



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores  
asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Abad Luján, Luis Noe (ORCID: 0000-0001-5980-4415)

**ASESOR:**

Dr. Vértiz Osores, Jacinto Joaquín (ORCID: 0000-0003-2774-1207)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de Prestaciones Asistenciales

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios por regalarme la vida, a mis padres Noé y Rosa por su amor incondicional, a mi novia Yessenia por su apoyo a lo largo de esta etapa de mi vida y, por último, a mi hijo Luis Gabriel, por su cariño, ternura y por ser la inspiración de mi desarrollo profesional.

## **Agradecimiento**

A mis maestros y a todas aquellas personas, que de alguna u otra forma presentaron su colaboración y ayuda para llevar esta investigación adelante.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de originalidad	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEÓRICO	5
MÉTODOLOGIA	15
3.1 Tipo de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnica e Instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método y análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
RESULTADOS	22
DISCUSIÓN	31
CONCLUSIONES	33
RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización Motivación	16
Tabla 2: Operacionalización Desempeño Laboral	16
Tabla 3: Distribución de la población	17
Tabla 4: Ficha técnica de Motivación	18
Tabla 5: Ficha técnica de Desempeño Laboral	19
Tabla 6: Expertos que validaron las encuestas	19
Tabla 7: Motivación	22
Tabla 8: Desempeño Laboral.	23
Tabla 9: Motivación y Desempeño Laboral	24
Tabla 10: Motivación y logro de metas	25
Tabla 11: Motivación e iniciativa	26
Tabla 12: Motivación y relaciones interpersonales	27
Tabla 13: Motivación y liderazgo	28
Tabla 14: Contraste de hipótesis	29

## Índice de figuras

Figura 1: Ciclo de motivación	7
Figura 2: Pirámide de Maslow	10
Figura 3: Motivación	22
Figura 4: Desempeño Laboral	23
Figura 5: Motivación y Desempeño Laboral	24
Figura 6: Motivación y logro de metas	25
Figura 7: Motivación e iniciativa	26
Figura 8: Motivación y relaciones interpersonales	28
Figura 9: Motivación y Liderazgo	28

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020. La población estuvo conformada por 95 trabajadores que laboran en un centro materno infantil de Lima en el 2020. La muestra fue igual a la población en la cual se han estudiado las variables: motivación y desempeño laboral; el método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó, para su propósito, el tipo descriptivo correlacional de corte transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. Asimismo, se recogió la información en un período específico, la que se desarrolló al aplicar los cuestionarios de Motivación de García y Marrou y Desempeño Laboral del Minsa, todos con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación existente entre las variables de estudio, en sus distintas dimensiones; y cuyos resultados se presentan de forma gráfica y textual.

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,602 indica que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación moderada y, siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se concluye que: La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.

*Palabras clave: motivación, desempeño laboral, productividad.*

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between Motivation and work performance by professional group of the care workers of a maternal and child center in Lima, 2020.

The population consisted of 95 workers, including doctors, nurses and technicians, who work at the of a maternal and child center in Lima, 2020, the sample, the sample was equal to the population, being census or population, in which the variables have been studied: Motivation and Work Performance, the method used in the research was the hypothetical-deductive, this research used for its purpose the descriptive correlational type of transactional cut, non-experimental design, quantitative approach, which collected the information in a specific period, which was developed when applying the Lévano Motivation and Labor Performance questionnaires of the Minsa, all with a Likert scale, which provided information about the relationship between the study variables, in their different dimensions; whose results are presented graphically and textually.

The result of the Spearman Rho correlation coefficient of 0.602 indicates that there is a positive relationship between the variables, it is also at the moderate correlation level and with the bilateral significance level being  $p = 0.000 < 0.01$  (highly significant), the null hypothesis is rejected. and the general hypothesis is accepted; It is concluded that: Motivation is related to the work performance by professional group of the care workers of the who work at the of a maternal and child center in Lima, 2020.

*Keywords: motivation, job performance, productivity.*

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los empleados se enfrentan a una presión cada vez mayor, lo que les obliga a responder a las demandas del trabajo moderno. Las expectativas de alto rendimiento y las largas jornadas laborales no ayudan a conciliar la vida familiar con la laboral. Así mismo, la crisis económica mundial está provocando importantes cambios, los colaboradores están expuestos a nuevas situaciones que inciden negativamente sobre la salud emocional, como cambios organizacionales o de reestructuración, mayor inestabilidad laboral y precariedad en el sistema financiero (Pérez, 2015, p. 6).

