



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores
del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Motta Aguilar, Guiovana Olinda

ASESOR:

Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto.

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

Página Del Jurado

.....
Dra. Rivera Begazo, Ángela Martha
Presidenta

.....
Mg. Ramos Córdova, Gabriela Olivia
Secretaria

.....
Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto
Vocal

Dedicatoria

A mi madre Olinda que en su labor de cumplir sus funciones me inculco grandes valores que me hacen ser lo que soy en esta vida pude apreciar en ella que no hay límites en la vida y que ellos solo están en nuestra mente.

A mi hijo Anyelo que sus palabras hicieron eco en mi alma para poder alcanzar mis sueños.

Guiovana Olinda

Agradecimiento

Deseo expresar mi total agradecimiento a DIOS por ser el eje principal de mi vida, quien a través de sus enseñanzas pudo guiarme a tomar grandes decisiones y mostrarme que lo más importante en la vida, es la familia.

Asimismo agradecer a mi familia, que es la fuente de amor y perseverancia, siendo mi mayor soporte en cada proyecto personal que me encaminado, por motivarme a alcanzar mis sueños y entender mis ausencias que fueron tiempos tomados de nuestra historia familiar.

Agradezco a mis docentes por la formación brindada a través de sus experiencias y conocimientos que impulsaron a mi crecimiento profesional por esa entrega en la enseñanza, por dar lo mejor de sí para que podamos desenvolvernos dentro de la sociedad como grandes seres humanos dignos de respeto.

Al asesor académico Dr. Jesús Alberto Ochoa Carbajo. Que en su función como asesor pudo orientarme y darme las facilidades para alcanzar el cierre de uno de mis más proyectos anhelados.

A la directora del centro de salud de la Tinguíña que me brindo las facilidades para poder aplicar los instrumentos y poder terminar con la recolección de datos.

La autora

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: Motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018., en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

| | Pág. |
|--|------|
| CARÁTULA | |
| Titulo | |
| Asesor | |
| Autor | |
| Línea de investigación | |
| PÁGINAS PRELIMINARES | |
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I. INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1.1. Realidad problemática | 13 |
| 1.2. Trabajos previos | 14 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 16 |
| 1.4. Formulación del problema | 24 |
| 1.5. Justificación del estudio | 24 |
| 1.6. Hipótesis | 25 |
| 1.7. Objetivos | 25 |
| II. METODO | 27 |
| 2.1 Diseño de investigación | 27 |
| 2.2 Variables, Operacionalización | 27 |
| 2.3 Población, muestra | 32 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 32 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 34 |
| 2.6 Aspectos éticos | 35 |

| | |
|--|----|
| III. RESULTADOS | 36 |
| IV. DISCUSIÓN | 52 |
| V. CONCLUSIONES | 54 |
| VI. RECOMENDACIONES | 55 |
| VII. REFERENCIAS | 56 |
| ANEXOS | 59 |
| Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos | 60 |
| Anexo 1.1: Cuestionario sobre la motivación laboral | 60 |
| Anexo 1.2: Cuestionario sobre el trabajo en equipo | 64 |
| Anexo 2: Matriz de consistencia | 81 |
| Anexo 3: Constancias de aplicación de instrumentos | 83 |
| Anexo 4: Registro de datos | 84 |
| Anexo 4.1 Registro de datos de la motivación laboral | 84 |
| Anexo 4.2 Registro de datos del trabajo en equipo | 86 |
| Anexo 5: Evidencia fotográfica | 88 |

Índice de tablas

| | | Pág. |
|----------|--|------|
| Tabla 1 | Motivación laboral en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. | 37 |
| Tabla 2 | Las expectativas en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. | 38 |
| Tabla 3 | Condiciones de trabajo en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. | 39 |
| Tabla 4 | Relaciones interpersonales en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. | 40 |
| Tabla 5 | Trabajo en equipo en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. | 41 |
| Tabla 6 | Planificación y toma de decisiones en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. | 42 |
| Tabla 7 | Habilidades en las relaciones interpersonales en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. | 43 |
| Tabla 8 | Comunicación en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. | 44 |
| Tabla 9 | Adaptabilidad y flexibilidad en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. | 45 |
| Tabla 10 | Estadígrafos de las variables motivación laboral y trabajo en equipo en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. | 46 |
| Tabla 11 | Prueba de normalidad | 47 |

Índice de figuras

| | | Pág. |
|----------|--|------|
| Figura 1 | Motivación laboral en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. | 37 |
| Figura 2 | Las expectativas en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. | 38 |
| Figura 3 | Condiciones de trabajo en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. | 39 |
| Figura 4 | Relaciones interpersonales en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. | 40 |
| Figura 5 | Trabajo en equipo en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. | 41 |
| Figura 6 | Planificación y toma de decisiones en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. | 42 |
| Figura 7 | Habilidades en las relaciones interpersonales en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. | 43 |
| Figura 8 | Comunicación en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. | 44 |
| Figura 9 | Adaptabilidad y flexibilidad en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. | 45 |

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

Considerando que es una investigación de tipo no experimental se utilizó el diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 58 Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018 y la muestra quedó constituida por la totalidad de la población. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario sobre motivación laboral y un cuestionario para evaluar el trabajo en equipo. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis.

Los resultados demostraron que en la investigación se ha logrado determinar que existe relación directa significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,748$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Palabras clave: Motivación laboral y trabajo en equipo.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship that exists between work motivation and teamwork in the workers of the Health Center of the district of Tinguíña-2018.

Considering that this is a non-experimental research, the correlational descriptive design was used. The population consisted of 58 Workers of the Health Center of the district of Tinguíña-2018 and the sample was constituted by the entire population. For the data collection, a questionnaire on work motivation and a questionnaire to evaluate teamwork were elaborated. While for the processing of data, descriptive statistics was used to present results in tables and figures; besides the inferential statistics for the verification of the hypothesis.

The results showed that the research has been able to determine that there is a significant direct relationship between work motivation and teamwork in the workers of the Health Center of the Tinguíña district-2018. This is reflected in the Rho Spearman correlation coefficient of $r = 0.748$ and a significance level of 0.000 less than the critical region 0.05.

Keywords: Work motivation and teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional diversas investigaciones han manifestado lo importante que es la motivación que los trabajadores demuestran en el cumplimiento de sus funciones laborales y el impacto que genera en el desarrollo de la actividad institucional analizando la contribución de la motivación laboral en el logro de los objetivos y metas de la institución. Según estos estudios, aquellas instituciones que cuentan con trabajadores que demuestran un mayor nivel de motivación en el desarrollo de sus funciones logran una mayor efectividad en el cumplimiento de sus objetivos propuestos (Sum, 2015, p.39).

Sin embargo, se ha observado que en la actualidad diversas instituciones no logran que sus trabajadores cuenten con un adecuado nivel de motivación, por el contrario, los diversos cambios y avances tecnológicos que influyen en el ámbito laboral han generado una mayor exigencia y carga laboral que produce que los trabajadores se sientan menos motivados por desarrollar sus funciones. Este problema se acrecienta al observar que los directivos o responsables del manejo de la institución pasan por alto esta realidad, de modo que no plantean diversos mecanismos que permitan incrementar el nivel de motivación de los trabajadores, lo que genere que las actividades institucionales se desarrollen de forma ineficiente y que muchas veces no se logren alcanzar los objetivos propuestos (Herzberg, 2000, p.6).

Así mismo, se observa que en muchas instituciones a nivel mundial los trabajadores muestran un bajo interés por desarrollar actividades que impliquen una participación colectiva. El nivel de motivación y deseo por permanecer en la institución es bajo, lo cual genera que muchos trabajadores únicamente deseen cumplir con sus funciones de forma exacta y lo más rápido posible para poder desarrollar otras actividades que le generan más placer o le producen un mayor interés. Este problema se agudiza debido a que la institución no ha desarrollado procesos que desarrolle lazos laborales y de amistad en los trabajadores, así mismo, ni existe entre los directivos una actitud que incentive el desarrollo de procesos de interacción y colaboración dentro de la institución (Aguilar, 2016, p.21).

A nivel nacional se puede observar diversos problemas en el desarrollo de las actividades en las instituciones públicas, sin embargo, debido a la importancia de su servicio este problema se hace más evidente en las instituciones del ámbito sanitario como son los hospitales, observándose que los trabajadores no demuestran una adecuada motivación en el cumplimiento de sus funciones, lo que genera un ambiente poco motivador en la institución, no se brinda un adecuado apoyo a los demás miembros de la institución, no se brinda una bienvenida adecuada a los nuevos miembros ni se les brinda un apoyo adecuado para su inducción, entre otras actividades que demuestran una deficiente actividad institucional (Oliva, 2017, p.12). En el país no se tiene muy bien establecido el trabajo en equipo, es por ello que muchas veces no se logra los objetivos establecidos; pues a través de ello no sólo se comparte un espacio ni tiempo junto, es compartir con claridad la expectativa de tareas de trabajo y trabajos que induzcan a la creatividad y la innovación (Díaz, 2015, p.6).

A nivel local en el Centro de Salud del distrito de La Tinguiña, se percibe un bajo rendimiento por parte de los trabajadores y hasta la ausencia temporal por día, siendo el principal factor que origina este problema la poca motivación que presentan los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, muchas veces existe una inadecuada administración de los recursos lo cual no estimula el logro de las metas personales y las metas institucionales. En cuanto al trabajo en equipo se observa que los trabajadores no están tan comprometidos con el objetivo de trabajo ni con responsabilidades mutuas compartidas, es por ello que muchas veces no se logra alcanzar los objetivos. A partir de esta problemática es necesario determinar la relación entre motivación laboral y trabajo en equipo, es por ello que se realizará la tesis titulada: Motivación laboral y Trabajo en Equipo en los Trabajadores de un Centro de Salud del distrito de la Tinguiña-2018.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Lucas (2012). El trabajo en equipo: un estudio de caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca. (Tesis de maestría). Universidad de Murcia, España. La investigación

es de diseño exploratorio descriptivo. La muestra estuvo conformada por los trabajadores del hospital. Se aplicó como instrumento para la recolección de datos, la entrevista. Finalmente se logró determinar que: En la unidad de cuidados intensivos se pudo visualizar que si bien enfermeros y enfermeras cumplen funciones similares en el cuidado del paciente, son más resaltadas los trabajadores de los enfermeros, mientras que las tareas asignadas por las enfermeras pasan desapercibidas, esto origina que existan cierta discrepancia entre los mismos y se produzca el desarrollo de trabajos individualizados.

Dentro de las instituciones que brindan servicios sobre atención, siendo más específicos los centros de salud, se caracterizan por cumplir estándares altos de calidad en atención inmediata, es por ello que deben contar con profesionales totalmente capacitados, que estén siempre atentos a cualquier acontecimiento de cualquier nivel de gravedad.

A nivel nacional

Oliva (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El presente trabajo se desarrolló en base a una metodología de tipo básica, con diseño no experimental, transversal y correlaciona. El total de la muestra de estudio fue de 130 colaboradores. Para llegar a obtener datos de manera correcta, se elaboraron y aplicaron cuestionarios. Finalmente se llegó a determinar que: gracias a los datos encontrados, se ha reflejado un alto nivel de relación entre la motivación en las personas que laboran en la institución con el desempeño que realizan. Posteriormente en base a lo señalado, cabe determinar que existe un nivel alto de motivación laboral de la muestra estudiada y el desempeño laboral por el contrario no refleja un buen nivel como la primera variable.

Linares (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El presente trabajo se desarrolló en base a una metodología de tipo

descriptivo, correlacional, con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 48 trabajadores. Se aplicó como instrumento para la recolección de datos, el cuestionario. Se llegó a la siguiente conclusión: ambas variables de estudio (motivación laboral y desempeño) presentaron un nivel de relación muy alto, esto reflejado en los datos obtenidos post aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Por otro lado se encontró un valor de “sig” de 0.000 el cual es menor a 0.05, por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, determinando y afirmando lo señalado anteriormente. Otro dato importante hallado es el valor de correlación de Spearman, que fue de 0,806 ubicando el nivel de correlación en la categoría “alto”.

