2008 Ministro Salud Garrido Lecca.

2. Administración: por el jefe inmediato superior

3. Ámbito de aplicación: personal bajo su jefatura

4. Duración: 20 minutos/evaluado

5. Significación; evalúa el nivel de Desempeño laboral del personal asistencial del 2BO del hospital Guillermo Almenara (ficha para personal profesional y técnico)

6. Dimensiones para personal profesional.

Iniciativa y organización, con tres ítems.

Habilidades y capacidades, con tres ítems.

Relaciones interpersonales, con dos ítems.

Dimensiones para personal técnico.

Iniciativa y organización, con tres ítems.

Habilidades y capacidades, con dos ítems.

Relaciones interpersonales, con tres ítems.

7 Tal escala fue adaptada y trabajada por Ministerio de Salud, a nivel nacional

8 La validez se refiere al grado en que un instrumento de medición mide realmente la(s) variable(s) que pretende medir. (Hernández et al, 2010, p.270).

Para la presente investigación, los instrumentos están validados a través de la aplicación de muchos expertos por más de 10 años de experiencia.

Tal escala fue adaptada por Carlos Sánchez, Oscar Suazo y Joaquín Vértiz tanto para técnicos y profesionales(2016). Véase apéndice 8.9 desempeño laboral para técnicos y apéndice 8.13 desempeño laboral para profesionales.

Descripción del instrumento

El cuestionario constó de ocho ítems que fueron aplicados al personal técnico y profesional del 2BO del hospital Guillermo Almenara.

Tabla 8

Dimensiones de la variable desempeño laboral (profesionales)

Dimensiones	Ítems
Iniciativa y organización	8; 2; 3
Habilidades y capacidades	4; 5; 1
Relaciones interpersonales	7;6

Tabla 9

Dimensiones de la variable desempeño laboral (técnicos)

Dimensiones	Ítems
Iniciativa y organización	8; 1; 2
Habilidades y capacidades	4; 5
Relaciones interpersonales	7; 6; 3

Construidos según la escala de Likert de cinco alternativas, cada una de las cuales fue respondida por el jefe del área correspondiente. Se hace énfasis en el puntaje de cada ítem sea para técnicos y profesionales.

Descripción de las normas de calificación

La calificación de la prueba se realizó, sumando el número de ítems, correspondidos en forma correcta, cada nivel presenta un puntaje respectivo siendo la máxima calificación de 40 puntos y la mínima de 8 puntos.

Tabla 10

Categorías interpretativas del inventario desempeño laboral

Puntaje	Niveles
8 - 19	1; eficiente
20 - 31	2; regular
32 - 40	3; por mejorar

Tabla 11

Estadísticas de fiabilidad de desempeño laboral técnico y profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	16

Tabla 12
Estadísticas de fiabilidad de desempeño laboral (técnicos)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,669	8

Tabla 13
Estadísticas de fiabilidad de desempeño laboral (profesionales)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	8

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,881 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna muy alta, tanto en la completa o estratificada.

2.8 Métodos de análisis de datos

Los resultados analizados fueron presentados en tablas y figuras según correspondieron, según los objetivos.

La base de datos obtenidos de esta investigación fue sometida a análisis estadísticos, haciendo uso de la estadística descriptiva para el objetivo del estudio.

Asimismo, para llevar a cabo la prueba de hipótesis, se realizó con el estadístico de Rho de Spearman ya que se trabajó con escalas ordinales y este sustento es confirmado por Guillen (2013) quien menciona “es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variable y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos” (p. 91).

2.9 Aspectos éticos

El estudio se realizará de acuerdo con las reglamentaciones éticas estipuladas por las convenciones de Helsinki y Tokio para el desarrollo de investigaciones en humanos, y de conformidad con los preceptos requeridos del Ministerio de Salud - Instituto Nacional de Salud (2010) en su reglamento de ensayos clínicos del Perú (D.S. 017-2006.SA y D.S. 006-2007.SA), así como del Código de Ética de Salud Ocupacional.

Con conocimiento y autorización de Docencia e Investigación del Hospital Guillermo Almenara, se manejó esta investigación, se informó a cada evaluado y evaluador de desempeño laboral, sobre la reserva de datos y de la confidencialidad mediante una Ficha de Consentimiento Informado que se anexó a las pruebas psicométricas, tanto de Motivación Laboral y Desempeño Laboral, la cual firmaron en un principio como aprobación a la forma de tratamiento de los datos obtenidos en la investigación.

Además se explicó: - Los objetivos del estudio. - La importancia del estudio. - Hipótesis del estudio. - Se explicó que es confidencial y que cada participante lo hace de manera voluntaria.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Tabla 14

Extremos de edad del personal del 2BO en el hospital Guillermo Almenara

N	Mínimo	Máximo	Media
73	28	67	47,82

Interpretación

El personal del pabellón de especialidades del hospital Guillermo Almenara, cuenta con edad mínima de 28 años y máxima de 67 años, con una media de 48 años de edad.

Tabla 15

Punto de corte de edad en personal del 2BO del hospital Guillermo Almenara

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ≤ 45 años	37	50,7	50,7	50,7
➤ 45 años	36	49,3	49,3	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Interpretación

De los 73 colaboradores; 37 colaboradores (50.7 %) de ellos son menores o igual a 45 años y que 36 colaboradores (49.3 %) son mayores de 45 años de edad. Siendo la edad promedio 48 años. Evidenciándose cierta proporción simétrica en ambos grupos de edad.

Tabla 16
Género del personal del 2BO en el hospital Guillermo Almenara

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
femenino	41		
masculino	32	56,2	56,2
Total	73	43,8	43,8
		100,0	100,0

Interpretación

De los 73 colaboradores que representan el 100% de los encuestados, el 56.2 % son de género femenino, así mismo el género masculino representa el 43.8% que vendrían a ser 41 mujeres y 32 hombres. La diferencia que se da entre uno y el otro es de 12.4 %. De ello observamos que el género predominante es el femenino, lo cual muestra que no existe discriminación de género al dar igualdad de oportunidades laborales a las mujeres.

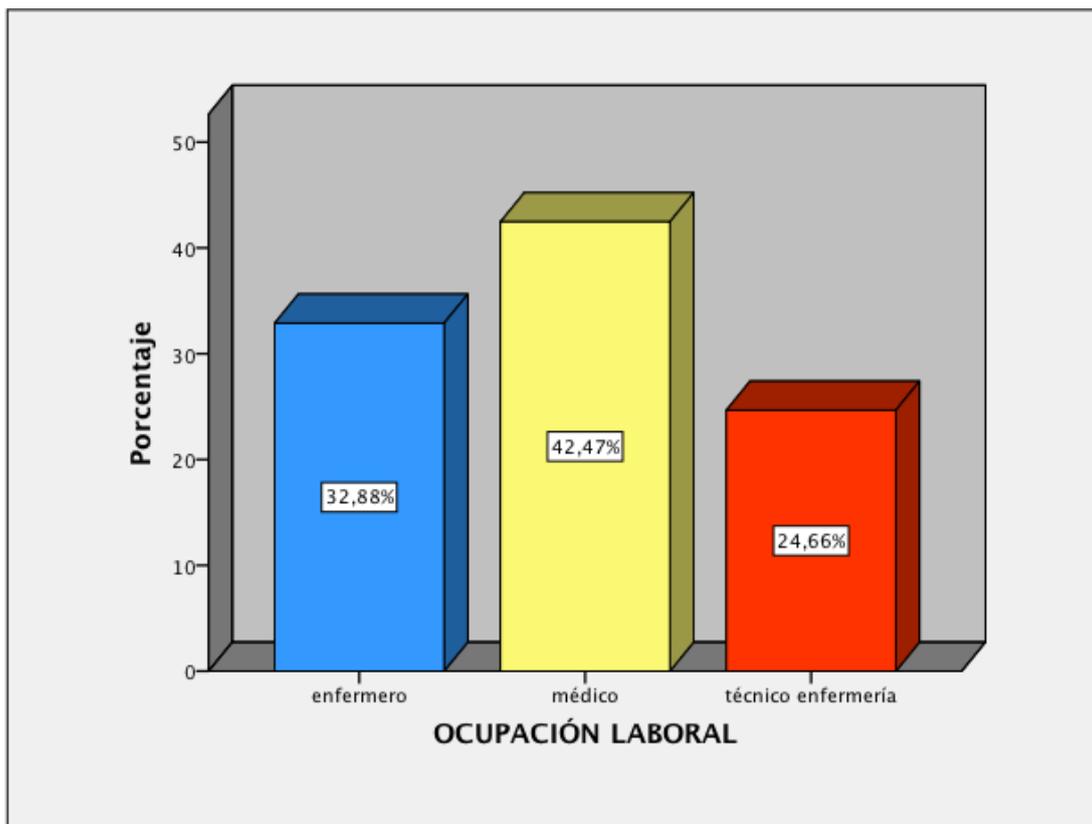


Figura 2. Ocupación laboral del personal del 2BO en el hospital Guillermo Almenara

Interpretación

El pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara, cuenta con 18 técnicos (32.9%), 24 enfermeros (32.9%) y 31 médicos (42.5%), que corresponden a los Servicios: Gastroenterología y Neurología, lo que contribuye a tener personas altamente capacitadas para cumplir con sus responsabilidades laborales. Predomina personal médico por trabajar en servicios con funcionalidad diferente. Personal de enfermería y técnico de enfermería colaboran en ambos Servicios.