A nivel local

Peña & Prado (2018). Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2016. (Tesis de maestría). Universidad Privada Norbert Wiener, Perú. La investigación es de tipo básica, con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 75 empleados. Se aplicó como instrumento para la recolección de datos, la encuesta y el cuestionario. Se llegó a la siguiente conclusión: Se concluye que existe correlación moderada e inversa (valor de Rho = - 0,420 y p = 0,000) entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo del personal de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, año 2016; puesto que el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación laboral

1.3.1.1. Definición de motivación laboral

Según Ayala (2014, p.10) indica que la motivación comprende un conjunto de acciones que nacen del querer obtener algo de uno o más individuos, en relación a un beneficio, también impulsa en el cumplimiento de necesidades y llegar a satisfacerlas en su totalidad. En otras palabras, el nivel de motivación se basa también en la interactividad de cada persona en una determinada actividad y momento.

Así mismo Ray (citado en Murrieta, 2015, p.19) la define como aquella fuerza que impulsa o direcciona la conducta hacia el desarrollo de determinadas conductas o comportamientos con el objetivo de lograr alcanzar un objetivos especifico, esta predisposición es causada principalmente con la finalidad de obtener un determinado beneficio, por lo que pueden ser originados por factores internos o factores externos.

En este sentido Vanina (2012, p.36) manifiesta que es una fuerza de acción que impulsa al individuo a mostrar un nivel de empeño al desarrollar una determinada actividad laboral y mantenerla hasta logran realizar de forma óptima considerando que esta le proporcionara un beneficio propio. Esta fuerza de acción puede ser inherente a la persona o puede ser originada por diversos factores externos.

Se puede definir la motivación laboral desde una perspectiva empresarial, indicando que son todas aquellas facultades que posee institución para desarrollar un conjunto de procesos y condiciones institucionales que predispongan a los trabajadores a mostrar un óptimo empeño en el cumplimiento de sus funciones contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales (Murrieta, 2015, p.25).

1.3.1.2. Importancia de la motivación laboral

Según Ayala (2014, p.14) la motivación es uno de los factores internos que requiere una mayor atención, ya que, sin un mínimo conocimiento de la motivación, es imposible entender el comportamiento de las personas en el cumplimiento de sus labores. Toda institución tiene en su gestión un problema fundamental que radica en cómo gestionar sus funciones de modo que logren potenciar el desempeño de sus trabajadores. Este problema se presenta principalmente debido a que la conducta de los trabajadores es compleja, ya que cada trabajador posee un conjunto de características, formación, problemas e intereses que lo llevan a actuar de cierta manera, sin embargo, también se puede evidenciar que todas responden positivamente a aquellos intereses que consideren beneficiosos para ellos y demuestran un mayor compromiso y un mejor desempeño para conseguirlos.

De este modo, es rol fundamental de la institución comprender cuales son aquellos incentivos o recompensas que generan interés en el trabajador, entre las que se pueden mencionar una mayor capacidad monetaria, mayores oportunidades de desarrollo profesional, una oportunidad de ascenso, benéficos para su familia, etc., de modo que la institución las incorpore en su gestión y las brinde a los trabajadores, quienes se mostraran satisfechos con la institución y se mostraran deseosos de mantener en ella, por lo que desarrollaran un elevado nivel de motivación en el cumplimiento de sus funciones que repercutirá en una mayor productividad institucional. Por este motivo, la institución debe de establecer las condiciones necesarias que aseguren un óptimo nivel de motivación laboral en los trabajadores.

1.3.1.3. Dimensiones de la motivación laboral

Para Delgado (citado en Ortiz, 2016, p.16) son las siguientes:

- Las expectativas; comprende el nivel de vida, así como la responsabilidad, las decisiones y remuneraciones laborales, el crecimiento y el progreso laboral. El comportamiento es establecido por una mezcla de factores personales, el entorno acorde a sus menesteres, deseos y objetivos.
- Condiciones de trabajo; comprende la mecanización del trabajo que uno realiza a diario, así mismo existen transformación de horarios, producción, tecnologías entre otros, la cual origina condiciones que pueden afectar el interés por seguir trabajando. Las condiciones de trabajo es el conjunto de ejecución de una actividad en ambiente establecido.
- Relaciones interpersonales; comprende las interacciones sociales con los miembros de la institución donde una labora. También se refleja la comunicación permanente entre el personal y los equipos de trabajos.

1.3.1.4. Ciclo de la motivación laboral

Según Chiavenato (2011, p.36) el ciclo motivacional que se desarrolla en el aspecto laboral se produce de la misma forma que todo ciclo motivacional que se produce en cualquier ámbito de la vida, ya que empieza con el surgimiento de una necesidad, el desarrollo de determinadas acciones para satisfacerlas y una vez satisfecha, surge una nueva necesidad, que en el

ámbito laboral puede estar representada por requerimiento de una percepción económica, por el deseo de superación o por el deseo de poner en práctica sus conocimientos profesionales aplicados, esta necesidad es la que impulsa a la persona a desear desenvolverse y permanecer en un determinado trabajo que satisfaga dicha necesidad. Es decir, si el trabajo en el que se desenvuelve la persona resulta acorde a las necesidades intrínsecas que posee la persona se va a sentir impulsada por desarrollar eficazmente sus funciones de modo que pueda permanecer en la misma, sin embargo, durante esto implica el desarrollo de nuevas necesidades, como es el deseo de una mayor remuneración, una mayor responsabilidad laboral, etc., que si no se satisfacen adecuadamente pueden menguar el ánimo de los trabajadores y declinar su desempeño.

1.3.1.5. Características de la motivación laboral

Para Chiavenato (2011, p.15) la motivación laboral tiene las siguientes características.

-Su desarrollo depende de ciertos factores que influyen en la conducta humana y la direccionan, las cuales pueden ser de internas (es decir que se originan en la misma persona por sus deseos, anhelos, etc.) o externas (es decir que están presentes en el entorno como una recompensa económica, un reconocimiento, etc.).

-Posee una finalidad, es decir, que su desarrollo siempre busca obtener un determinado objetivo o un determinado logro, eliminando en su desarrollo todo aspecto de ambigüedad, improvisación, etc.

-Tiende a cambiar, debido principalmente a las circunstancias a las que se enfrenta la persona que modifican sus perspectivas e intereses que al cambiar, también cambia el nivel de motivación que demuestra en el desarrollo de sus funciones.

1.3.1.6. Enfoque teórico de la motivación laboral

Según Inca (2017, p.31) el análisis de la motivación laboral se enmarca dentro de la Teoría de las Expectativas de Vroom; que indica que toda persona posee un conjunto de necesidades las cuales están categorizadas y diferenciadas entre sí, donde ciertas necesidades son de vital importancia su

satisfacción ya que de ella depende la vida de la persona, mientras que existen otras necesidades que su satisfacción contribuirán a mejorar el nivel de vida de la persona, más no la pondrán en peligro. Así mismo, indica que el deseo de satisfacer estas necesidades establece una relación directa con determinados comportamientos que desarrolla por satisfacerlas, entre estas relaciones se pueden mencionar la relación esfuerzo y desempeño, la relación desempeño recompensa, así como la relación de recompensa y metas personales. Esta teoría señala además que cuando se satisface una necesidad inmediatamente surge otra, así cuando una persona logra satisfacer todas aquellas necesidades de supervivencia, inmediatamente surgen en el necesidades vinculadas a la mejora de su calidad de vida.

1.3.2. Trabajo en equipo

1.3.2.1. Definición de trabajo en equipo

Según Ávalos y Quintanilla (2015, p.23) indica que un equipo es un conjunto de personas que realiza funciones en común, lo cual los vincula, los organiza y orienta hacia objetivos compartidos.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS) (citada en Olivera y Revillet, 2013, p.26) señala que el término equipo hace referencia a una vinculación o asociación entre personas de cierto tipo de perfil profesional cuya interacción y colaboración permite desarrollar óptimamente una determinada acción o un conjunto de acciones, que dentro del ámbito de la salud están vinculadas al cuidado de los pacientes y el buen trato a los familiares y al desarrollo de procesos sanitarios de alta calidad.

En este sentido Olivera y Revillet (2013, p.18) brindan una definición propia acerca del trabajo en equipo, señalando que es aquella acción que se produce por la colaboración entre los miembros de un grupo que tienen un objetivo, deseo o meta común, donde cada miembro cumple un rol específico que se vincula a la actividad desarrollada por otro miembro para alcanzar dicho objetivo.

Así mismo Aguilar (2014, p.11) señala que es la capacidad que tienen las personas para poder interactuar entre ellas y colaborar de forma armoniosa para el logro de un objetivo común, El trabajo en equipo es una capacidad

requerida en todo profesional debido a que las diversas actividades que se desarrollan en el ámbito familiar, laboral y social dependen en gran manera de la adecuada colaboración entre los miembros de la institución.

1.3.2.2. Importancia del trabajo en equipo

Según Olivera y Revillet (2013, p.22) su importancia radica en que toda actividad que se desarrolla en la sociedad depende de la adecuada interacción y colaboración entre los miembros que la conforman, sin embargo, esta importancia se ve incrementada cuando se hace referencia al trabajo en equipo que se desarrolla entre los trabajadores de los centros de salud, debido a que la finalidad principal de este servicio es cuidar la salud de los miembros de la sociedad, por lo cual, todos los miembros de la institución deben de trabajar de forma armoniosa para garantizar brindar una atención a los pacientes que le permita salvar su vida o sanar sus enfermedades.

En este sentido, un adecuado trabajo en equipo contribuye al desarrollo de un ambiente que estimula a la productividad en la institución ya que permite a desarrollar un buen clima institucional, permite el desarrollo de adecuados procesos de comunicación, permite el desarrollo de procesos de colaboración entre sus miembros, etc., lo cual simplifica y facilita en gran manera el desarrollo de las actividades institucionales generando impactos positivos en el bienestar de los trabajadores y de la población.

1.3.2.3. Dimensiones del trabajo en equipo

Baker et al. (citados en Lliuya, 2016, p.17) señala como componentes centrales del trabajo en equipo las siguientes dimensiones:

- Planificación y toma de decisiones: toda actividad con base en el trabajo en equipo debe tener capacidad de planificación sistemática y toma de decisiones adecuadas y oportunas

- Habilidades en las relaciones interpersonales: el ejecutar actividades relievando el trabajo en equipo implica una alta movilización de relaciones interpersonales para garantizar la efectividad en el cumplimiento de la tarea.

-Comunicación: el trabajo en equipo implica movilizar capacidad comunicativa basada en una adecuada comunicación interpersonal en un contexto de respeto de la comunicación horizontal para garantizar la efectividad del diálogo entre los integrantes del equipo de trabajo

-Adaptabilidad y flexibilidad: este componente hace referencia al sentido de tolerancia que deben asumir los integrantes del equipo de trabajo adaptándose a los ritmos de trabajo de los demás participantes y siendo flexibles con sus posturas y propuestas.

1.3.2.4. Objetivos del trabajo en equipo

Según Rosales y Valverde (2014) el fomento del trabajo en equipo dentro del contexto laboral permite alcanzar los siguientes objetivos:

-Que cada trabajador se identifique con el trabajo que realiza, con la misión institucional y que esté dispuesto a colaborar con los demás para alcanzarlo. Identificación con el trabajo que realiza.

-Demostrar iniciativa y creatividad por parte de cada trabajador para resolver los problemas que se presentan en el desarrollo de las tareas.

-Desarrollar un modelo de organización más horizontal y menos autoritario.

1.3.2.5. Factores que influyen en el trabajo en equipo

Para Aguilar (2014, p.33) algunos de los factores que influyen en el trabajo en equipo son:

-Los Roles de los participantes: debido a que en un grupo que desarrolla una determinada actividad, cada integrante debe de cumplir con una acción específica de forma óptima, por lo tanto, los conocimientos sobre su profesión, su experiencia laboral, sus aptitudes personales, etc., constituyen elementos fundamentales que le permitirán desarrollar un rol específico dentro del grupo y mediante el contribuir a la actividad grupal.

-La comunicación: debido a que toda actividad que se desarrolla dentro del grupo depende de la adecuada colaboración e interacción entre los miembros, es necesario que ambos desarrollen todas sus actividades orientándose hacia un mismo objetivo, por lo cual, la comunicación para la

transmisión de los objetivos planteados, los roles a asumir, los procesos a desarrollar, etc.

-Liderazgo: donde cada integrante, aunque siempre es común que un integrante sobresalga entre los demás, debe tener la capacidad de influir positivamente en los demás miembros de la institución a fin de incentivarlo a desarrollar óptimamente sus funciones y a no desistir en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

-Compensación: que comprende la retribución que espera recibir un integrante por el desarrollo de sus funciones y que no siempre están vinculadas al aspecto económico, ya que también pueden comprender una felicitación, un reconocimiento, un elogio, etc.

-Compromiso: que abarca el grado de apropiación que hace cada trabajador sobre los objetivos del grupo, valorándolos como propios, sintiéndose parte del grupo en el que interactúa, de modo que se sienta impulsado a desenvolverse de forma óptima para alcanzar los objetivos propuestos.

1.3.2.6. Enfoque teórico del trabajo en equipo

Según Aguilar (2014, p.20) se sustenta en el Enfoque conductual. Este enfoque estudia el desempeño en términos de lo que los trabajadores hacen (conductas). Estas conductas ya no son cualidades innatas, sino que se pueden aprender. Este enfoque posibilita el entrenamiento en el cumplimiento de sus funciones.

Este enfoque señala que la conducta de los trabajadores se relaciona con la labor que desempeña y a su vez, con sus compañeros de trabajo y de las funciones que estos desempeñan. Por lo tanto, un trabajador puede desarrollar eficazmente su labor, pero demostrar una conducta inadecuada en caso de que su compañero no realice eficazmente su labor.

Por ende, esta teoría sugiere que los trabajadores, si bien llegan con un comportamiento o conducta específica, esta se puede llegar a modificar en pro del beneficio colectivo. Se debe de lograr congeniar la conducta de cada trabajador, de modo que se pueda mantener un ambiente que favorezca la cohesión grupal y el apoyo mutuo.

1.3.3. Normas que sustentan el trabajo de investigación

-Se sustenta en la Ley N° 26842 denominada Ley General de Salud, que señala que los servicios de salud son un factor fundamental en la sociedad para garantizar su bienestar, por lo cual el Estado establece las condiciones necesarias para garantizar el óptimo desempeño del personal de salud que atiende a la población. En este sentido, el Artículo 2 señala que toda persona puede exigir los servicios de salud de alta calidad, cuando su vida o su salud está en riesgo.

Asimismo, en el artículo 39 señala que todo establecimiento de salud tiene la obligación de atender a aquellas personas cuya salud está y vida está en riesgo acorde a las normas y reglas establecidas.

Por este motivo, resulta fundamental que los trabajadores del centro de salud posean siempre la motivación adecuada y colaboren entre sí para cumplir con la finalidad de brindar un óptimo servicio en el cuidado de la salud de la población.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018?

1.4.3. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre las expectativas y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018?

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018?

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018?

1.5. Justificación de estudio

El presente estudio es de gran importancia porque esta referido la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018; esta investigación tiene plena justificación por su impacto en la motivación laboral de los trabajadores y en la posibilidad de aportar estrategias para el trabajo en equipo en el Centro de Salud del distrito de la Tinguíña.

Esta investigación se justifica en los siguientes aspectos:

Justificación teórica; mediante la realización de esta investigación se pudo sistematizar información variada y actualizada sobre las variables: Motivación laboral y trabajo en equipo; esta información contribuye a la mejora de la comprensión de la problemática en salud.

Justificación práctica; las conclusiones y sugerencias a las que se arribó a través de la presente investigación constituyen líneas de acción concreta para emprender acciones de mejora en la motivación laboral y la capacidad de trabajo en equipo de los trabajadores; dicho aporte constituye la justificación práctica

Relevancia social; mediante la relación de la presente investigación, se lograrán resultado que beneficien a la población en este caso tenemos como beneficiarios directos a los trabajadores del Centro de Salud de La Tinguíña y los indirectos la población en su conjunto

Justificación metodológica; el tipo y diseño de investigación que se ha utilizado en esta tesis constituyen rutas metodológicas para concretizar las investigaciones, esta forma de llevar a cabo la investigación es el aporte metodológico del estudio razón por la cual se justifica plenamente.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa significativa entre las expectativas y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

Existe relación directa significativa entre las condiciones de trabajo y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

Existe relación directa significativa entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

1.7. Objetivos

Lo que se pretende lograr mediante este estudio es establecer la relación que podría existir entre motivación laboral y la capacidad de trabajo en equipo de los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña; es decir si las condiciones de la motivación laboran tienen un impacto en la capacidad de trabajo en equipo.

1.7.1. Objetivos generales

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Analizar la relación que existe entre las expectativas y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

Precisar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

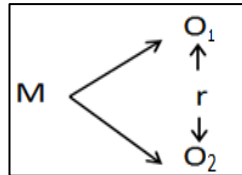
Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño adoptado en la investigación corresponde al no experimental, específicamente el diseño descriptivo correlacional, que se emplea en las investigaciones principalmente cuando se busca establecer la relación entre dos o más variables, para lo cual se buscan obtener los datos que evidencien esta relación. Estadísticamente el procedimiento estricto es con el uso del Coeficiente de correlación (r)

Según Sánchez y Reyes (2002, p. 63) al hablar de la investigación descriptivo correlacional se hace referencia al aquel tipo de infestación que permite establecer o demostrar la existencia de un nivel de relación entre las variables estudiadas en un mismo grupo de estudio. El esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Variable 1: Motivación laboral

O₂ = Variable 2: Trabajo en Equipo

r= Relación entre las variables estudiadas

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1: Motivación laboral

Dimensiones

D1: Las expectativas

D2: Condiciones de trabajo

D3: Relaciones interpersonales

Variable 2: Trabajo en Equipo

Dimensiones

D1: Planificación y toma de decisiones

D2: Habilidades en las relaciones interpersonales

D3: Comunicación.

2.2.2 Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--------------------|---|--|----------------------------|---|---------------------|
| Motivación laboral | La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo (Murrieta, | La Motivación laboral se evaluó mediante un cuestionario de opinión que se elaboró considerando las dimensiones. | D1: Las expectativas | -Expectativas positivas de los trabajadores -Relación Esfuerzo - desempeño -Relación Desempeño - recompensa -Relación Desempeño-meta | Escala de intervalo |
| | | | D2: Condiciones de trabajo | -Comodidad en el trabajo -Satisfacción por las recompensas -Comodidad en las inter relaciones -Satisfacción por los resultados del trabajo | |

| | | | | | |
|--|--------|--|-----------------------------------|---|--|
| | 2015). | | D3: Relaciones interpersonales | Estado emocional positivo Experiencia interpersonal positiva Relaciones personales con los jefes Confiabilidad en los otros trabajadores | |
|--|--------|--|-----------------------------------|---|--|

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-------------------|--|--|---|--|---------------------|
| Trabajo en Equipo | Aguilar (2014) señala que es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión común. En todo departamento y empresa se requiere una colaboración entre compañeros de trabajo en la misma área por un lado, y entre los ejecutivos de diferentes niveles organizacionales, funciones, actividades y áreas por otro. Es decir es el combustible que le permite a la gente común obtener resultados poco comunes. | El trabajo en Equipo fue evaluado mediante un cuestionario de opinión que se elaboró considerando las dimensiones. | D1: Planificación y toma de decisiones | -Planificación -Análisis de objetivos -Toma de decisiones | Escala de intervalo |
| | | | D2: Habilidades en las relaciones interpersonales | -Tolerancia en la interacción -Comportamiento prosocial -Habilidades sociales | |
| | | | D3: Comunicación | -Estilo de comunicación horizontal. -Intercambio de información fluido. -Comunicación clara y comprensible. -Tono de voz agradable. -Acceso a la información | |
| | | | D4: Adaptabilidad y flexibilidad | -Flexibilidad -Capacidad de adaptar estrategias según situación -Capacidad para realizar cambios | |

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Arias (2006.P, 23), la población” es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Está queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

La población de estudio, en este trabajo de investigación quedó conformado por 58 Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

| | |
|--------------------------|----|
| | |
| Medicina | 7 |
| Obstetricia | 6 |
| Licenciada de enfermería | 11 |
| Técnicos de enfermería | 10 |
| Odontología | 4 |
| Farmacéuticos | 3 |
| Laboratorio | 3 |
| Psicología | 2 |
| Nutrición | 1 |
| Médico veterinario | 1 |
| Saneamiento ambiental | 1 |
| Técnico de transporte | 1 |
| Área administrativa | 3 |
| Estadística | 2 |
| Área de SIS | 1 |
| Área de guardianía | 2 |
| | 58 |

2.3.2 Muestra

El mismo autor Arias (2006, P.40), afirma que la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población.

La muestra estuvo conformado por 58 trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguña-2018.

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

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se utilizó la encuesta. El cual permitió explorar la opinión pública y los valores vigentes de una

sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006,P 13).

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo la recolección de datos se utilizó como instrumentos el cuestionario sobre la motivación laboral y el cuestionario sobre el trabajo en equipo.

Cuestionario sobre motivación laboral

El cuestionario tuvo como finalidad evaluar el nivel de la motivación laboral; este instrumento estuvo estructurado con 24 ítems en función de sus dimensiones: D1: Las expectativas (8 ítems), D2: Condiciones de trabajo (8 ítems), D3: Relaciones interpersonales (8 ítems). Con un criterio de valoración de: siempre (2 puntos); a veces (1 punto); nunca (0 puntos).

Cuestionario para evaluar el trabajo en equipo

El cuestionario tuvo como finalidad evaluar el nivel del trabajo en equipo; este instrumento estuvo estructurado con 24 ítems en función de sus dimensiones: D1: Planificación y toma de decisiones (6 ítems), D2: Habilidades en las relaciones interpersonales (6 ítems), D3: Comunicación (6 ítems), D4: Adaptabilidad y flexibilidad (6 ítems). Con un criterio de valorización de: siempre (4 puntos); casi siempre (3 puntos); a veces (2 puntos); casi nunca (1 punto); nunca (0 puntos).

2.4.3 Validez del instrumento

La validación es un proceso que se dio a través de lo que se denomina juicio de expertos para ello se buscaron a 3 especialistas con estudios de posgrado, quienes revisaron de manera minuciosa cada uno de los instrumentos, dando su venia para ser aplicados.

| Nombres y apellidos | Grado |
|------------------------------------|-----------|
| Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto. | Doctor |
| Mg. Ramos Córdova, Gabriela Olivia | Magister |
| Dra Jurado Enríquez Elizabeth | Doctorado |

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

Se realizó la prueba de Fiabilidad interna, después de aplicar el Instrumento a la muestra piloto, para el cual se empleó el alfa de Crombach.

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

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El cuestionario sobre la motivación laboral tiene un resultados de 0,873 y el cuestionario sobre trabajo en equipo con un resultado 0,887. Significa que son instrumentos altamente confiables y procede su aplicación.

2.5 Métodos de análisis de datos

Una vez recogido los datos a través de la aplicación de los instrumentos a los sujetos muestrales se realizó los siguientes pasos para el análisis de datos:

Data de resultados: En esta etapa se llevó acabo el llenado de la data de resultados obtenidos con las respectivas escalas de valoración asignadas por respuestas en una hoja de cálculo.

Tabulación e interpretación de los resultados: En este punto se creó las tablas y figuras estadísticas, en la cual se presentaron las categorías de las variables, las frecuencias absolutas, frecuencia porcentual y las medidas de tendencia central, para realizar la interpretación de los resultados obtenidos por cada una de las tablas presentadas.

Elaboración de las pruebas estadísticas: Para la determinación del coeficiente de correlación se aplicó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov

para la muestra, que determino que los datos tienen distribución normal, en función a esta prueba se eligió la más pertinente.

Discusión de los resultados: Finalmente después las etapas anteriores mencionadas se llevó a cabo la discusión mediante la triangulación del marco teórico, los antecedentes y los resultados, obtenidos.

2.6 Aspectos éticos

En la investigación que se llevó a cabo se consideró los siguientes aspectos éticos:

Se citó a los autores que contribuyeron con información importantes para el sustento teórico de las variables y su mayor comprensión, de esta manera se respetó la propiedad intelectual.

Proteger la identidad de los participantes que colaboraron con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, para lo cual la investigadora asigno un código de identificación.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral y el cuestionario sobre trabajo en equipo.