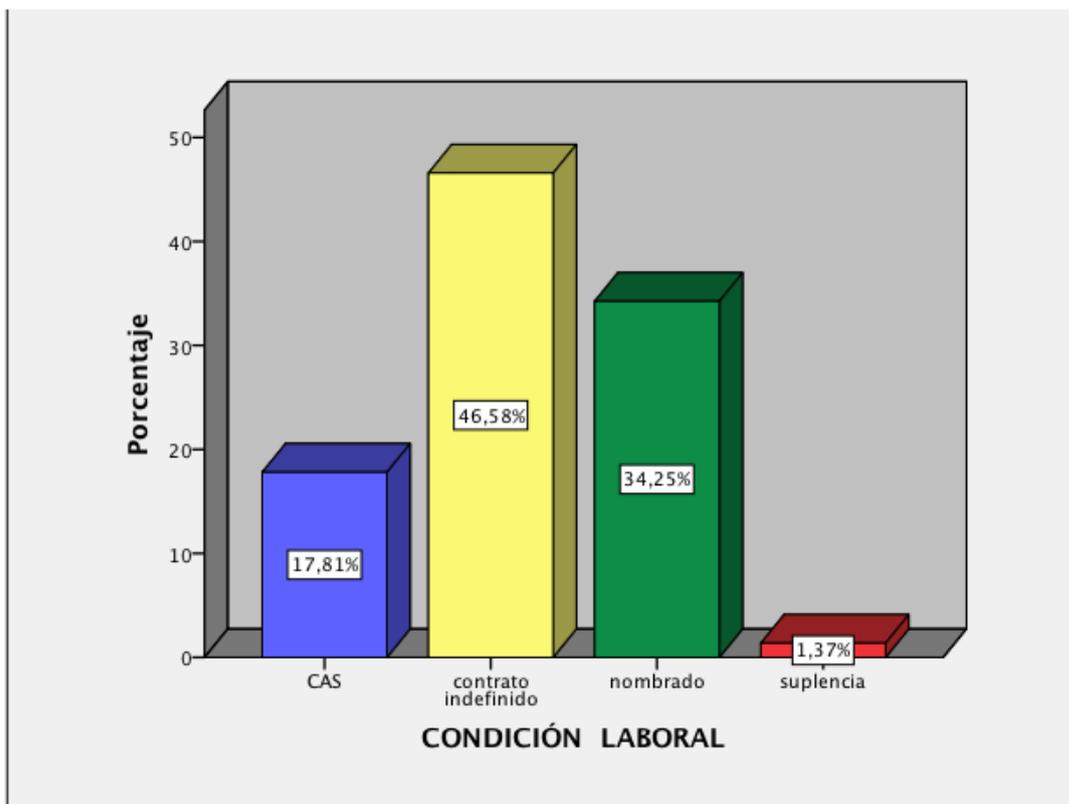


Figura 3. Condición laboral del personal del 2BO del hospital Guillermo Almenara

Interpretación

De los 73 colaboradores encuestados notamos que un 34.25% son nombrados (ley 278). Un 46.58 % tienen contrato indefinido (ley 728). Un 17.81 % pertenecen a CAS y 1.37% contrato tipo suplencia. Los colaboradores nombrados son aquellos de mayor antigüedad en la institución, con relativo beneficios, y están cerca de su jubilación. Predominando los colaboradores del régimen 728. El régimen CAS está en vías de desaparecer. Y la condición de suplencia es una condición temporal. Así notamos cierta discriminación en el ámbito laboral.

Resultados generales

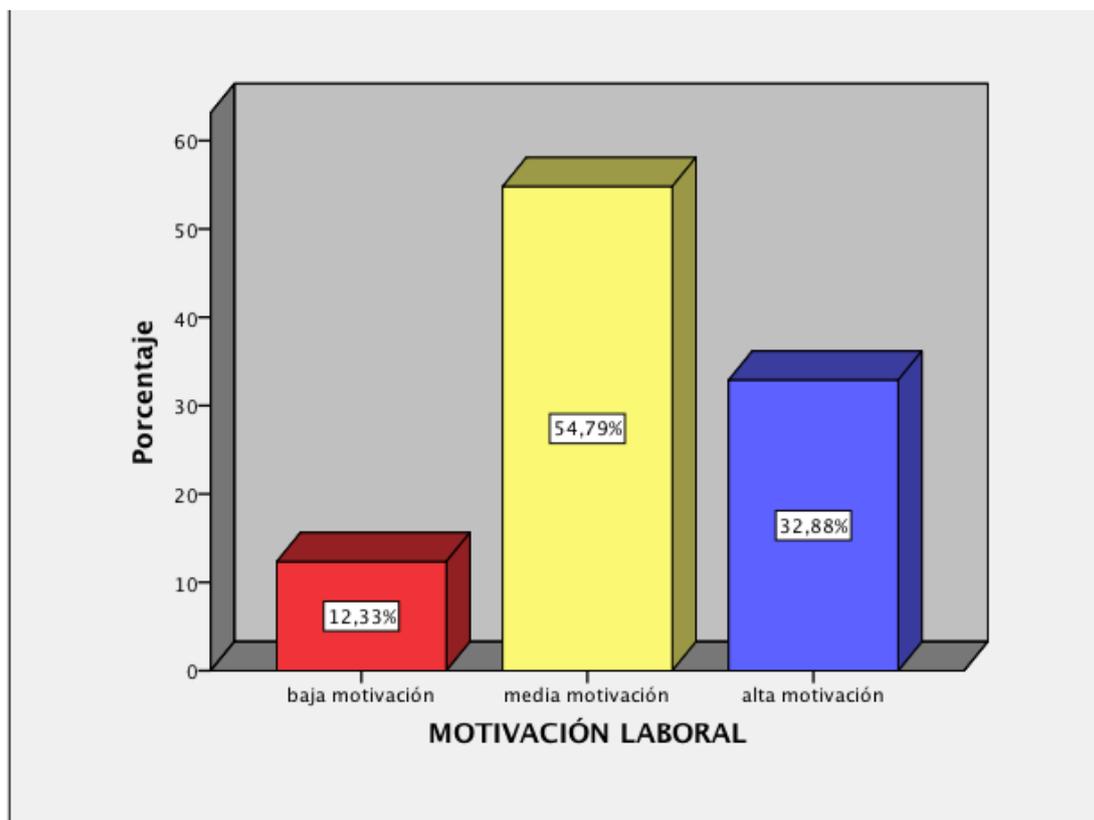


Figura 4. Estadística descriptiva de la variable Motivación laboral

Interpretación

De las 73 personas que laboran en el pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara el 33 % tienen una motivación laboral alta, el 55% tienen una motivación laboral media y 12% una motivación laboral baja. Por lo tanto en el 2BO predomina la motivación media.

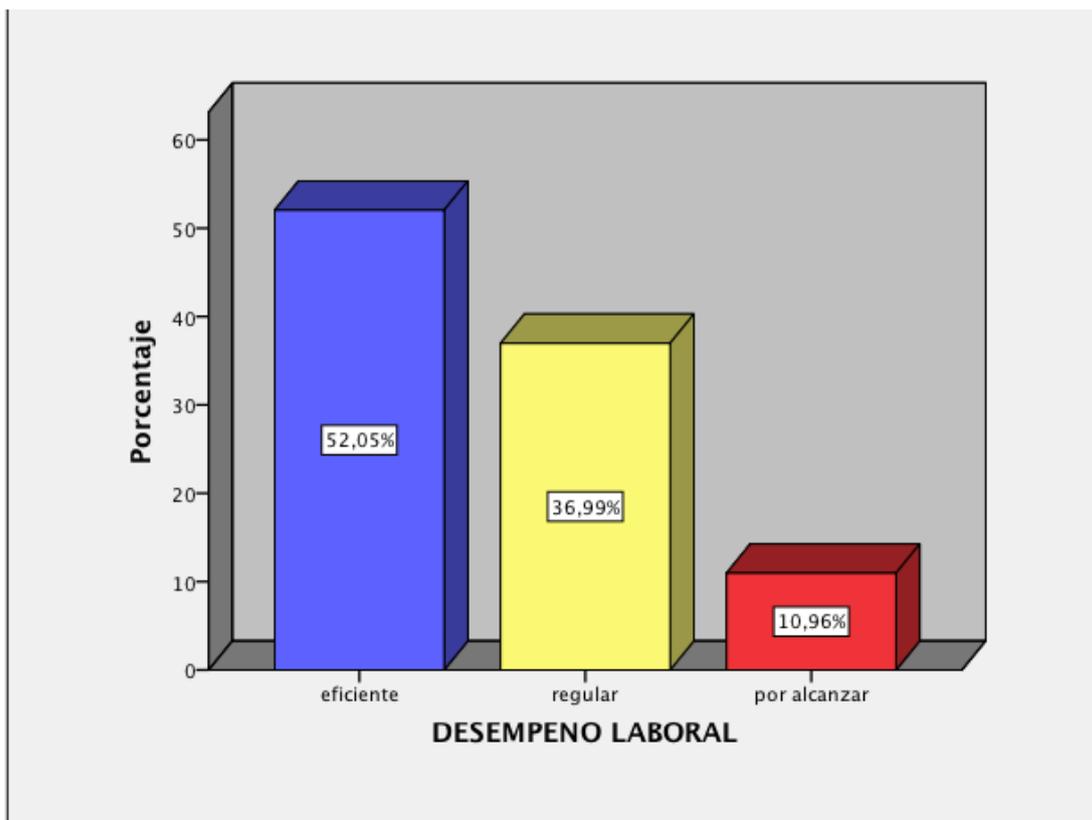


Figura 5. Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral

Interpretación

De las 73 personas que laboran en el pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara el 52 % tienen un desempeño laboral eficiente, el 37% tienen un desempeño laboral regular y 11% un desempeño laboral por alcanzar. Por lo tanto en el 2BO predomina el desempeño laboral eficiente en conjunto.