Dichos instrumentos presentan las siguientes características:

| Cuestionario sobre sobre motivación laboral. | | |
|--|--|---|
| Dimensiones | # de ítems | Opciones de respuesta |
| D1: Las expectativas | 8 | Siempre (2) Casi siempre (1) Nunca (0) |
| D2: Condiciones de trabajo | 8 | |
| D3: Relaciones interpersonales | 8 | |
| Categorías y rangos | | |
| Para la variable | Para las dimensiones | |
| Deficiente [0-16> Regular [16-32> Bueno [32-48] | Deficiente [0-6> Regular [6-11> Bueno [11-16] | |
| Cuestionario sobre trabajo en equipo. | | |
| Dimensiones | # de ítems | Opciones de respuesta |
| D1: Planificación y toma de decisiones | 6 | Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0) |
| D2: Habilidades en las relaciones interpersonales | 6 | |
| D3: Comunicación | 6 | |
| D4: Adaptabilidad y flexibilidad | 6 | |
| Categorías y rangos | | |
| Para la variable | Para las dimensiones | |
| Muy deficiente [0-20> Deficiente [20-39> Regular [39-58> Bueno [58-77> Muy bueno [77-96] | Muy deficiente [0-5> Deficiente [5-10> Regular [10-15> Bueno [15-20> Muy bueno [20-24] | |

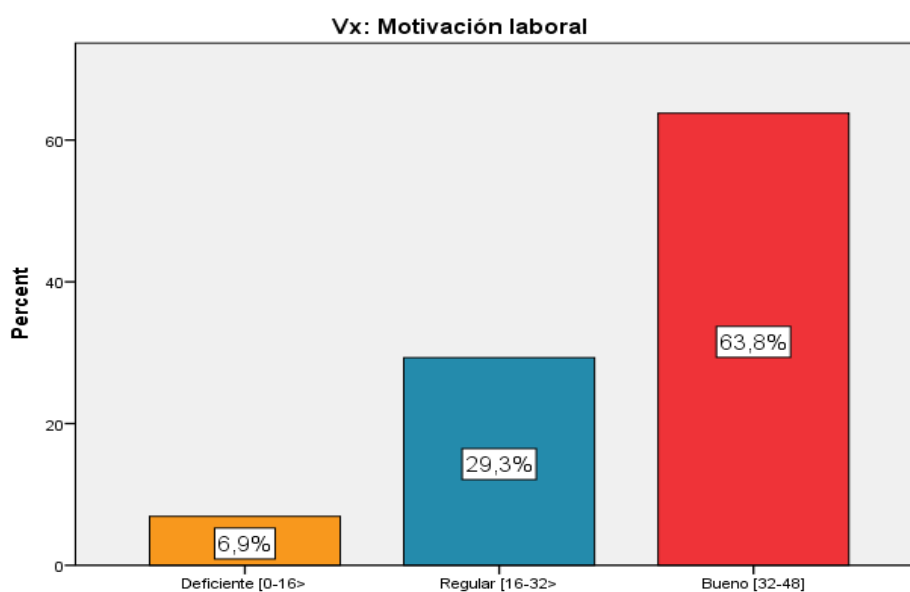
Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1

Motivación laboral en los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguíña-2018.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Deficiente [0-16> | 4 | 6,9 | 6,9 | 6,9 |
| Regular [16-32> | 17 | 29,3 | 29,3 | 36,2 |
| Bueno [32-48] | 37 | 63,8 | 63,8 | 100,0 |
| Total | 58 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 1

Figura 1. Motivación laboral en los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguíña-2018.

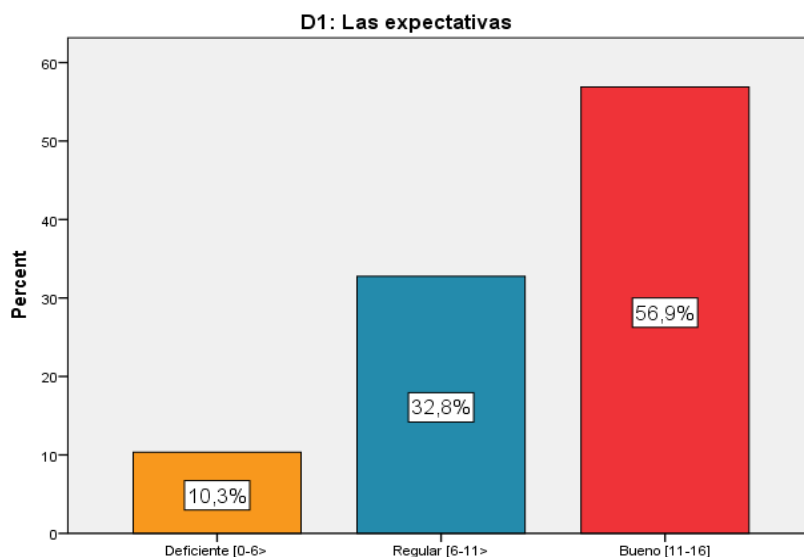
Interpretación: En la tabla N° 1 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral a los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguíña; en la cual se pudo evidenciar que un 6,9% (4) trabajadores opinan que hay un deficiente nivel de desarrollo de la motivación laboral, el 29,3% (17) un nivel regular y el 63,8% (37) trabajadores opinan que hay un buen nivel de desarrollo de la motivación laboral.

Tabla 2

Las expectativas en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valid | Deficiente [0-6> | 6 | 10,3 | 10,3 | 10,3 |
| | Regular [6-11> | 19 | 32,8 | 32,8 | 43,1 |
| | Bueno [11-16] | 33 | 56,9 | 56,9 | 100,0 |
| | Total | 58 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 2

Figura 2. Las expectativas en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

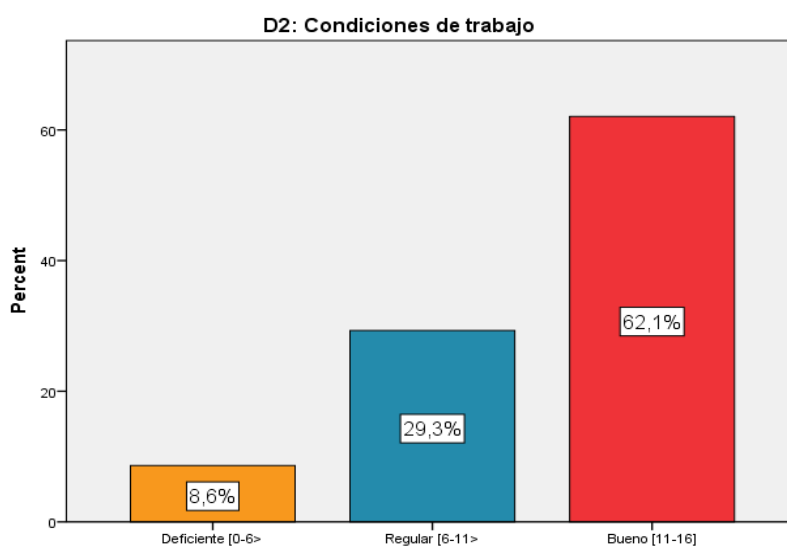
Interpretación: En la tabla N° 2 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral a los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguña; en la cual se pudo evidenciar que un 10,3% (6) trabajadores opinan que hay un nivel deficiente de desarrollo de las expectativas, el 32,8% (19) un nivel regular y el 56,9% (33) trabajadores opinan que hay un buen nivel de desarrollo de las expectativas.

Tabla 3

Condiciones de trabajo en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valid | Deficiente [0-6> | 5 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | Regular [6-11> | 17 | 29,3 | 29,3 | 37,9 |
| | Bueno [11-16] | 36 | 62,1 | 62,1 | 100,0 |
| | Total | 58 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 3

Figura 3. Condiciones de trabajo en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

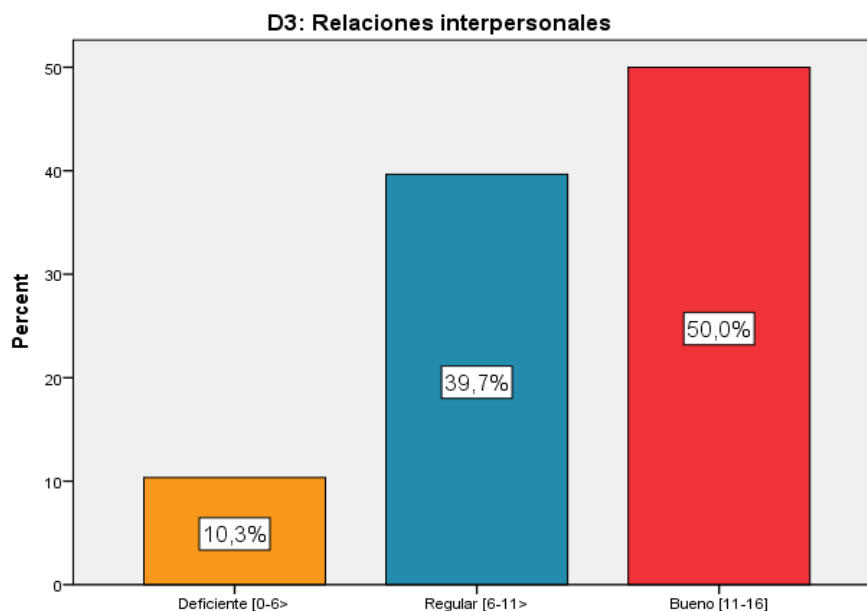
Interpretación: En la tabla N° 3 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral a los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguña; en la cual se pudo evidenciar que un 8,6% (5) trabajadores opinan que hay un nivel deficiente de condiciones de trabajo, el 32,8% (19) un nivel regular y el 62,1% (36) trabajadores opinan que hay un buen nivel de condiciones de trabajo.

Tabla 4

Relaciones interpersonales en los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguña-2018.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente [0-6> | 6 | 10,3 | 10,3 | 10,3 |
| | Regular [6-11> | 23 | 39,7 | 39,7 | 50,0 |
| | Bueno [11-16] | 29 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 58 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente:



Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS

Fuente: Tabla N° 4

Figura 4. Relaciones interpersonales en los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguña-2018.

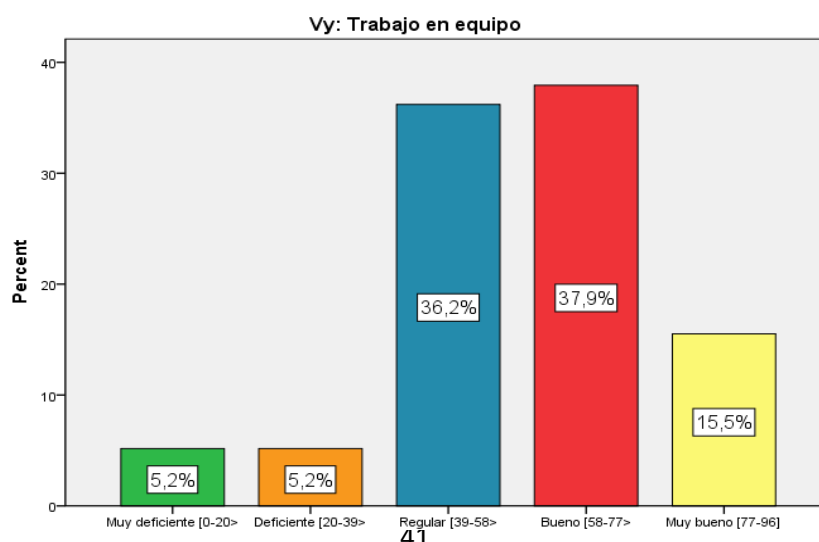
Interpretación: En la tabla N° 4 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral a los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguña; en la cual se pudo evidenciar que un 10,3% (6) trabajadores opinan que hay un nivel deficiente de relaciones interpersonales, el 39,7% (23) un nivel regular y el 50,0% (29) trabajadores opinan que hay un buen nivel de relaciones interpersonales.