NOTA: Se consideró el desempeño laboral del personal técnico y profesional, como un todo, se analizó sus factores existiendo equivalencia requerida.

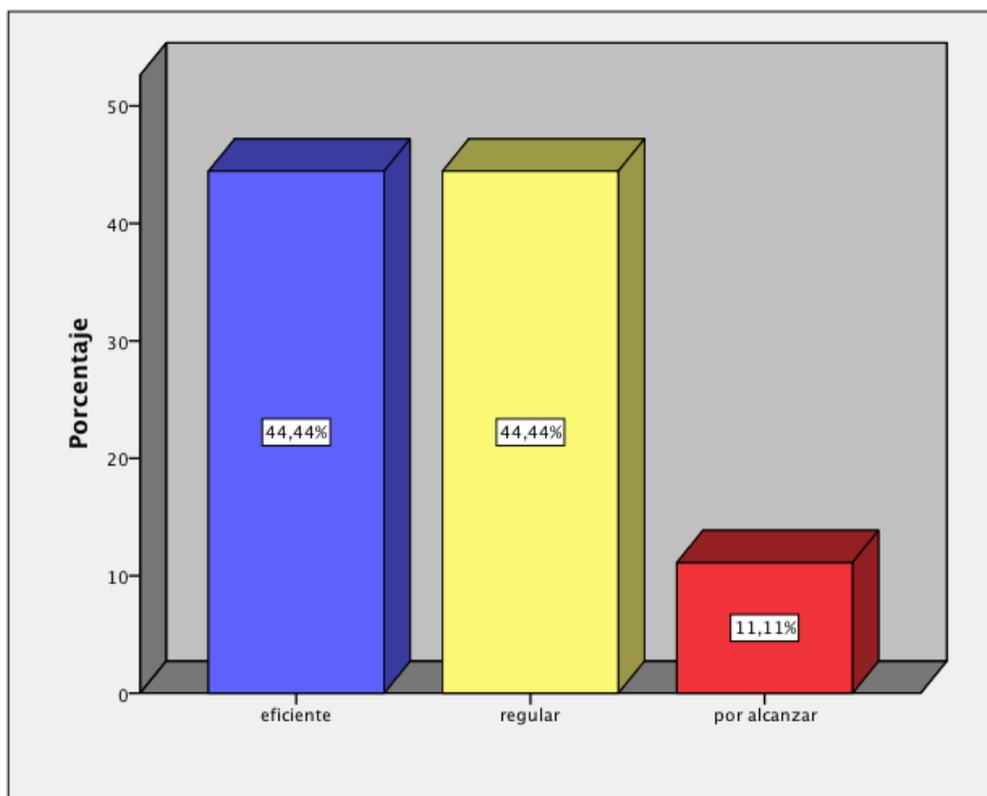


Figura 6. Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral (técnicos)

Interpretación

De las 18 personas del personal Técnico que laboran en el pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara: un 44.44% tienen un desempeño laboral eficiente, un 44.44% tienen un desempeño laboral regular y un 11.11% un desempeño laboral por mejorar. Desempeño eficiente y regular son iguales y predominan.

Desempeño laboral estratificado

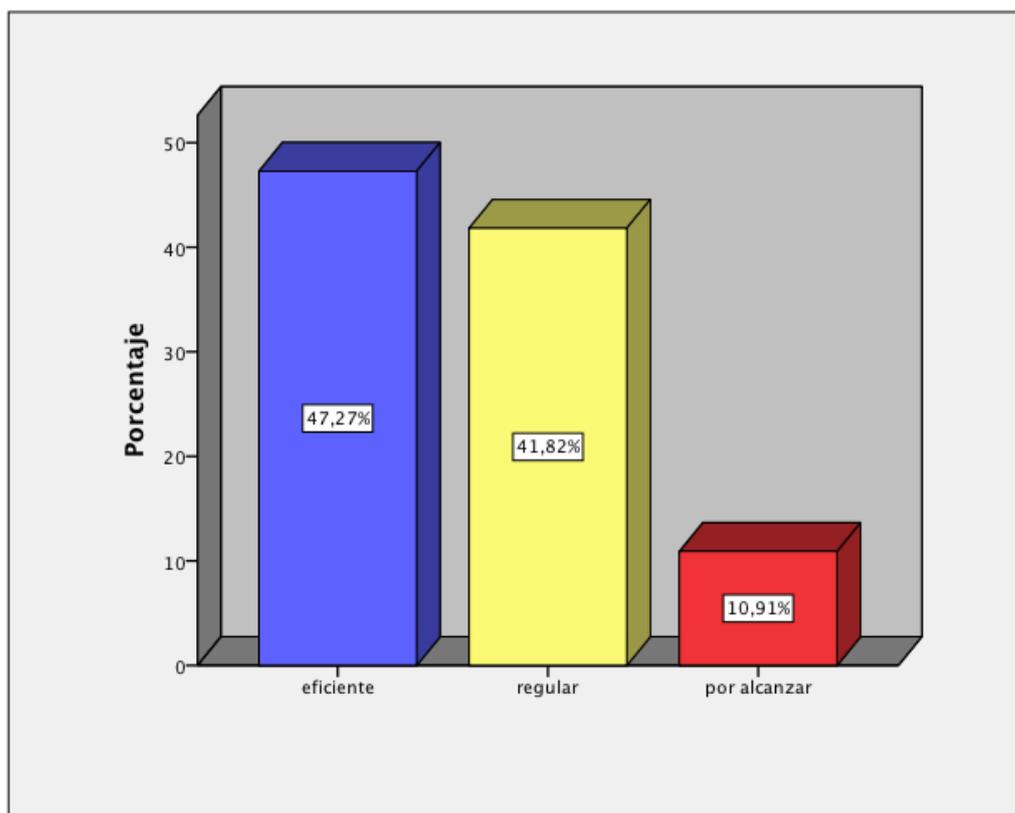


Figura 7. Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral (profesionales)

Interpretación

De las 55 personas del personal Profesional que laboran en el pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara :un 47.27% tienen un desempeño laboral eficiente, un 41.82% tienen un desempeño laboral regular y un 10.91% un desempeño laboral por mejorar. Predominando en el 2BO un desempeño laboral eficiente.

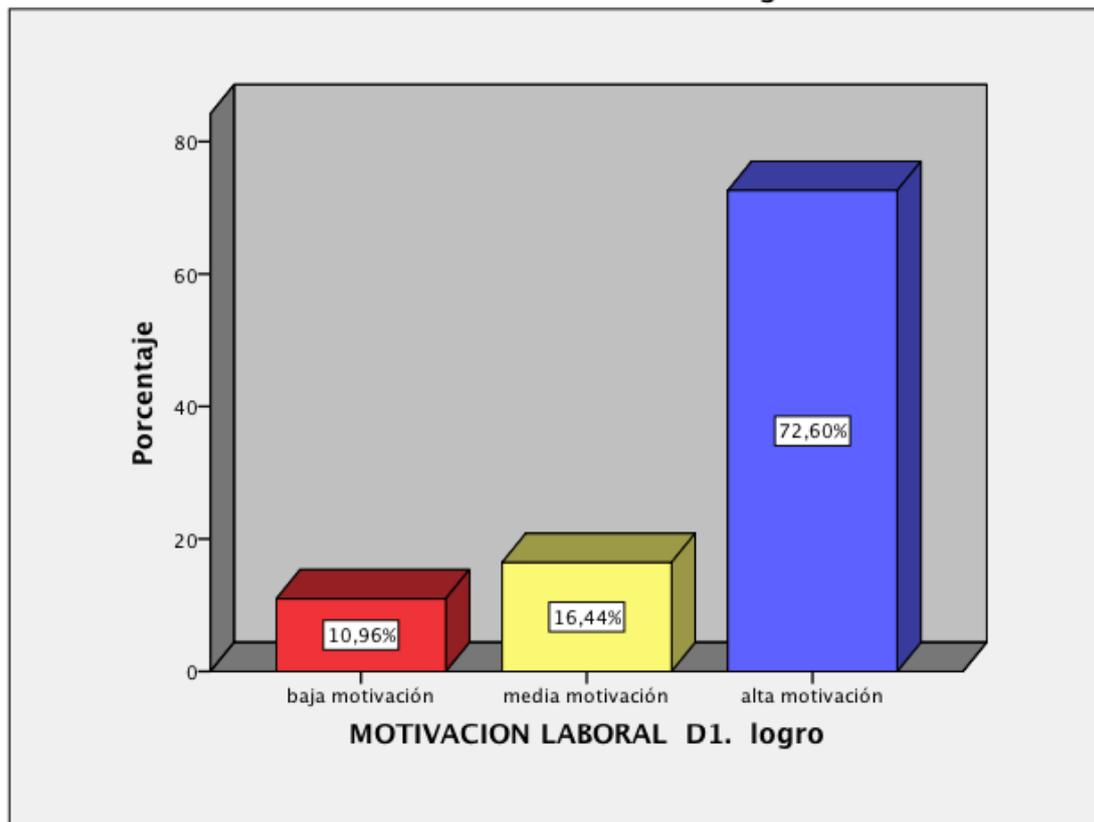
Resultados específicos por dimensiones:

Figura 8. Estadística descriptiva Motivación laboral: Dimensión por logro

Interpretación

De las 73 personas que laboran en el pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara tienen una motivación laboral por logro: alta 73%, media 16% y baja 11% .. Concluyéndose que en la motivación por logro predomina la motivación alta.

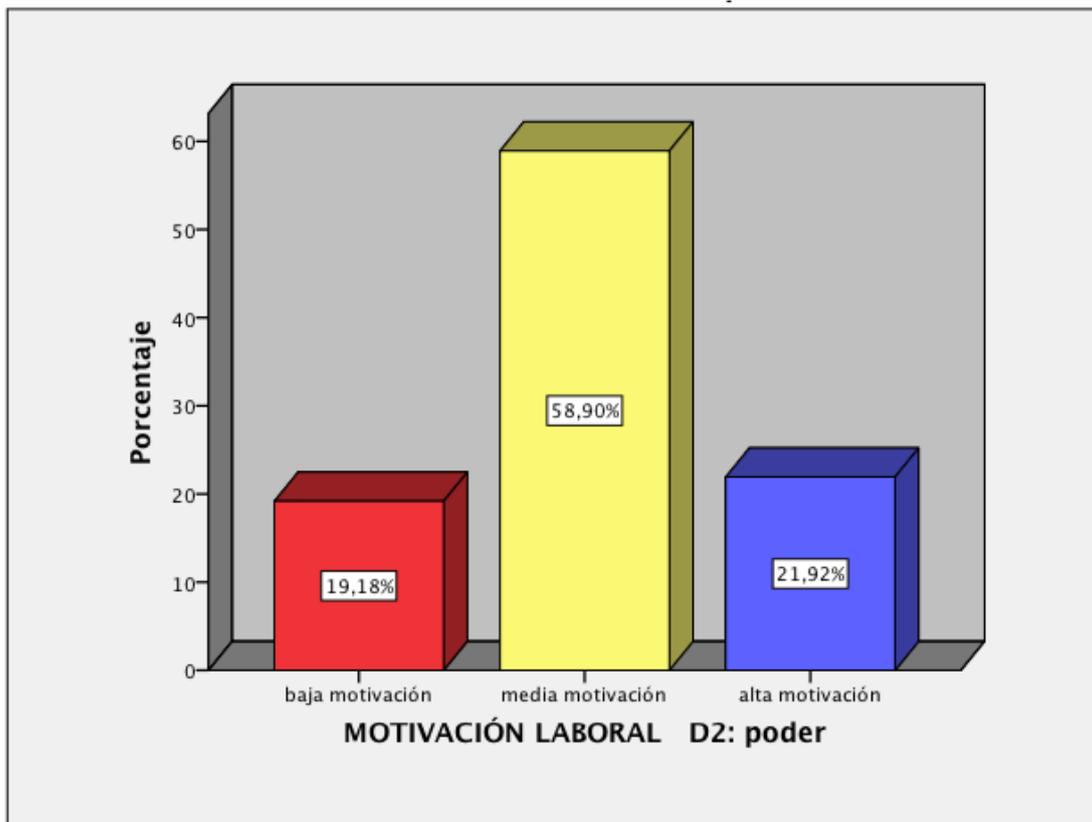


Figura 9. Estadística descriptiva Motivación laboral: Dimensión por poder.

Interpretación

De las 73 personas que laboran en el pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara tienen una motivación laboral por poder: 59 % media, 22 % alta y 19 % baja. Concluyéndose que en la motivación por poder predomina la motivación media.

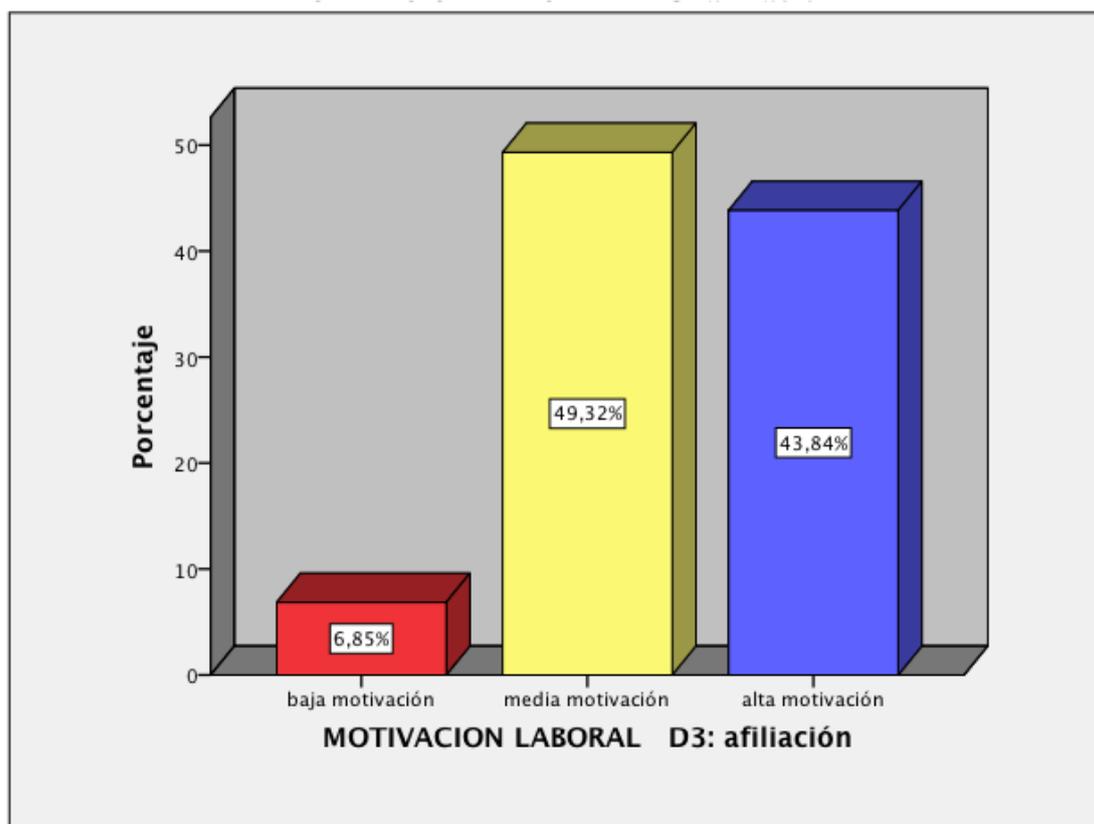


Figura 10. Estadística descriptiva Motivación laboral: Dimensión por afiliación

Interpretación

De las 73 personas que laboran en el pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara tienen una motivación laboral por afiliación: 49% media, 44.% alta y 7% baja. Concluyéndose que en la motivación por afiliación predomina la motivación media.

Tabla 17
Motivación laboral - género (tabulación cruzada)

		MOTIVACIÓN LABORAL			Total
		alta motivación	baja motivación	media motivación	
GÉNERO	femenino	14	4	23	41
	masculino	12	4	16	32
Total		26	8	39	73

Interpretación

De los 73 colaboradores, la relación género- motivación laboral. Predominan las mujeres con una motivación media.

Tabla 18
Motivación laboral - ocupación (tabulación cruzada)

		MOTIVACIÓN LABORAL			Total
		alta motivación	baja motivación	media motivación	
OCUPACIÓN	enfermero	11	2	11	24
	médico	11	3	17	31
	técnico	4	3	11	18
	enfermería				
Total		26	8	39	73

Interpretación

De los 73 colaboradores la relación ocupación y motivación laboral. Predomina el personal médico con una motivación media.

Tabla 19

Motivación laboral - condición laboral (tabulación cruzada)

		MOTIVACIÓN LABORAL			Total
		alta motivación	baja motivación	media motivación	
CONDICIÓN LABORAL	CAS	3	3	7	13
	contrato	16	2	16	34
	indefinido				
	nombrado	7	3	15	25
	suplencia	0	0	1	1
Total		26	8	39	73

Interpretación

De los 73 colaboradores la relación condición y motivación laboral. Predomina el personal contrato indefinido con una motivación alta y media.

Tabla 20

DESEMPEÑO LABORAL – GÉNERO (tabulación cruzada)

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		eficiente	por alcanzar	regular	
GÉNERO	femenino	26	5	10	41
	masculino	11	3	18	32
Total		37	8	28	73

Interpretación

De los 73 colaboradores, la relación género desempeño laboral. Predominan las mujeres con una motivación eficiente.

Tabla 21

Desempeño laboral – ocupación laboral (tabulación cruzada)

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		eficiente	por alcanzar	regular	
OCUPACIÓN	enfermero	14	4	6	24
LABORAL	médico	14	2	15	31
	técnico	9	2	7	18
	enfermería				
Total		37	8	28	73

Interpretación

De los 73 colaboradores la relación ocupación y desempeño laboral. Predomina el personal médico con un desempeño regular.

Tabla 22

Desempeño laboral – condición laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		eficiente	por alcanzar	regular	
CONDICIÓN	CAS	5	2	6	13
LABORAL	contrato	19	1	14	34
	indefinido				
	nombrado	12	5	8	25
	suplencia	1	0	0	1
Total		37	8	28	73

Interpretación

De los 73 colaboradores la relación condición y desempeño laboral. Predomina el personal contrato indefinido con una motivación alta.

3.2 Contrastación o prueba de hipótesis

Motivación y desempeño laboral son variables cualitativas ordinales, por lo tanto los datos fueron analizados por la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara.

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara.