Tabla 5

Trabajo en equipo en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje acumulado |
|------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy deficiente [0-20> | 3 | 5,2 | 5,2 | 5,2 |
| Deficiente [20-39> | 3 | 5,2 | 5,2 | 10,3 |
| Regular [39-58> | 21 | 36,2 | 36,2 | 46,6 |
| Bueno [58-77> | 22 | 37,9 | 37,9 | 84,5 |
| Muy bueno [77-96] | 9 | 15,5 | 15,5 | 100,0 |
| Total | 58 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 5

Figura 5. Trabajo en equipo en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

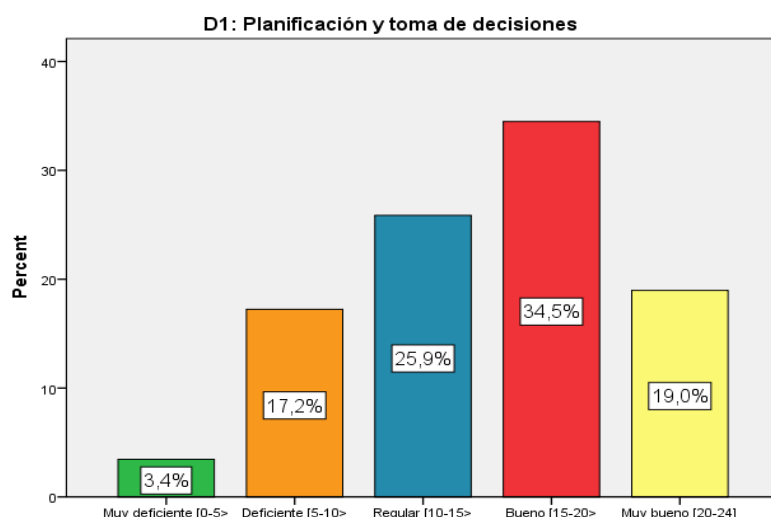
Interpretación: En la tabla N° 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para evaluar el trabajo en equipo a los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguña; en la cual se pudo evidenciar que un 5,2% (3) trabajadores opinan que hay un nivel muy deficiente de trabajo en equipo, 5,2% (3) un nivel deficiente, el 36,2% (21) un nivel regular, 37,9% (22) un nivel bueno y el 15,5% (9) trabajadores opinan que hay un nivel muy bueno de trabajo en equipo.

Tabla 6

Planificación y toma de decisiones en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido Muy deficiente [0-5> | 2 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| Deficiente [5-10> | 10 | 17,2 | 17,2 | 20,7 |
| Regular [10-15> | 15 | 25,9 | 25,9 | 46,6 |
| Bueno [15-20> | 20 | 34,5 | 34,5 | 81,0 |
| Muy bueno [20-24] | 11 | 19,0 | 19,0 | 100,0 |
| Total | 58 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 6

Figura 6. Planificación y toma de decisiones en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

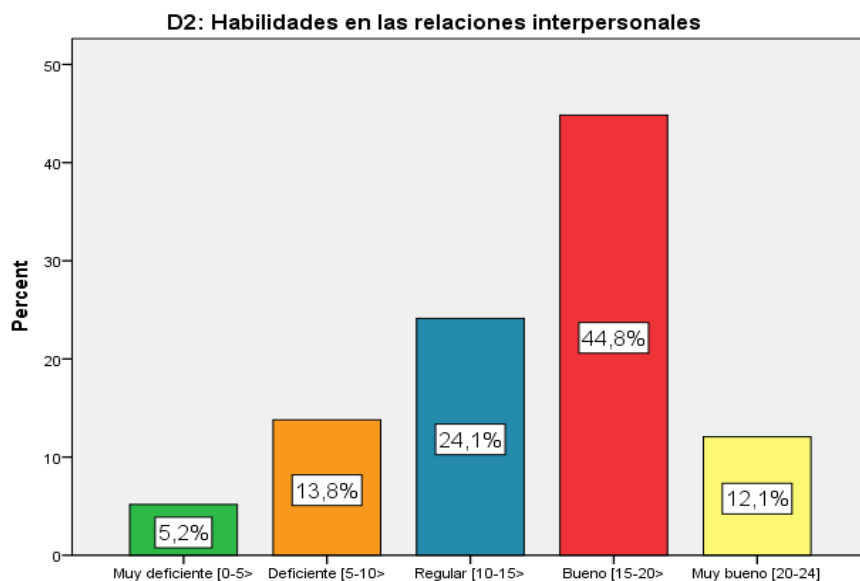
Interpretación: En la tabla N° 6 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para evaluar el trabajo en equipo a los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguña; en la cual se pudo evidenciar que un 3,4% (2) trabajadores opinan que hay un nivel muy deficiente de planificación y toma de decisiones, 17,2% (10) un nivel deficiente, el 25,9% (15) un nivel regular, 34,5% (20) un nivel bueno y el 19,0% (11) trabajadores opinan que hay un muy buen nivel de planificación y toma de decisiones.

Tabla 7

Habilidades en las relaciones interpersonales en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy deficiente [0-5> | 3 | 5,2 | 5,2 | 5,2 |
| Deficiente [5-10> | 8 | 13,8 | 13,8 | 19,0 |
| Regular [10-15> | 14 | 24,1 | 24,1 | 43,1 |
| Bueno [15-20> | 26 | 44,8 | 44,8 | 87,9 |
| Muy bueno [20-24] | 7 | 12,1 | 12,1 | 100,0 |
| Total | 58 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente:



Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS

Fuente: Tabla N° 7

Figura 7. Habilidades en las relaciones interpersonales en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

Interpretación: En la tabla N° 7 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para evaluar el trabajo en equipo a los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguña; en la cual se pudo evidenciar que un 5,2% (3) trabajadores opinan que hay un nivel muy deficiente de habilidades en las relaciones interpersonales, 13,8% (8) un nivel deficiente,

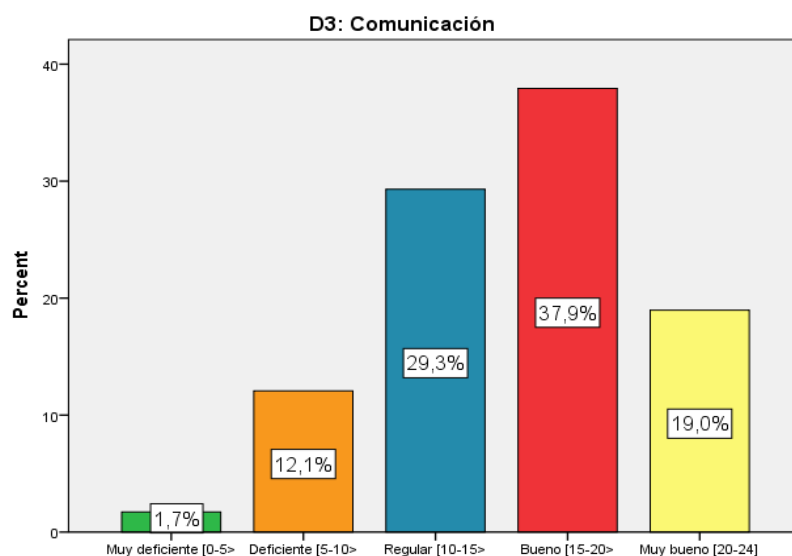
el 24,1% (14) un nivel regular, 44,8% (26) un nivel bueno y el 12,1% (7) trabajadores opinan que hay un muy buen nivel de habilidades en las relaciones interpersonales.

Tabla 8

Comunicación en los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguña-2018.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy deficiente [0-5> | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| | Deficiente [5-10> | 7 | 12,1 | 12,1 | 13,8 |
| | Regular [10-15> | 17 | 29,3 | 29,3 | 43,1 |
| | Bueno [15-20> | 22 | 37,9 | 37,9 | 81,0 |
| | Muy bueno [20-24] | 11 | 19,0 | 19,0 | 100,0 |
| | Total | 58 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente:



Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS

Fuente: Tabla N° 8

Figura 8. Comunicación en los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguña-2018.

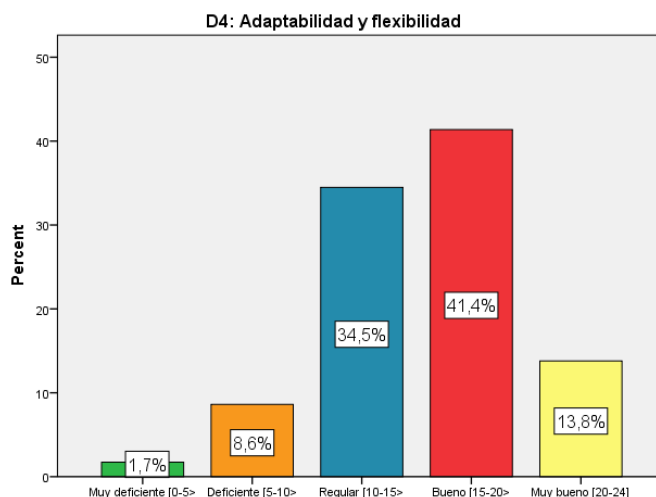
Interpretación: En la tabla N° 8 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para evaluar el trabajo en equipo a los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguña; en la cual se pudo evidenciar que un 1,7% (1) trabajador opina que hay un nivel muy deficiente de comunicación, 12,1% (7) un nivel deficiente, el 29,3% (17) un nivel regular, 37,9% (22) un nivel bueno y el 19,0% (11) trabajadores opinan que hay un muy buen nivel de comunicación.

Tabla 9

Adaptabilidad y flexibilidad en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy deficiente [0-5> | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| Deficiente [5-10> | 5 | 8,6 | 8,6 | 10,3 |
| Regular [10-15> | 20 | 34,5 | 34,5 | 44,8 |
| Bueno [15-20> | 24 | 41,4 | 41,4 | 86,2 |
| Muy bueno [20-24] | 8 | 13,8 | 13,8 | 100,0 |
| Total | 58 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 9

Figura 9. Adaptabilidad y flexibilidad en los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguíña-2018.

Interpretación: En la tabla N° 9 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para evaluar el trabajo en equipo a los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguíña; en la cual se pudo evidenciar que un 1,7% (1) trabajador opina que hay un nivel muy deficiente de adaptabilidad y flexibilidad, 8,6% (5) un nivel deficiente, el 34,5% (20) un nivel regular, 41,4% (24) un nivel bueno y el 13,8% (8) trabajadores opinan que hay un muy buen nivel de adaptabilidad y flexibilidad.

Tabla 10

Estadígrafos de las variables motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del centro de salud del distrito de la Tinguina-2018.

| | | Statistics | | | | | | | | |
|--------------------|---------|----------------------|----------------------------|--------------------------------|------------------------|--|---|------------------|----------------------------------|-----------------------|
| | | D1: Las expectativas | D2: Condiciones de trabajo | D3: Relaciones interpersonales | Vx: Motivación laboral | D1: Planificación y toma de decisiones | D2: Habilidades en las relaciones interpersonales | D3: Comunicación | D4: Adaptabilidad y flexibilidad | Vy: Trabajo en equipo |
| N | Valid | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 10,569 | 10,948 | 10,741 | 32,259 | 14,397 | 13,845 | 14,345 | 14,276 | 56,862 |
| Std. Error of Mean | | ,4394 | ,4663 | ,4879 | 1,2334 | ,6054 | ,6054 | ,5628 | ,5354 | 2,0800 |
| Median | | 11,000 | 11,500 | 11,000 | 34,000 | 15,000 | 15,000 | 15,000 | 15,000 | 58,000 |
| Mode | | 11,0 | 13,0 ^a | 13,0 | 37,0 | 17,0 | 15,0 ^a | 15,0 | 15,0 | 65,0 |
| Std. Deviation | | 3,3462 | 3,5512 | 3,7161 | 9,3931 | 4,6110 | 4,6104 | 4,2861 | 4,0773 | 15,8407 |
| Variance | | 11,197 | 12,611 | 13,809 | 88,230 | 21,261 | 21,256 | 18,370 | 16,624 | 250,928 |
| Minimum | | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 8,0 | 4,0 | 3,0 | 4,0 | 3,0 | 17,0 |
| Maximum | | 16,0 | 16,0 | 16,0 | 48,0 | 21,0 | 22,0 | 22,0 | 22,0 | 83,0 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Interpretación:

En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las variables motivación laboral y trabajo en equipo con sus respectivas dimensiones.

Tabla 11

Prueba de normalidad

| | | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | | | | | | |
|----------------------------------|----------------|------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|------------------------|--|---|-------------------|----------------------------------|-----------------------|
| | | D1: Las expectativas | D2: Condiciones de trabajo | D3: Relaciones interpersonales | Vx: Motivación laboral | D1: Planificación y toma de decisiones | D2: Habilidades en las relaciones interpersonales | D3: Comunicación | D4: Adaptabilidad y flexibilidad | Vy: Trabajo en equipo |
| N | | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 10,569 | 10,948 | 10,741 | 32,259 | 14,397 | 13,845 | 14,345 | 14,276 | 56,862 |
| | Std. Deviation | 3,3462 | 3,5512 | 3,7161 | 9,3931 | 4,6110 | 4,6104 | 4,2861 | 4,0773 | 15,8407 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,120 | ,184 | ,211 | ,127 | ,122 | ,169 | ,130 | ,122 | ,132 |
| | Positive | ,069 | ,077 | ,079 | ,055 | ,086 | ,096 | ,126 | ,112 | ,114 |
| | Negative | -,120 | -,184 | -,211 | -,127 | -,122 | -,169 | -,130 | -,122 | -,132 |
| Test Statistic | | ,120 | ,184 | ,211 | ,127 | ,122 | ,169 | ,130 | ,122 | ,132 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,036 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c | ,021 ^c | ,031 ^c | ,000 ^c | ,016 ^c | ,031 ^c | ,014 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Fuente: Data de resultados.

Interpretación:

En la tabla se aprecia que n muestral es mayor de 50, se utiliza el criterio de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en donde se observa que la mayoría de los sig. Bilateral son menores de 0,05 en su mayoría lo que orienta a usar la correlación de Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

Hi: Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,748 Valor de P=0,000

| | | Correlaciones | |
|-----------------|---------------------------|---|-----------------------------|
| | | Vx: Motivación laboral | Vy: Trabajo en equipo |
| Rho de Spearman | Vx: Motivación laboral | Coficiente de correlación Sig. (bilateral) | 1,000 . |
| | | N | 58 58 |
| | Vy: Trabajo en equipo | Coficiente de correlación Sig. (bilateral) | ,748** ,000 |
| | | N | 58 58 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,748 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

Hipótesis específica 1:

Existe relación directa significativa entre las expectativas y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa significativa entre las expectativas y trabajo en equipo.

Hi: Existe relación directa significativa entre las expectativas y trabajo en equipo.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,629 Valor de P=0,000

| Correlaciones | | | |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|
| | | D1: Las expectativas | Vy: Trabajo en equipo |
| Rho de Spearman | D1: Las expectativas | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,629** |
| | | N | ,000 |
| | Vy: Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | 58 |
| | | Sig. (bilateral) | ,629** |
| | | N | ,000 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,629 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa significativa entre las expectativas y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

Hipótesis específica 2:

Existe relación directa significativa entre las condiciones de trabajo y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa significativa entre las condiciones de trabajo y trabajo en equipo.

Hi: Existe relación directa significativa entre las condiciones de trabajo y trabajo en equipo.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,627 Valor de P=0,000

| | | Correlaciones | |
|-----------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| | | D2: Condiciones de trabajo | Vy: Trabajo en equipo |
| Rho de Spearman | D2: | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | Condiciones de trabajo | Sig. (bilateral) | ,627** |
| | | N | ,000 |
| | Vy: Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | 58 |
| | | Sig. (bilateral) | ,627** |
| | | N | ,000 |
| | | 58 | 58 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,627 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa significativa entre las condiciones de trabajo y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

Hipótesis específica 3:

Existe relación directa significativa entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa significativa entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

Hi: Existe relación directa significativa entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,712 Valor de P=0,000

| | | Correlaciones | |
|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| | | D3: Relaciones interpersonales | Vy: Trabajo en equipo |
| Rho de Spearman | D3: Relaciones interpersonales | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 58 |
| | Vy: Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | ,712** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 58 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,712 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa significativa entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,748 que indica que a un buen nivel de motivación laboral le corresponde un muy buen nivel de trabajo en equipo, y viceversa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Linares (2017) quien en su investigación señala que Siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Además la correlación de Spearman es 0,806 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

Por su parte Lucas (2012) quien en su investigación sostienen que en la UCI el predominio de la técnica y su valoración crean expectativas de un tipo de cuidados basados en la imagen de salud-curación, en el que se priorizan los cuidados interdependientes, delegados de la medicina, técnicos, considerados como “tareas nobles”, frente a los cuidados valorados como femeninos, menos palpables y que con frecuencia no son registrados en ningún sitio, permaneciendo como “cuidados invisibles.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Vanina (2012) manifiesta que la motivación laboral implica todos los factores que colaboran a que una persona se mantenga activa y proactiva en su lugar de trabajo. Estos factores pueden ser diversos de acuerdo a las condiciones de la situación laboral y las características del trabajador; con respecto a la otra variable, según Olivera y Revillet (2013) brindan una definición propia de trabajo en equipo,

definiéndola como aquella actividad conjunta que lleva a cada uno de los miembros de su equipo a participar y contribuir con determinadas acciones; acciones basadas en conocimientos, que tienen como finalidad obtener un objetivo en común.

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que existe relación directa significativa entre las expectativas y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,629$.

En la hipótesis específica N°2; se señala que existe relación directa significativa entre las condiciones de trabajo y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,627$.

En la hipótesis específica N°3; se señala que existe relación directa significativa entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,712$.

Se puede concluir señalando que existe relación directa significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

V. CONCLUSIONES

Primera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación directa significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,748$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Segunda: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación directa significativa entre las expectativas y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,629$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Tercera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación directa significativa entre las condiciones de trabajo y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,627$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Cuarta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación directa significativa entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,712$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Al Ministerio de Salud, gestionar el presupuesto para la incentivación a los trabajadores que realicen de manera óptima de sus labores de manera que se logre motivar a todos los trabajadores, con la finalidad de brindar un servicio de calidad.

Segunda: A la Dirección Regional de Educación de Ica, realizar actualizaciones sobre la importancia de lograr un trabajo en equipo tanto de forma global como en las dimensiones establecidas como son la planificación y toma de decisiones, habilidades en las relaciones interpersonales, comunicación, adaptabilidad y flexibilidad.

Tercera: Al Director del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña, realizar reuniones de retroalimentación en donde se incentive el trabajo en equipo, por otro lado, realizar reuniones de esparcimiento a fin de motivar a los trabajadores para que realicen sus labores.

Cuarta: Al Director del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña, realizar talleres dirigidos por psicólogos a fin de disminuir los niveles de estrés en los trabajadores.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional. (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango)*. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango
- Aguilar, S. (2014). *Liderazgo y trabajo en equipo que permita servicio de calidad en el área administrativa del hospital “Jaime Roldós Aguilera”, del Cantón Ventanas*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Ávalos, M. y Quintanilla, L. (2015). *Factores relevantes de gestión que influyen en la efectividad del trabajo en equipo del área de atención al cliente.- Hospital Primavera de la ciudad de Trujillo en el año 2015*. (Tesis de licenciatura)-. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Ayala, A. (2014). *Factores motivacionales internos y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital “Walter Khon” del departamento de Oruro, Gestión 2012*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Díaz, W. (2015). *El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de personal de La Policía Nacional del Perú – 2015*. (Tesis doctoral) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Herzberg, F. (2000). *Gestión Empresarial*. México: Mc Graw. Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital*

- Inca, J. (2017). *Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Ley N° 26842. Ley General de Salud. Lima.
- Lucas (2012): *El trabajo en equipo: un estudio de caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca*. (Tesis de maestría). Universidad de Murcia, España.
- Lliuya, Y. (2016). *Relación entre liderazgo directivo y trabajo en equipo docente de la institución educativa N° 22462 "Hilda Bringas Quintanilla" – Pisco, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Linares (2017): *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú
- Medina, P. (2014). *Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería servicio de cirugía Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santa María, Arequipa.
- Molina, R. (2013). *Estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Murrieta, R. (2015). *Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016*. (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Olivera, S. y Revillet, I. (2013). *El trabajo en equipo desde la percepción del profesional de salud servicio de Neonatología – Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo – 2012*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Oliva (2017): *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Ortiz, C. (2016). *Gestión del programa Vaso de Leche y motivación laboral, Sub Gerencia de Programas Sociales Municipalidad Provincial Ica, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Peña & Prado (2018): *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Privada Norbert Wiener, Perú.
- Rosales, C. y Valverde, J. (2014). *Trabajo en equipo en las instituciones de salud: Conceptos y herramientas para su desarrollo*. (En línea). (Consultado el 24 de mayo del 2018). Recuperado en: https://cursos.campusvirtualsp.org/pluginfile.php/75478/mod_resource/content/2/trab_equipo_ins_salud%20%281%29.pdf
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Grasso, Livio (2006): "Encuestas: elementos para su diseño y análisis". Encuentro Grupo Editor. Córdoba, Argentina.
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas, editorial Episteme.
- Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.
- Vanina, G. (2012). *Motivación del Personal en la Administración Pública. Mendoza, Argentina*: Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 1.1: Cuestionario sobre la motivación laboral

Estimado participante:

A continuación, se te presenta un conjunto de ítems orientados a investigar el nivel de motivación laboral. Contesta con la mayor sinceridad posible, recuerde que no hay preguntas buenas o malas.

Opciones de respuestas de los ítems:

Siempre (S)

A veces (AV)

Nunca (N)

| ÍTEMS | OPCIONES | | |
|---|----------|---------|-------|
| | Siempre | A veces | Nunca |
| 1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | X | | |
| 2. Disfruto realizar el trabajo que hago | X | | |
| 3. Soy consciente que mi esfuerzo fortalece mi desempeño. | | | X |
| 4. El realizar bien mi trabajo asegura mi permanencia en la organización. | X | | |
| 5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra y ello me estimula. | | X | |
| 6. Estoy satisfecho con la recompensa que recibo por el trabajo que realizo. | | | X |
| 7. Considero que mi trabajo es importante para lograr las metas de la organización. | X | | |
| 8. Considero que de los esfuerzos que yo ponga en mi trabajo, depende la buena imagen de la organización. | X | | |
| 9. Estoy satisfecho con las condiciones físicas en los que realizo mi trabajo. | | | X |
| 10. Considero que el trabajo que realizo es muy interesante. | X | | |
| 11. El sueldo que tengo por el trabajo que realizo es aceptable. | X | | |
| 12. El trabajo que realizo en mi área, tiene alto reconocimiento social. | | | X |
| 13. La comodidad del ambiente de mi trabajo es inigualable. | | | X |
| 14. Los que trabajamos en esta dependencia, nos llevamos bien. | | | X |
| 15. Me complace los resultados que se obtiene con el trabajo que realizo. | | X | |
| 16. Por el trabajo que realizo, recibo halagos y reconocimientos de diversas fuentes. | X | | |
| 17. El ambiente donde trabajo es confortable y estimulante | | | X |
| 18. Me siento realizado en mi ambiente de trabajo. | X | | |
| 19. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo. | | | X |
| 20. A los que laboran en esta dependencia, los considero buenas personas. | | X | |
| 21. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. | X | | |
| 22. Recibo de parte de los jefes, reconocimiento por el trabajo que realizo. | X | | |
| 23. En esta dependencia todos somos como parte de una familia. | | | X |
| 24. Realmente yo confío en mis compañeros de trabajo. | | | X |

Leyenda:

VARIABLE GENERAL

| MOTIVACIÓN LABORAL | |
|--------------------|----------------|
| Intervalo | Nivel de logro |
| [0-16> | Deficiente |
| [16-32> | Regular |
| [32-48] | Bueno |

| DIMENSIONES | |
|--------------------------------|----------------|
| D1: Las expectativas | |
| D2: Condiciones de trabajo | |
| D3: Relaciones interpersonales | |
| Intervalo | Nivel de logro |
| [0-6> | Deficiente |
| [6-11> | Regular |
| [11-16] | Bueno |

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de la motivación laboral de los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

C. AUTOR:

Br. Motta Aguilar, Guiovana Olinda.