Tabla 23

Correlación de Spearman entre motivación y desempeño laboral

			Desempeño laboral	Motivación laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	249 [*]
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	73	73
Motivación laboral	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	249 [*]	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	73	73

Valor de $p = 0,034$ $r = 0.249$

Al ser $p \leq 0,05$ se rechaza la Ho

Entonces:

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara. El resultado del coeficiente de Spearman es igual a 0.249 puntos por lo que se determina que existe una correlación positiva y débil.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal técnico del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara.

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal técnico del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara.

Tabla 24

Correlación de Spearman entre motivación y desempeño laboral personal técnico

			Desempeño laboral	Motivación laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,050
		Sig. (bilateral)	.	,844
		N	18	18
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	-,050	1,000
		Sig. (bilateral)	,844	.
		N	18	18

Valor de

$p = 0,844$

$r = 0,050$

Al ser $p \geq 0,05$ se acepta la Ho

Entonces:

No existe relación del desempeño laboral y motivación laboral en el personal técnico del 2BO.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal profesional del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara.

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal profesional del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara.

Tabla 25

Correlación de Spearman entre motivación y desempeño laboral personal profesional

			Desempeño laboral	Motivación laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,259
		Sig. (bilateral)	.	,056
		N	55	55
Motivación laboral	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	-,259	1,000
		Sig. (bilateral)	,056	.
		N	55	55

Valor de $p = 0,056$ $r = 0,259$

Al ser $p \geq 0,05$ se acepta la H_0

Entonces:

No existe relación del desempeño laboral y motivación laboral en el personal profesional del 2BO.

.

Hipótesis específica 3

H1 Existe relación entre la motivación laboral por necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal el del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara.

Tabla 26
Correlación entre dimensión por logro y desempeño laboral

			Desempeño laboral	Dimensión por logro de motivación laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,292*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	73	73
Dimensión por logro de motivación laboral	Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación	292*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	73	73

Valor de $p = 0,012$ $r = 0.292$
 Al ser $p \leq 0,05$ se rechaza la H_0

Entonces:

Existe relación entre la motivación laboral por necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara. El resultado del coeficiente de Spearman es igual a 0.292 puntos por lo que se determina que existe una correlación positiva y débil.

Hipótesis específica 4

H_0 No existe relación entre la motivación laboral por necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal el del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara

H_1 Existe relación entre la motivación laboral por necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal el del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara.

Tabla 27

Correlación entre dimensión por poder y desempeño laboral

			Desempeño laboral	Dimensión por poder
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,168
		Sig. (bilateral)	.	,156
		N	73	73
Dimensión por poder de motivación laboral	Dimensión por poder de motivación laboral	Coeficiente de correlación	,168	1,000
		Sig. (bilateral)	,156	.
		N	73	73

Valor de $p = 0,156$ $r = 0.168$

Al ser $p \geq 0,05$ se acepta la H_0

Entonces:

No existe relación entre la motivación laboral por necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal del pabellón del hospital Guillermo Almenara. .

Hipótesis específica 5

H_0 No existe relación entre la motivación laboral por necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal el del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara.

H_1 Existe relación entre la motivación laboral por necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal el del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara.

Tabla 28

Correlación entre dimensión por afiliación y desempeño laboral

			Desempeño laboral	Dimensión por afiliación de motivación laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,300**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	73	73
	Dimensión por afiliación de motivación laboral	Coeficiente de correlación	,300**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	73	73

Valor de $p = 0,010$ $r = 0.300$

Al ser $p \leq 0,05$ se rechaza la H_0

Entonces:

Existe relación entre la motivación laboral por necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara. El resultado del coeficiente de Spearman es igual a 0.300 puntos por lo que se determina que existe una correlación positiva y débil.

IV. Discusión

EsSalud una institución pública, siendo el Hospital Guillermo Almenara una de sus caras más visibles, se decidió investigar el grado de motivación laboral y de sus dimensiones: de necesidad de logro, de poder y de afiliación. El segundo piso del pabellón B oeste como representación del hospital. Como institución pública no está ajena de comentarios negativos por cierta población asegurada. Para conocer sus debilidades y darle reforzamiento adecuado.

Existe relación débil entre motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara. Al revisar la relación de motivación con desempeño laboral estratificado (técnicos/profesionales), no se encontró relación. Por lo que se decidió revisar desempeño laboral (conjunto) con motivación laboral: sus dimensiones, se encontró una relación directa y débil con las dimensiones por necesidad de logro y afiliación. No existe relación entre la motivación necesidad de poder y el desempeño laboral. Considerando la motivación laboral en este pabellón, predomina la motivación media. Y si revisamos el desempeño laboral en este pabellón, es de nivel eficiente.

Al revisar ciertos factores sociodemográficos se encontró: género, con predominio del femenino, entendiendo que la institución da oportunidad en el sector salud. Edad, encontrándose a la fecha con edades entre los 28 y 67 años de edad, con una media de 48 años (en la madurez de la vida). Ocupación: tres grupos que ocupan un pabellón que corresponden a los servicios de Neurología y Gastroenterología. El personal de enfermería y técnicos de enfermería laboran en ambos servicios. Por lo que predomina el personal médico. La condición laboral diferencia al personal. Los nombrados, de mayor experiencia los cercanos a la jubilación, ya hacen planes para su vida post laboral, con ciertas preocupaciones y algunos ya con efectos del tiempo sobre su salud. El personal de contrato indefinido, quienes toman la posta de los de mayor experiencia, son hasta cierto punto, mayoría. Es una aspiración quienes desean ingresar a esta institución. El personal CAS, régimen laboral con ciertas limitaciones, está en debate su permanencia. Personal por suplencia, aquella persona o profesional que

reemplaza por enfermedad o retiro temporal, es quien tiene fecha incierta de culminación.

Si revisamos las dimensiones de la motivación laboral. En la motivación por necesidad por logro, predomina la motivación alta. La motivación por necesidad por poder, predomina la motivación media. La motivación por afiliación, predomina la motivación media, y de muy cerca la motivación alta.

Si revisamos el género y la motivación laboral media, encontramos al género femenino superar al masculino. La ocupación y la motivación laboral media, se encuentra al personal médico superar a las otras ocupaciones. La condición laboral y la motivación laboral media, el personal a contrato indefinido, superan a los otros dos. Se puede deducir que con la motivación laboral media, el género femenino, el personal médico y los que pertenecen a contrato indefinido son los abanderados.

Al revisar el género y el desempeño laboral eficiente, el género femenino supera al masculino. La ocupación y el desempeño laboral eficiente, el personal médico y de enfermería califican para este nivel de desempeño laboral. La condición laboral y el desempeño laboral eficiente. Los colaboradores de contrato indefinido manifiestan este nivel de desempeño. Se puede deducir que el desempeño laboral eficiente, el género femenino, personal médico y de enfermería, y los que pertenecen a contrato indefinido, son los abanderados.

La motivación del personal asistencial de este pabellón cuenta con ciertos valores, ya que dentro de las tres dimensiones, la motivación por poder es la que no tiene relación con el desempeño laboral. Lo que denota es que su motivación intrínseca supera todas las vicisitudes. El personal de salud cuenta con vocación de servicio, que al responder preguntas relacionadas al poder, estaban lejos de su quehacer.

El desempeño laboral eficiente, demuestra que el personal de salud es “pura camiseta”, identificado con su vocación, trabajo en equipo, responsabilidad, profesionalismo.

La literatura demuestra una serie de modelos que permiten medir la motivación laboral, se proponen análisis con dimensiones distintas deduciendo que estos modelos se adecuen a los problemas en la organización o unidad de investigación. Se ha tomado teoría de Mc Clellan. Cuestionario de Motivación laboral. Autor: Steers R. y Braunstein D. 1976. Validado por Oscar Suazo Pérez Carlos Sánchez Ramírez y Joaquín Vertiz. También se midieron las dimensiones de necesidad de logro, poder y de afiliación. Para medir el desempeño laboral de los colaboradores del pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara, se ha recurrido al cuestionario elaborado por MINSA, en setiembre 2008 Resolución Ministerial Garrido Leccasiendo importante para nuestro caso adecuarlo a la unidad de investigación. La evaluación del desempeño laboral fue realizada por los jefes de gastroenterología y neurología, y la jefa de enfermería. Quienes calificaron el personal a su cargo.

Estos resultados guardan relación con lo de Bissetti (2015) en su tesis *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015*. La muestra integrada por 151 efectivos. Los resultados encontrados mostraron que no hay relación entre motivación y desempeño laboral por ser $p \geq 0.005$.

Ya Sulca (2015) en su tesis *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial, Lima Cercado*. Investigó 93 policías en Secciones de Investigación Criminal, corroboró la existencia de una relación directa y moderada entre motivación y efectividad.

Sum (2015) en su tesis *motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 Quetzaltenango, Guatemala*. Con 34 sujetos se concluyó que la motivación influye en el desempeño laboral de sus empleados

Vásquez y otros (2013) en su tesis *La motivación laboral y el rendimiento profesional en la Dirección de Aviación policial Lima Perú*, comprendió 501 efectivos, concluyo que la motivación laboral contribuye en el rendimiento

profesional siendo la motivación laboral: la política remunerativa, de reconocimiento, de capacitación, incentivos y de bienestar.

Por tal motivo, es conveniente analizar que los instrumentos aplicados en las diferentes investigaciones no han sido los mismos, Por lo que las definiciones operacionales al ser diferentes, pueden sesgar la interpretación cuando se realizan las comparaciones entre una investigación y otra. Es importante dicha aclaración, pues un mayor conocimiento sobre estos aspectos, permitirá determinar con mayor claridad y precisión la relación que pueda existir entre la motivación y el desempeño laboral.

Sentirse parte de la Institución, estaría más asociado a factores éticos que motivacionales. Predominando en este grupo humano la motivación intrínseca.

V. Conclusiones

- Primera:** Se determinó que existe relación directa y débil entre motivación y desempeño laboral (profesionales y técnicos) en el pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara, Lima 2016.
- Segunda** Se determinó que no existe relación entre motivación y desempeño laboral para personal técnico.
- Tercera:** Se determinó que no existe relación entre motivación y desempeño laboral para personal profesional..
- Cuarta:** Se determinó que existe relación directa y débil entre motivación por necesidad de logro y desempeño laboral en el pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara, Lima 2016.
- Quinta:** Se determinó que no existe relación entre motivación por necesidad por poder y desempeño laboral en el pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara, Lima 2016..
- Sexta:** Se determinó que existe relación directa y débil entre motivación por necesidad de afiliación y desempeño laboral en el pabellón 2BO del hospital Guillermo Almenara, Lima 2016

VI. Recomendaciones

- Primera:** La Gerencia Central, Gerencia Local y RRHH, debe eliminar la cierta discriminación que existe en la condición laboral, que diferencia a los nombrados, de contrato indefinido, CAS y suplencia
- Segunda:** La Gerencia Local y Jefatura se interrelacione con el personal asistente, coordinando, apoyando y reconociendo esfuerzos. Es importante la retroalimentación, para que el personal conozca y mejore ciertas debilidades.
- Tercera:** Si bien es cierto que el desempeño es eficiente en el personal del 2BO, es importante recibir el apoyo y facilidades para la capacitación para mantener el nivel.
- Cuarta** Se requiere cierta flexibilidad en los controles, de asistencia, es necesario tener minutos para poder intercambiar opiniones entre colegas y necesidades fisiológicas.
- Quinto** Este trabajo aporta datos estadísticos, de suma utilidad para alcanzar la Calidad, puesto que este grupo humano, su talento humano es lo más preciado de toda institución. Si autoridades, personal asistencial, administrativo, hacemos de la institución nuestra segunda casa y a veces con mayor tiempo de permanencia en ella, estaríamos muy cerca de obtener la calidad total

VII Referencias

- Amorós, E. (febrero de 2011). Obtenido de www.eumed.net/libros.com
- Armijo, M. (2009). *CEPAL.org*. Obtenido de http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/Manual_planificaci{on_estrat{e_gica.pdf
- Arroyo, A..(2013, 02 de marzo) Obtenido de <https://peru21.pe/opinion/caos-apodera-diario-hospitales-red-essalud-109222>
- Bisetti, J. A. (2015). Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/110/1/bisetti_tj.pdf
- Castillo, A. K. (2012). *cybertesis*. Recuperado el noviembre de 2016, de http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/332/1/Castillo_ak.pdf
- Castillo, N. F. (2014). Recuperado el noviembre de 2016, de <http://en.calameo.com/books/000501353f25e8f0b7258>
- Castillo, Y. (2014). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos102/motivacion-laboral-analisis-y-teorias/motivacion-laboral-analisis-y-teorias.shtml>
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill.
- Coello, V. d. (2013-2014). Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/Tesis:Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores empresas contratadas para prestar servicios.pdf>
- Diaz, M.D. (2014). Obtenido de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2362.pdf>
- Enriquez, P. d. (mayo de 2014). Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/298304518/Tesis-Motivacion-y-Desempeno-Laboral-De>
- EsSalud. (s.f.). *essalud.gob.pe*. Recuperado el noviembre de 2016, de <http://www.essalud.gob.pe/nuestra-institucion/#tabs-5-0-0>

- Esquen, Mendoza, J. J. (noviembre de 2015). Obtenido de academia.edu:
http://www.academia.edu/29840739/Relacion_del_clima_laboral_y_el_desempeño_de_los_trabajadores_de_supermercados_peruanos_2015
- Gibson, J., Ivancebich, J., Donnely, J., & Konopaske, R. (2006). *Organizaciones: comportamiento, estructuras, procesos*. New York, Estados Unidos de Norteamérica. (M. G. Hill, Ed.)
- Gonzales, D. J. (2008). *Psicología de la motivacion*. Obtenido de bvs cuba:
<http://gsdl.bvs.sld.cu/cgi-bin/library?e=d-00000-00---off-0psicolo1--00-0----0-10-0---0---0direct-10---4-----0-1l--11-es-50---20-about---00-0-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&d=HASH01e4ff2d345b213bef20b49e.fc>
- Gonzales, V. F. (diciembre de 2014). Obtenido de
<http://132.248.9.195/ptd2014/noviembre/307255860/Index.html>
- Guevara, C. (mayo de 2015). Valencia, Venezuela. Obtenido de
<http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1360/3/cguevara.pdf>
- Gutierrez Leon, W. (abril de 2013). Motivacion y satisfaccion laboral de los obreros de construccion civil; bas para futuras investigaciones. Lima, Peru.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodologia de la investigación* (6º ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Huamani, L. B. (2005). *www.monografias.com*. Obtenido de
<http://www.monografias.com/trabajos38/factores-de-motivacion/factores-de-motivacion.shtml>
- Ministerio de Salud - Instituto nacional de Salud. (2010). Obtenido de
http://www.ins.gob.pe/insvirtual/images/otrpubs/pdf/Reglamento_ensayos_clinicos.pdf
- Ministerio de Salud. (2014). Obtenido de
<https://sites.google.com/site/plataformavirtualminsa/evaluacion-del-desempeno>
- Münch, L. (2011). *Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI*. México: Trillas.

- Olvera, Z. Y. (2013). Recuperado el noviembre de 2016, de http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/Tesis_de_grado-Yolanda_Olvera.pdf
- Perez, R., Leyva, C., Bajuelo, A., & Perez, T. (s.f.). *Scielo ISSN 1560-4381*. Recuperado el 24 de junio de 2015, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812015000400013
- Psicología y empresa. (19 de noviembre de 2009). Obtenido de <http://psicologiayempresa.com/teorias-motivacionales-desde-la-perspectiva-organizacional.html>
- Ramirez, A. (29 de marzo de 2012). Obtenido de <http://motivaciongrupob.blogspot.pe/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Reynaga, Y. (2015). Obtenido de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=yRiveros, J., Berne, C., & Garcia-Uceda, E. (mayo de 2012). Un modelo estructural para medir la efectividad de los servicios hospitalarios: aplicación en hospitales públicos del sur de Chile. *Rev. méd. Chile* , 140(5), 579 - 588.
- Sexton, W. (1977). *Teorías de la organización*. México: Trillas.
- Solana, R. F. (1993). En *Administración de organizaciones* (pág. 208). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Interoceanicas S.A.
- Sulca, G. (2015). Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4437>
- Sum, M. I. (marzo de 2015). Obtenido de https://www.academia.edu/27575391/_Motivacion_y_desempeño_laboral_Estudio_realizado_con_el_personal_administrativo_de_una_empresa_de_alimentos_de_la_zona_1_de_Quetzaltenango_
- Urdaneta, O. R., & Urdaneta, M. (octubre - diciembre de 2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales* , XIX(4), 672 - 682. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28029474006.pdf>

Vásquez, C. (2013). La motivación laboral y el rendimiento profesional en la Dirección de Aviación policial. Lima- Escuela De Post Grado PNP– 68Diplomado-LII CAC ESUPOL Grupo N° 04 - ESUPOL-PNP. Trabajo de Investigación Científico Operativo en Operatividad Policial.

Vasquez, S. M. (2006). Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf

VIII Apéndice

8. 1 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Motivación y desempeño laboral del 2BO en el hospital Guillermo Almenara, Lima 2016

AUTOR: José Albino Inca Parra

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el grado de motivación y el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es el grado de motivación en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?</p> <p>¿Cuál es el grado de motivación de logro con el nivel desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?</p> <p>¿Cuál es el grado de motivación de poder con el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?</p> <p>¿Cuál es el grado de motivación de afiliación con el nivel de desempeño laboral en el 2B= del hospital Guillermo Almenara?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación del grado de motivación con el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Conocer el grado de motivación laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara</p> <p>Conocer el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara</p> <p>Determinar el grado de motivación de logro con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara</p> <p>Determinar el grado de motivación de poder con el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara</p> <p>Determinar el grado de motivación de afiliación con el nivel de desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>¿Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.- ¿Existe una relación entre la motivación de logro y el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?</p> <p>2.- ¿Existe una relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?</p> <p>3.- ¿Existe una relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara?</p>	Variable 1: Motivación laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Necesidad de logro	Toma de decisiones	1 4	1. - Baja motivación
				Logro de objetivos	7 10 13	
			Necesidad de poder	Participación	2 5	
				Influencia en los demás	8 11 14	
			Necesidad de afiliación	Socialización	3 6	3.- Alta motivación
				Trabajo en equipo	9 12 15	
			Variable 2: Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Iniciativa organización	y Cumplimiento de las normas. Responsabilidad Iniciativa	2 1	1.-Eficiente			
		3 2				
Habilidades capacidades	y Oportunidad Calidad de trabajo. Planificación	8 8				
		1 4	2.-Regular			
		4 5				
Relaciones interpersonales	y Relaciones interpersonales Confiability discreción	5 6	3.- Por mejorar			
		6 3 7 6 7				