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

30 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

G. TÉCNICA:

- Encuesta

H. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

| PUNTUACIÓN NUMÉRICA | RANGO O NIVEL |
|---------------------|---------------|
| 0 | Nunca |
| 1 | A veces |
| 2 | Siempre |

I. DIMENSIONES INDICADORES:

| DIMENSIONES | INDICADORES | Ítems |
|--------------------------------|---|---|
| D1: Las expectativas | -Expectativas positivas de los trabajadores -Relación Esfuerzo -desempeño -Relación Desempeño -recompensa -Relación Desempeño-meta | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |
| D2: Condiciones de trabajo | -Comodidad en el trabajo -Satisfacción por las recompensas -Comodidad en las inter relaciones -Satisfacción por los resultados del trabajo | 9,10,11, 12, 13, 14, 15, 16 |
| D3: Relaciones interpersonales | Estado emocional positivo Experiencia interpersonal positiva Relaciones personales con los jefes Confiabilidad en los otros trabajadores | 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 |

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH

Motivación laboral

| | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | I19 | I20 | I21 | I22 | I23 | I24 | S _T ² | |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------|--|
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 27.00 | |
| 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9.00 | |
| 3 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 16.00 | |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 12.00 | |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 15.00 | |
| 6 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 26.00 | |
| 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8.00 | |
| 8 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 22.00 | |
| 9 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 20.00 | |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | | |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 40.00 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| r | 0.65 | 0.86 | 0.71 | 0.60 | 0.30 | 0.70 | 0.29 | 0.41 | 0.00 | 0.22 | 0.62 | 0.45 | 0.52 | 0.28 | 0.53 | 0.51 | 0.33 | 0.80 | 0.45 | 0.53 | 0.52 | 0.46 | 0.65 | 0.44 | 11.83 | |
| Si² | 0.73 | 0.74 | 0.63 | 0.43 | 0.69 | 0.73 | 0.33 | 0.69 | 0.23 | 0.88 | 0.69 | 0.61 | 0.81 | 0.60 | 0.69 | 0.81 | 0.38 | 0.55 | 0.26 | 0.36 | 0.43 | 0.45 | 0.38 | 0.93 | | |
| | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | |

| | |
|----------------------------------|--------------|
| K | 24 |
| ΣSi² | 14.03 |
| S_T² | 85.650 |
| α | 0.873 |

Anexo 1.2: Cuestionario sobre el trabajo en equipo

Cuestionario para evaluar el trabajo en equipo

Institución: _____ Cargo: _____ Sexo: _____

OBJETIVO: Analizar el trabajo en equipo Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de frases, lea cuidadosamente cada una de ellas, y marque usted con un aspa (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica.

Siempre (4); Casi siempre (3); A veces (2); Casi nunca (1) y Nunca (0)

| Dimensiones | Ítems | Escala de valoración | | | | |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| D1: Planificación y toma de decisiones | 1. Las actividades que se realizan son el resultado de la planificación sistemática de las actividades para garantizar los resultados. | | X | | | |
| | 2. Las actividades que ejecutan los equipos de trabajo de realizan en forma sistemática y ordenada. | | | | X | |
| | 3. Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos los integrantes. | | | X | | |
| | 4. En el trabajo en equipo requiere de un tiempo y espacio necesario para analizar con claridad los objetivos y estrategias de intervención | | | X | | |
| | 5. La toma de decisiones a nivel de equipo de trabajo se dan preferentemente de manera consensuada | | X | | | |
| | 6. Existe claridad que la toma de decisiones deben ser dialogadas y no impuestas durante la realización del trabajo en equipo. | | X | | | |
| D2: Habilidades en las relaciones interpersonales | 7. Existe tolerancia a las ideas contrarias en la interacción con los miembros del trabajo en equipo | | | X | | |
| | 8. Existe tolerancia a las diferencias individuales de cada uno de los miembros del equipo | | X | | | |
| | 9. Los miembros de los equipos de trabajo se apoyan unos a otros | | X | | | |
| | 10. Existe un espíritu de apoyo entre los miembros del equipo de trabajo | | X | | | |
| | 11. Los miembros del equipo de trabajo demuestran manejo de habilidades sociales básicas y avanzadas: saludar, pedir la palabra, seguir instrucciones | | | | X | |
| | 12. Existe un buen dominio de habilidades para afrontar la presión laboral en el centro de salud. | | | X | | |
| D3: Comunicación | 13. Cuando se trabaja en equipo los trabajadores mantienen una comunicación horizontal. | | | X | | |
| | 14. Los integrantes de los equipo de trabajo intercambian información de manera fluida. | | | X | | |
| | 15. Durante la realización del trabajo en equipo la comunicación se da de manera clara y comprensible. | | | | X | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|--|--|
| | 16. Los miembros del trabajo en equipo interactúan con un tono de voz agradable y de buen trato | | | X | | |
| | 17. La información que se maneja en el trabajo de equipo es de conocimiento general de los participantes | | X | | | |
| | 18. Durante el trabajo de equipo se procura que la información sea de conocimiento de todos los integrantes. | | | X | | |
| D4: Adaptabilidad y flexibilidad | 19. En el equipo de trabajo reconocemos que los puntos de vista de los demás son válidos. | | X | | | |
| | 20. En el equipo de trabajo aplicamos los procedimientos con flexibilidad adaptándolos para alcanzar los objetivos institucionales | | X | | | |
| | 21. Los integrantes del equipo aceptan realizar tareas que son responsabilidad de otros compañeros cuando sea necesario. | | | X | | |
| | 22. Los integrantes del equipo tienen la capacidad de adaptar sus estrategias según objetivos y proyectos en cada situación | | | X | | |
| | 23. Los miembros del equipo tienen la capacidad de realizar pequeños cambios para responder las necesidades específicas de una situación. | | X | | | |
| | 24. En el equipo de trabajo se pueden adoptar cambios radicales para lograr los propósitos estratégicos establecidos | | X | | | |

Leyenda:

| VARIABLE GENERAL | |
|--------------------------|-----------------------|
| TRABAJO EN EQUIPO | |
| Intervalo | Nivel de logro |
| [0-20> | Muy deficiente |
| [20-39> | Deficiente |
| [39-58> | Regular |
| [58-77> | Bueno |
| [77-96] | Muy bueno |

| DIMENSIONES | |
|--|-----------------------|
| D1: Planificación y toma de decisiones | |
| D2: Habilidades en las relaciones interpersonales | |
| D3: Comunicación | |
| D4: Adaptabilidad y flexibilidad | |
| Intervalo | Nivel de logro |
| [0-5> | Muy deficiente |
| [5-10> | Deficiente |
| [10-15> | Regular |
| [15-20> | Bueno |
| [20-24] | Muy bueno |

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL TRABAJO EN EQUIPO

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de trabajo en equipo de los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

C. AUTOR:

Br. Motta Aguilar, Guiovana Olinda.

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

31 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

G. TÉCNICA:

- Encuesta

H. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

| PUNTACIÓN NUMÉRICA | RANGO O NIVEL |
|--------------------|---------------|
| 0 | Nunca |
| 1 | Casi nunca |
| 2 | A veces |
| 3 | Casi siempre |
| 4 | Siempre |

I. DIMENSIONES INDICADORES:

| DIMENSIONES | INDICADORES | Ítems |
|---|--|------------------------------|
| D1: Planificación y toma de decisiones | -Planificación -Análisis de objetivos -Toma de decisiones | 1, 2, 3, 4, 5, 6 |
| D2: Habilidades en las relaciones interpersonales | -Tolerancia en la interacción -Comportamiento prosocial -Habilidades sociales | 7, 8,9,10,1 1,12 |
| D3: Comunicación | -Estilo de comunicación horizontal. -Intercambio de información fluido. -Comunicación clara y comprensible. -Tono de voz agradable. -Acceso a la información | 13, 14, 15, 16, 17, 18 |
| D4: Adaptabilidad y | -Flexibilidad | 19, 20, |

| | | |
|--------------|---|-------------------|
| flexibilidad | -Capacidad de adaptar estrategias según situación -Capacidad para realizar cambios | 21, 22, 23, 24 |
|--------------|---|-------------------|

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH

Trabajo en Equipo

| | it1 | it2 | it3 | it4 | it5 | it6 | it7 | it8 | it9 | it10 | it11 | it12 | it13 | it14 | it15 | it16 | it17 | it18 | it19 | it20 | it21 | it22 | it23 | it24 | S _T ² | |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------|--|
| 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 56.00 | |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 18.00 | |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 19.00 | |
| 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 17.00 | |
| 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 24.00 | |
| 6 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 0 | 2 | 36.00 | |
| 7 | 0 | 1 | 0 | 2 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 32.00 | |
| 8 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 40.00 | |
| 9 | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 2 | 1 | 2 | 39.00 | |
| 10 | 0 | 3 | 1 | 3 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 44.00 | |
| 11 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 44.00 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| r | 0.53 | 0.24 | 0.40 | 0.63 | 0.65 | 0.42 | 0.31 | 0.46 | 0.57 | 0.72 | 0.24 | 0.47 | 0.60 | 0.60 | 0.41 | 0.17 | 0.66 | 0.76 | 0.68 | 0.74 | 0.39 | 0.60 | 0.53 | 0.95 | 12.71 | |
| Si ² | 1.60 | 0.43 | 1.14 | 1.17 | 1.83 | 1.34 | 0.78 | 1.17 | 1.45 | 0.78 | 0.38 | 0.73 | 0.79 | 0.79 | 0.91 | 0.74 | 0.98 | 0.78 | 0.56 | 0.63 | 0.74 | 0.43 | 0.98 | 0.98 | | |
| | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | Válido | |

| | |
|-----------------------------|--------------|
| K | 24 |
| ΣSi ² | 22.12 |
| S _T ² | 147.34 |
| α | 0.887 |

Validación de los instrumentos

Matriz de validación a juicio de experto, variable x: Motivación laboral

Título: Motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

Autora: Motta Aguilar, Guiovana Olinda.

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|--------------------|------------------|--|---|----------|----|---|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|
| | | | | S | AV | N | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| MOTIVACIÓN LABORAL | Las expectativas | Expectativas positivas de los trabajadores | 1. Siento que el trabajo que hago es gratificante y mucho ,más de lo que esperaba | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. Disfruto al realizar mi trabajo en la institución porque está acorde a mis expectativas | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Relación Esfuerzo - desempeño | 3. Soy consciente de que el esfuerzo que realizo en la organización fortalece la calidad de mi desempeño. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 4. El realizar bien mi trabajo asegura mi permanencia en la organización. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Relación Desempeño - recompensa | 5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra y ello estimula mi desarrollo laboral. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. Estoy satisfecho con la recompensa que recibo por el trabajo que realizo. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Reconocimiento social | 7. El trabajo en esta organización cubre mis expectativas de reconocimiento social | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 8. Me causa satisfacción el hecho de que las personas que asisten al centro de salud expresen su reconocimiento por el servicio que se les brinda | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Condicio | | 9. En el centro de salud se acostumbra brindar reconocimiento por la labor destacada del personal. | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| Relaciones interpersonales | Satisfacción por las recompensas | 10. La política de recompensas y reconocimientos motivan el mejor desempeño del personal. | | | | X | X | X | X | | |
| | Condición económica | 11. El sueldo que tengo por el trabajo que realizo es aceptable. | | | | X | X | X | X | | |
| | | 12. Los ingresos que tengo por mi labor en el centro de salud están de acuerdo al desempeño de mi función. | | | | X | X | X | X | | |
| | Condiciones de infraestructura | 13. Considero que mi trabajo se desarrolla en un contexto adecuado de comodidad. | | | | X | X | X | X | | |
| | | 14. La infraestructura y ambiente físico de la organización garantiza la comodidad de los trabajadores de la organización. | | | | X | X | X | X | | |
| | Organización el espacio | 15. En el centro de salud el espacio físico se encuentra debidamente distribuido con señalizaciones respectivas. | | | | X | X | X | X | | |
| | | 16. El ambiente de trabajo brinda comodidad en cuanto a iluminación y ventilación. | | | | X | X | X | X | | |
| | Experiencia interpersonal positiva | 17. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo. | | | | X | X | X | X | | |
| | | 18. A los que laboran en esta dependencia, los considero buenas personas. | | | | X | X | X | X | | |
| | Relaciones personales con los jefes | 19. Los jefes y/o directivos establecen un estilo de comunicación horizontal con los trabajadores | | | | X | X | X | X | | |
| | | 20. Recibo de parte de los jefes, reconocimiento por el trabajo que realizo | | | | X | X | X | X | | |
| | Confiabilidad en los otros trabajadores | 21. Realmente yo confío en mis compañeros de trabajo. | | | | X | X | X | X | | |
| | | 22. En la organización los trabajadores expresan su confianza brindando apoyo unos a otros | | | | X | X | X | X | | |
| | Habilidades sociales | 23. En esta dependencia todos somos como parte de una familia. | | | | X | X | X | X | | |
| | | 24. Los trabajadores de esta organización se comunican de manera adecuada expresando buen trato | | | | X | X | X | X | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL"
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DEL DISTRITO DE LA TINGUIÑA-2018.
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR
VALORACIÓN :

| | | | | |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| Muy Bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|

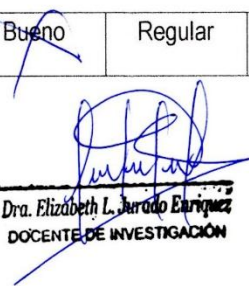


Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL"
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DEL DISTRITO DE LA TINGUIÑA-2018.
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : JURADO ENRIQUEZ ELIZABETH LIZBEL
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA
VALORACIÓN :

| | | | | |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| Muy Bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|


Dra. Elizabeth L. Jurado Enriquez
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL"
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DEL DISTRITO DE LA TINGUIÑA-2018.
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GABRIELA OLIVIA RAMOS CORDOVA
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER
VALORACIÓN :

| | | | | |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| Muy Bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|



Gabriela Olivia Ramos Cordova
Magíster en Gestión Pública

Título: Motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.