8.2 Carta de la Universidad Cesar vallejo a la oficina Capacitación, Investigación y Docencia de Essalud, presentación al alumno José Albino Inca Parra para realizar trabajo de Investigación (tesis)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 28 de octubre de 2016

Carta P. 959 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Lic. Adm. Juan Carlos Fajardo Arana

Jefe de la Oficina de Capacitación Investigación y Dicencia De Essalud - Red Asistencial Almenara

Atención:

Comité de ética

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **JOSÉ ALBINO INCA PARRA** identificado(a) con DNI N.° **08830689** y código de matrícula N.° **6000140430**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Motivación y desempeño laboral en el ZBO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Carlos Venturo Orbegoso

Director de la Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

8.3 Carta de aceptación por Essalud (Almenara) de proyecto de tesis para su ejecución



"Año de la consolidación del Mar de Grau"

CARTA N° 4754 -OCID-G-RAA-ESSALUD-2016

Lima, 07 de Noviembre del 2016

Señor Doctor:
MIGUEL QUIÑONES NUÑEZ
 Jefe del Servicio de Neurología
 Red Asistencial Almenara – EsSalud
 Presente.-



Asunto:

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez informarle que el proyecto de investigación:

N° 180-2016 "Motivación y desempeño laboral en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Lima, 2016"
 Autor: Dr. José Albino Inca Parra
 Medico Asistente Neurólogo



Fue evaluado en Reunión del Comité de Investigación de nuestro Hospital el día 24 de Octubre del 2016, con la presencia de sus miembros: Dr. Carlos García Bustamante, Dr. Raúl Yopez Adriaen, Lic. Silas Alvarado Rivadeneira, Dra. Maelene León Barros, Lic. Gaby Sonia Chávez Zegarra, Psic. Oscar Velásquez Aguilar y TM. Belkis David Parra Reyes, siendo **APROBADO**.

Sirva la ocasión para transmitirle mi especial consideración.

Atentamente,

RED ASISTENCIAL ALMENARA

Dra. ROSA EMPERATRIZ SANTA CRUZ BENAVENTE
 Jefa(e) Oficina de Capacitación,
 Investigación y Docencia
 EsSalud
 C.C.: Interesado
 Archivo

NIT. 753-2016- 3770

RED ASISTENCIAL ALMENARA
 Av. Grau N° 800 – La Victoria
 Teléfono: 324-2983

8.4 Base de datos

	G	E	O	C.L.	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
1	1	57	1	1	4	4	1	5	1	4	4	2	5	5	4	4	3	4	4
2	1	58	1	1	5	5	2	4	1	4	4	1	4	5	1	5	5	4	5
3	2	61	1	1	4	4	1	5	1	5	1	5	4	5	5	3	5	5	5
4	1	59	1	1	5	4	1	4	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	2
5	1	62	1	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
6	1	67	1	1	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	3	1	3	2	3
7	2	34	1	3	5	5	1	4	1	4	4	4	5	5	1	4	5	1	4
8	1	42	1	2	5	4	4	4	2	1	4	2	5	5	2	2	4	4	5
9	2	43	1	2	4	3	2	3	2	3	2	4	5	5	5	5	4	4	3
10	1	28	1	2	5	4	2	3	2	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3
11	2	30	1	3	5	2	1	1	1	5	5	2	1	5	1	5	5	5	1
12	2	31	1	3	5	3	1	5	1	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5
13	2	37	1	2	3	2	3	1	1	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2
14	2	36	1	3	5	2	3	4	1	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4
15	2	56	1	2	5	2	1	2	5	4	5	3	4	5	2	2	4	5	2
16	1	38	1	3	5	2	4	2	1	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4
17	2	40	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	4	1	1	2	2	3
18	2	37	1	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3
19	2	63	2	1	3	3	3	1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2
20	2	66	2	1	4	4	1	3	1	3	3	1	3	4	1	4	5	4	5
21	2	60	2	1	5	5	2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
22	2	56	2	1	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	5	4	4
23	2	55	2	1	4	3	1	5	1	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3
24	2	57	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	5	3
25	2	63	2	1	4	3	1	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
26	2	58	2	1	3	1	2	5	3	4	4	3	5	5	1	4	5	4	5
27	2	63	2	1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
28	2	60	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2
29	2	60	2	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5
30	2	61	2	1	5	5	2	4	2	1	2	5	5	5	1	4	5	5	2
31	2	38	2	3	1	3	4	3	2	1	5	4	1	1	2	2	1	3	3
32	1	37	2	2	5	4	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
33	1	44	2	2	5	2	1	4	4	5	4	1	5	4	4	5	5	5	4
34	2	44	2	2	5	5	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4
35	2	46	2	2	5	4	2	2	1	4	3	2	5	5	2	5	5	2	5

36	1	39	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4
37	2	44	2	2	4	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
38	2	47	2	2	5	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
39	2	47	2	2	4	5	2	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5
40	2	40	2	2	5	4	1	4	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
41	2	45	2	2	5	5	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
42	2	51	2	2	5	4	2	5	1	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4
43	2	58	3	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3
44	1	62	3	1	5	4	3	4	1	4	3	3	4	5	3	4	5	5	4
45	1	47	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3
46	2	28	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	1	45	3	2	5	3	2	5	5	3	5	1	5	5	1	3	5	4	1
48	2	37	3	3	3	3	2	5	1	2	5	4	3	5	1	3	5	1	3

49	1	33	3	2	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4
50	1	41	3	2	5	3	2	4	3	4	3	3	4	5	2	4	5	4	4
51	1	30	3	2	3	5	5	5	1	3	3	3	3	5	5	5	5	5	1
52	1	61	3	1	4	3	1	3	1	3	2	2	3	4	2	2	4	3	3
53	1	54	3	2	5	4	3	4	4	4	5	2	3	4	3	4	5	4	4
54	2	33	3	2	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4
55	1	50	3	2	5	2	2	3	1	3	4	3	2	5	3	1	5	4	3
56	1	50	3	2	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	2
57	1	66	3	1	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4
58	1	64	3	1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
59	1	63	3	1	5	2	4	2	2	4	2	3	4	4	2	4	5	5	4
60	2	59	3	1	5	4	1	3	3	5	5	4	4	4	1	2	5	5	4
61	1	46	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	3	5
62	1	45	3	2	4	3	3	1	5	5	4	3	5	3	4	5	3	3	3
63	2	41	3	2	4	3	3	1	5	5	4	3	5	3	4	5	4	3	3
64	2	47	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	1	3	5	5	4
65	1	40	3	2	5	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	1	41	3	3	5	4	3	2	2	4	3	2	5	5	4	3	5	4	5
67	2	41	3	2	3	4	2	2	1	4	3	4	4	4	2	2	5	4	4
68	1	40	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2
69	1	46	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
70	1	35	3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
71	2	37	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3
72	1	40	3	2	5	3	3	2	2	3	4	2	4	4	2	3	5	3	4
73	1	35	3	2	5	4	4	4	2	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4

Continuación

DL	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8
1	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	3	3	2	2	2	2
6	3	3	2	3	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	1	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	2	2	2	2	2	2
15	3	3	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	3	2	1
17	2	2	2	2	1	2	1	1
18	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	3	3	2	2	2
20	3	3	2	2	2	2	2	2
21	3	3	2	2	2	2	2	2
22	3	3	3	2	2	2	2	2
23	2	2	2	1	2	1	1	1
24	3	3	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	1	1	1
26	3	3	2	2	2	2	2	2
27	2	3	2	2	2	2	2	2
28	3	3	2	2	2	2	2	2
29	3	3	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	1	1
31	3	3	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2
33	1	2	2	2	1	1	1	1
34	2	1	1	1	1	1	1	1
35	2	2	2	2	2	1	1	1
36	3	3	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	1
38	2	2	2	2	2	1	1	1

39	3	3	2	2	2	2	2	2
40	2	1	1	2	1	1	1	1
41	2	1	1	1	1	1	1	1
42	3	3	2	2	2	2	2	2
43	3	4	4	2	2	3	5	2
44	2	1	1	2	1	1	1	2
45	3	2	3	2	3	2	2	2
46	1	1	1	2	2	1	1	2
47	2	2	2	2	2	2	3	2
48	2	3	2	2	2	1	2	2
49	1	1	1	2	2	1	2	2
50	1	1	1	2	1	1	1	1
51	3	4	3	2	2	3	3	2
52	3	4	3	2	3	2	2	2
53	3	3	3	2	2	2	2	2
54	1	1	1	2	2	1	1	2
55	3	3	3	2	3	2	3	3
56	2	1	1	2	1	1	2	2
57	1	1	1	1	1	1	1	1
58	1	1	2	2	1	1	2	1
59	2	2	2	2	1	1	1	1
60	1	2	1	1	1	1	1	1
61	2	2	2	2	2	2	2	2
62	1	1	1	1	1	1	1	1
63	1	1	1	2	1	1	1	1
64	1	2	1	2	1	1	2	1
65	1	2	1	2	1	1	1	2
66	1	2	2	1	2	1	2	1
67	1	2	2	2	2	2	1	2
68	3	3	3	3	3	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1	1	1
70	1	1	1	2	2	2	2	2
71	2	2	2	2	2	2	2	2
72	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	2	2	2	1	1