Autora: Motta Aguilar, Guiovana Olinda.

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|-------------------|--|-----------------------|---|----------|----|----|----|---|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|
| | | | | S | CS | AV | CN | N | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| TRABAJO EN EQUIPO | D1: Planificación y toma de decisiones | Planificación | 1. Las actividades que se realizan son el resultado de la planificación sistemática de las actividades para garantizar los resultados. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. Las actividades que ejecutan los equipos de trabajo de realizan en forma sistemática y ordenada. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Análisis de objetivos | 3. Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos los integrantes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 4. En el trabajo en equipo requiere de un tiempo y espacio necesario para analizar con claridad los objetivos y estrategias de intervención | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Toma de decisiones | 5. La toma de decisiones a nivel de equipo de trabajo se dan preferentemente de manera consensuada | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. Existe claridad que la toma de decisiones deben ser dialogadas y no impuestas durante la realización del trabajo en equipo. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------------------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|--|--|
| D2: Habilidades en las relaciones interpersonales | Tolerancia en la interacción | 7. Existe tolerancia a las ideas contrarias en la interacción con los miembros del trabajo en equipo | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 8. Existe tolerancia a las diferencias individuales de cada uno de los miembros del equipo | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Comportamiento prosocial | 9. Los miembros de los equipos de trabajo se apoyan unos a otros | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 10. Existe un espíritu de apoyo entre los miembros del equipo de trabajo | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Habilidades sociales | 11. Los miembros del equipo de trabajo demuestran manejo de habilidades sociales básicas y avanzadas: saludar, pedir la palabra, seguir instrucciones | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 12. Existe un buen dominio de habilidades para afrontar la presión laboral en el centro de salud. | | | | | | | X | X | X | X | | |
| D3: Comunicación | Comunicación horizontal. | 13. Cuando se trabaja en equipo los trabajadores mantienen una comunicación horizontal. | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | Intercambio de información fluido. | 14. Los integrantes de los equipos de trabajo intercambian información de manera fluida. | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | Comunicación clara y comprensible | 15. Durante la realización del trabajo en equipo la comunicación se da de manera clara y comprensible. | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | Tono de voz agradable | 16. Los miembros del trabajo en equipo interactúan con un tono de voz agradable y de buen trato | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | Acceso a la información | 17. La información que se maneja en el trabajo de equipo es de conocimiento general de los participantes | | | | | | X | X | X | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| D4: Adaptabilidad y flexibilidad | | 18. Durante el trabajo de equipo se procura que la información sea de conocimiento de todos los integrantes. | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Flexibilidad | 19. En el equipo de trabajo reconocemos que los puntos de vista de los demás son válidos. | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 20. En el equipo de trabajo aplicamos los procedimientos con flexibilidad adaptándolos para alcanzar los objetivos institucionales | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Capacidad de adaptar estrategias según situación | 21. Los integrantes del equipo aceptan realizar tareas que son responsabilidad de otros compañeros cuando sea necesario. | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 22. Los integrantes del equipo tienen la capacidad de adaptar sus estrategias según objetivos y proyectos en cada situación | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Capacidad para realizar cambios | 23. Los miembros del equipo tienen la capacidad de realizar pequeños cambios para responder las necesidades específicas de una situación. | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 24. En el equipo de trabajo se pueden adoptar cambios radicales para lograr los propósitos estratégicos establecidos | | | | | | | X | X | X | X | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : °CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO°
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DEL DISTRITO DE LA TINGUIÑA-2018.
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR
VALORACIÓN :

| | | | | |
|-----------|------------------|---------|------------|----------------|
| Muy Bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy Deficiente |
|-----------|------------------|---------|------------|----------------|



Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO"
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DEL DISTRITO DE LA TINGUIÑA-2018.
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : JURADO ENRIQUEZ ELIZABETH LIZBEL
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA
VALORACIÓN :

| | | | | |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| Muy Bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|


Dra. Elizabeth L. Jurado Enriquez
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO"
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DEL DISTRITO DE LA TINGUIÑA-2018.
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GABRIELA OLIVIA RAMOS CORDOVA
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER
VALORACIÓN :

| | | | | |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| Muy Bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|



Gabriela Olivia Ramos Cordova
Magister en Gestión Pública

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Motivación laboral y Trabajo en Equipo en los Trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018.

Autor: Br. Motta Aguilar, Guiovana Olinda

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e dimensiones | Metodología | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|--|----------|---|-------------|---|--------------------------|----|------------------------|----|-------------|---|---------------|---|-------------|---|------------|---|-----------|---|--------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|---|---------------------|---|-------------|---|-------------|---|--------------------|---|--|----|
| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variables | Tipo: No experimental Diseño: Correlacional Población: Conformado por 58 trabajadores del centro de salud del Distrito De La Tinguña-2018. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018? | Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. | Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018 | Variable X: Motivación laboral Variable Y: Trabajo en Equipo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | Dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre las expectativas y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018? ¿Cuál es la relación | Analizar la relación que existe entre las expectativas y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. Precisar la relación que existe entre las | Existe relación directa significativa entre las expectativas y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018. Existe relación directa significativa entre las condiciones de trabajo | Dimensiones de la Variable X: Motivación laboral D1: Las expectativas D2: Condiciones de trabajo D3: Relaciones | <table border="1"> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>Medicina</td><td>7</td></tr> <tr><td>Obstetricia</td><td>6</td></tr> <tr><td>Licenciada de enfermería</td><td>11</td></tr> <tr><td>Técnicos de enfermería</td><td>10</td></tr> <tr><td>Odontología</td><td>4</td></tr> <tr><td>Farmacéuticos</td><td>3</td></tr> <tr><td>Laboratorio</td><td>3</td></tr> <tr><td>Psicología</td><td>2</td></tr> <tr><td>Nutrición</td><td>1</td></tr> <tr><td>Médico veterinario</td><td>1</td></tr> <tr><td>Saneamiento ambiental</td><td>1</td></tr> <tr><td>Técnico de transporte</td><td>1</td></tr> <tr><td>Área administrativa</td><td>3</td></tr> <tr><td>Estadística</td><td>2</td></tr> <tr><td>Área de SIS</td><td>1</td></tr> <tr><td>Área de guardianía</td><td>2</td></tr> <tr><td> </td><td>58</td></tr> </tbody> </table> | | | Medicina | 7 | Obstetricia | 6 | Licenciada de enfermería | 11 | Técnicos de enfermería | 10 | Odontología | 4 | Farmacéuticos | 3 | Laboratorio | 3 | Psicología | 2 | Nutrición | 1 | Médico veterinario | 1 | Saneamiento ambiental | 1 | Técnico de transporte | 1 | Área administrativa | 3 | Estadística | 2 | Área de SIS | 1 | Área de guardianía | 2 | | 58 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medicina | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Obstetricia | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Licenciada de enfermería | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnicos de enfermería | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Odontología | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Farmacéuticos | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Laboratorio | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Psicología | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nutrición | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Médico veterinario | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Saneamiento ambiental | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnico de transporte | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Área administrativa | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Estadística | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Área de SIS | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Área de guardianía | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 58 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| <p>que existe entre las condiciones de trabajo y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018?</p> | <p>condiciones de trabajo y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.</p> <p>Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018</p> | <p>y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.</p> <p>Existe relación directa significativa entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018.</p> | <p>interpersonales</p> <p>Dimensiones de la Variable Y: Trabajo en Equipo</p> <p>D1: Planificación y toma de decisiones</p> <p>D2: Habilidades en las relaciones interpersonales</p> <p>D3: Comunicación</p> <p>D4: Adaptabilidad y flexibilidad</p> | <p>Muestra: Conformado por 58 trabajadores del centro de salud del Distrito de la Tinguíña-2018.</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario sobre motivación laboral</p> <p>Cuestionario para evaluar el trabajo en equipo</p> <p>Métodos de análisis de datos</p> <p>Una vez recogido los datos a través de la aplicación de los instrumentos a los sujetos muestrales se realizó los siguientes pasos para el análisis de datos:</p> <p>Data de resultados</p> <p>Tabulación e interpretación de los resultados</p> <p>Elaboración de las pruebas estadísticas</p> <p>Discusión de los resultados</p> |
|--|--|--|--|---|

Anexo 3: Constancias de aplicación de instrumentos

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CENTRO DE SALUD LA “TINGUIÑA”, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, la bachiller Guiovana Olinda Motta Aguilar, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad “César Vallejo”, estuvo autorizado para aplicar los instrumentos de evaluación en este Centro de Salud de la tesis que lleva por título: “Motivación Laboral y Trabajo en Equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña- 2018..

Mediante la presente dejo constancia que el tesista ha aplicado en forma satisfactoria y oportuna los instrumentos de recojo de información denominados cuestionario sobre Motivación Laboral y Cuestionario para evaluar el Trabajo en Equipo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estimen convenientes.



Ica, 3 de julio del 2018

Anexo 4: Registro de datos

Anexo 4.1 Registro de datos de la motivación laboral

MOTIVACIÓN LABORAL

| | D1: Las expectativas | | | | | | | | D2: Condiciones de trabajo | | | | | | | | D3: Relaciones interpersonales | | | | | | | |
|----|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 |
| 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 6 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 7 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 |
| 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 10 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 11 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 13 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 |
| 14 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 15 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 16 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 17 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 18 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 19 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| 20 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 21 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 22 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 24 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 25 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 |
| 26 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 27 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 28 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 29 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| 30 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 31 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| 32 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 38 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 |
| 40 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| 41 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 43 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 |
| 47 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 49 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 51 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 52 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 53 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 55 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 56 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 57 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 58 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

Anexo 4.2 Registro de datos del trabajo en equipo

TRABAJO EN EQUIPO

| | D1: Planificación y toma de decisiones | | | | | | D2: Habilidades en las relaciones interpersonales | | | | | | D3: Comunicación | | | | | | D4: Adaptabilidad y flexibilidad | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|----|---|----|----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 6 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 0 | 2 |
| 7 | 0 | 1 | 0 | 2 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 8 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 2 | 1 | 2 |
| 10 | 0 | 3 | 1 | 3 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 11 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 12 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| 13 | 0 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 16 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| 17 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 18 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 19 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 |
| 21 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 22 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 0 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 23 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 26 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 27 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 28 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 0 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| 29 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 30 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 31 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 33 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 35 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 37 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 38 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 39 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 40 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 41 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 42 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 43 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 44 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 45 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 46 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 47 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 50 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 54 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 55 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 56 | 1 | 0 | 3 | 2 | 3 | 0 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 |
| 57 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 0 | 3 |
| 58 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 |

Anexo 5: Evidencia fotográfica



Aplicando los instrumentos a los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguina-2018.