8.5 Cuestionario de motivación laboral

	ASPECTOS	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo					

Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo

8.6. Certificado de validación de instrumento motivación laboral, Dr. Sánchez Ramírez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Motivación laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación de logro							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	/		/		/		
4	Ne gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	/		/		/		
7	Ne gusta ser programado en tareas complejas	/		/		/		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	/		/		/		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Motivación de poder	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	/		/		/		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	/		/		/		
8	Confronto a la gente con quien no estoy en desacuerdo	/		/		/		
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	/		/		/		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener mas control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Motivación de afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no toman parte del trabajo.	/		/		/		
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.	/		/		/		
9	Tiendo a construir cercanas con los compañeros de trabajo	/		/		/		
12	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	/		/		/		
15	Prefiero trabajar con otras personas mas que trabajar solo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CARLOS SANCHEZ RAMIREZ
 DNI: 20968233

Especialidad del validador: HISTORIA DDA

...11...de...NOV...del 2015

8.7 Certificado de validación de instrumento motivación laboral, Mg. Suazo Pérez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Motivación laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación de logro							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	e		e		e		
4	Ne gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	e		e		e		
7	Ne gusta ser programado en tareas complejas	e		e		e		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	e		e		e		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	e		e		e		
	DIMENSIÓN 2: Motivación de poder							
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	e		e		e		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	e		e		e		
8	Confronto a la gente con quien no estoy en desacuerdo	e		e		e		
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	e		e		e		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener mas control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	e		e		e		
	DIMENSIÓN 3: Motivación de afiliación							
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no toman parte del trabajo.	e		e		e		
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.	e		e		e		
9	Tiendo a construir cercanas con los compañeros de trabajo	e		e		e		
12	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	e		e		e		
15	Prefiero trabajar con otras personas mas que trabajar solo	e		e		e		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

-

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Oscar Hugo Pérez

DNI: 89.877.410

Especialidad del validador: Docente Universitario

...11...de...del 20...16

8.8 Certificado de validación de instrumento motivación laboral, Dr. Vértiz Osores

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación de logro							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
4	Ne gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
7	Ne gusta ser programado en tareas complejas	✓		✓		✓		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Motivación de poder	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	✓		✓		✓		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con quien no estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener mas control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Motivación de afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no toman parte del trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.	✓		✓		✓		
9	Tiendo a construir cercanas con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
12	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	✓		✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas mas que trabajar solo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

-

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI: 6.165.722

Dr. Joaquín Vértiz Osores

Docente - Investigador

C.B.P. 4789

Especialidad del validador:

Metodólogo.

15 NOV 2016

8.9 Ficha técnica de escala de desempeño laboral (técnicos)

Factores únicos	I	II	III	IV	V
RESPONSABILIDAD	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	Muy responsable en las funciones encomendadas.. Muestra compromiso.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados.. Poco compromiso.
INICIATIVA	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para alcanzar los objetivos constitucionales.	Se apega a la rutina establecida a veces, a veces logra sus objetivos	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre las anomalías existentes
COLABORACION	Se distingue por su disposición a ayudar en la realización del trabajo. Colabora siempre de manera espontanea	Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita.	Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo siempre que se le ordene.	Presta su ayuda en virtud a la orden impartida	Siempre objeta su colaboración en el trabajo aun cuando se le ordene.
OPORTUNIDAD	Entrega sus trabajos en el plazo establecido inclusive algunas veces antes de los fijados.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas.	Entrega sus trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
CALIDAD DE TRABAJO	Realiza excelentes trabajos.	Generalmente realiza buenos	La calidad de trabajo realizado es	Son mayores los errores que los	Frecuentemente incurre en errores

	Excepcionalmente comete errores.	trabajos con un mínimo de errores	solo promedio. algunas veces comete errores no muy significativos .	aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado s de manera permanente.	apreciables.
CONFIABILIDAD Y DISCRECION	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información pero puede proporcionar de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.
RELACIONES INTERPERSONALES	Muestra amabilidad con todos. Facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	Ni siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tiene mayor trascendencia	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.	Casi siempre cumple con las normas de la Institución.	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de la misma.	A veces no muestra respeto a las normas de la Institución.	No cumple con las normas.

8.10. Certificado de validación de instrumento desempeño laboral (técnicos), Dr. Sánchez Ramírez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño
laboral TECNICOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sug
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Iniciativa y organización							
8	Cumplimiento de las normas	/		/		/		
1	Responsabilidad	/		/		/		
2	Iniciativa	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades y capacidades	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Oportunidad	/		/		/		
5	Calidad de trabajo	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Relaciones interpersonales	/		/		/		
6	Confiabilidad y discreción	/		/		/		
3	Colaboracion	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay
suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg:
CARLOS SANCHEZ RAMIREZ
DNI: 06968233

Especialidad del
validador: HISTORIADOR

15 de NOV del 2016

8.11. Certificado de validación de instrumento desempeño laboral (técnicos), Mg, Suazo Pérez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño laboral TECNICOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Iniciativa y organización							
8	Cumplimiento de las normas	e		e		e		
1	Responsabilidad	e		e		e		
2	Iniciativa	e		e		e		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades y capacidades	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Oportunidad	e		e		e		
5	Calidad de trabajo	e		e		e		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Relaciones interpersonales	e		e		e		
6	Confiabilidad y discreción	e		e		e		
3	Colaboración	e		e		e		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se evalúa suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg) Mg. Suazo Pérez
DNI: 09.873.74.10

Especialidad del validador: Psic. Orientación

...11...de...marzo...del 20...16...

8.12. Certificado de validación de instrumento desempeño laboral técnicos), Dr. Vértiz Osores

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
: Desempeño laboral TÉCNICOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Iniciativa y organización							
8	Cumplimiento de las normas	✓		✓		✓		
1	Responsabilidad	✓		✓		✓		
2	Iniciativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades y capacidades							
4	Oportunidad	✓		✓		✓		
5	Calidad de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales							
7	Relaciones interpersonales	✓		✓		✓		
6	Confiabilidad y discreción	✓		✓		✓		
3	Colaboración	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay preferencias para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI: *16735722*

Dr. Joaquín Vértiz Osores
Docente - Investigador
C.B.P. 4789

Especialidad del validador:

Metodólogo

... *15* de *Nov* del 20*.16*

8.13 Ficha técnica de desempeño laboral (profesionales)

Factores únicos	I	II	III	IV	V
Planificación	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos designados.
Responsabilidad	Excelente grado de responsabilidad con los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
Iniciativa	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Se apega a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
Oportunidad	Entrega sus trabajos en el plazo establecido inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.

Calidad de trabajo	Realiza a excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.	La calidad de trabajo es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
Confiabilidad y discreción	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete errores involuntarios.	Indiscreto nada confiable.
Relaciones interpersonales	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tiene mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
Cumplimiento de las normas.	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.	A veces no muestra respeto por las normas de la institución	No cumple con las normas.

8.14. Certificado de validación instrumento desempeño laboral (profesionales), Dr. Sánchez Ramírez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño laboral PROFESIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1: Iniciativa y organización						
8	Cumplimiento de las normas	/		/		/	
2	Responsabilidad	/		/		/	
3	Iniciativa	/		/		/	
	DIMENSIÓN 2: Habilidades y capacidades	Si	No	Si	No	Si	No
4	Oportunidad	/		/		/	
5	Calidad de trabajo	/		/		/	
1	Planificación	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No
7	Relaciones interpersonales	/		/		/	
6	Confiabilidad y discreción	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CARLOS S. SANCHEZ RAMIREZ
 DNI: 05908233

Especialidad del validador: HISTORIADOR

... 11 de NOV del 20 16

8.15 Certificado de validación de instrumento de desempeño laboral (profesionales), Mg. Suazo Pérez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño laboral PROFESIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Iniciativa y organización							
8	Cumplimiento de las normas	e		e		e		
2	Responsabilidad	e		e		e		
3	Iniciativa	e		e		e		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades y capacidades							
4	Oportunidad	e		e		e		
5	Calidad de trabajo	e		e		e		
1	Planificación	e		e		e		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales							
7	Relaciones interpersonales	e		e		e		
6	Confiabilidad y discreción	e		e		e		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Osca Suazo Pérez
 DNI: 0987 2090

Especialidad del validador: Docent. Ministerio

..11...de...del 20..16

8.16 Certificado de validación de instrumento desempeño laboral (profesionales), Dr. Vertiz Osores

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño laboral PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Iniciativa y organización							
8	Cumplimiento de las normas	✓		✓		✓		
2	Responsabilidad	✓		✓		✓		
3	Iniciativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades y capacidades							
4	Oportunidad	✓		✓		✓		
5	Calidad de trabajo	✓		✓		✓		
1	Planificación							
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales							
7	Relaciones interpersonales	✓		✓		✓		
6	Confiabilidad y discreción	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay preferencias para su aplicación

Opinión de aplicabilidad:
No aplicable []

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI: 16135482

[Firma]
Dr. Joaquín Vertiz Osores
Docente - Investigador
C.B.P. 4789

Especialidad del validador:

Metodólogo

15 de nov del 2016

8.17 Ficha técnica de investigación

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: no experimental, descriptivo, transversal</p> <p>MÉTODO: descriptivo, cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: Personal asistencial médicos, enfermeros y técnicos de enfermería del 2BO del hospital Guillermo Almenara.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: no probabilística. Intencionada.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 73 colaboradores</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de motivación laboral</p> <p>Autor: Steers R. y Braunstein D Año: 1998 Ámbito de Aplicación: Personal asistencial del 2BO Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Ficha técnica de escala de desempeño laboral Técnicos/profesionales.</p> <p>Autor: RRHH de MINSA Año: 2008 Ámbito de Aplicación: personal asistencial del 2BO Forma de Administración: Evaluación del jefe inmediato al personal a su cargo</p>