A nivel de jefatura, generalmente no es conocida la problemática laboral interna y cómo esta incide en la labor diaria. Existe una indiferencia marcada porque se está más preocupado por los resultados que por los procesos que el personal realiza para cumplirlos y la situación debería ser inversa. Cuando la gerencia se preocupa por la problemática laboral de sus empleados, aumenta la productividad; para ello, el contacto debe ser más cercano para evitar el efecto de bola de nieve cuando un pequeño problema crece y se hace inmanejable; esta situación no se resuelve sin intervención de la jefatura, quien tiene que utilizar todo lo que esté a su alcance para darle solución (Araúz, 2019, p.16).

En nuestro país, motivar a los trabajadores es parte de la problemática; satisfacer las necesidades internas implica creatividad e innovación para conseguir mejor desenvolvimiento laboral y mejorar la productividad. Ello también proporciona la facilidad de cumplimiento de objetivos de la entidad y los propios, ambos van de la mano en una escala de necesidades que se deben cubrir, adecuar el clima organizacional, mejorar el entorno, ergonomía laboral y bienestar. Todo ello aumenta la motivación y mejora el desarrollo de la organización (Marín, 2017, p. 42).

Los problemas de trabajo en el Perú es preocupación de sus autoridades, pero a su vez también de los usuarios que necesitan mejores servicios estatales, personalizados, oportunos y eficaces, la labor de sus empleados identifica la productividad de la entidad en el sentido de crecimiento o decrecimiento; para ello, esta tiene que ser proclive al cambio, aplicar la modernización del Estado, implicarse en la globalización y las megatendencias mundiales, acoplarse al

nuevo procedimiento del talento del personal que labora, implementar el *empowerment* delegando, dejando libertad de acción, pero siempre supervisando y monitoreando para que la productividad llegue a su punto máximo (Coromoto, 2018, p.178).

A nivel institucional, en un centro materno infantil de Lima, se manifiesta la baja motivación del personal de salud, en algunos casos causados por factores extrínsecos como las relaciones humanas entre compañeros de servicio o por factores intrínsecos como el comportamiento y la personalidad. Un gran número de pacientes y usuarios externos frecuentemente manifiestan reclamos y quejas en alusión al desempeño laboral (DL) del personal asistencial, en muchos de estos casos los reclamos tienen fundamento y dejan en evidencia la baja motivación del personal de salud con un elevado descenso en su desempeño laboral, que en consecuencia conllevan a alterar el comportamiento y trato a los pacientes por parte de los trabajadores. Todos estos hechos permitieron cuestionar sobre cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral, interrogante que concedió tener un dominio de la naturaleza de la problemática existente en un centro materno infantil de Lima.

Para la formulación se consideró un problema general bajo la interrogante: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020? Así mismo, para los problemas específicos se identificaron cuatro interrogantes que se mencionan a continuación:

Problema específico 1: ¿Qué relación existe entre la motivación y el logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020?; problema específico 2: ¿Qué relación existe entre la motivación y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020?; problema específico 3: ¿Qué relación existe entre la motivación y las relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020?; finalmente, para el problema específico 4: ¿Qué relación existe entre la motivación y el liderazgo del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020?

Sobre la justificación, es teórica porque es una sistematización y sumatoria de las bases teóricas cuya finalidad es probatoria en el sentido que es importante para su estudio; para ello, revisa todo lo concerniente a lo teórico de la variable motivación y desempeño laboral, estableciendo el problema y sus consecuencias en los componentes de la entidad, luego de diagnosticar los cuellos de botella que involucran a esas variables. Igualmente, en la justificación práctica ubica la responsabilidad institucional en la solución del problema y clarifica el beneficio para todos los actores, tendiendo a la solución y mejora de los cuellos de botella encontrados, entre ellos, cómo mejorar la motivación para que influya en el desempeño laboral de los prestadores del servicio, involucrándolos para el logro del objetivo visto como un bien común y el desarrollo óptimo de la asistencia de los servicios, mejora de la gestión en cada proceso para un adecuado impacto interno y externo. Su connotación práctica está en la resolución del problema, con un diagnóstico adecuado y real, proponer acciones específicas de mejora para beneficiar, sobre todo, a la población usuaria y la satisfacción interna de su personal.

Aunado a esto, la justificación metodológica se da en esta investigación al validar los instrumentos a emplearse por jueces con experiencia, los mismos que están en sintonía con la problemática que se quiere conocer. De igual manera, estos instrumentos fueron aprobados en su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. En general, siguió un proceso metodológico con enfoque cuantitativo establecido, por lo que aportó conclusiones y recomendaciones basadas en la deducción de la comprobación de las hipótesis.

En cuanto al objetivo general, se considera determinar qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020. En ese sentido, en el objetivo específico 1, determinar qué relación existe entre la motivación y el logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020. En el objetivo específico 2, determinar qué relación existe entre la motivación y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020. Igualmente, para el objetivo específico 3, determinar qué relación existe entre la motivación y las relaciones

interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020. Finalmente, en el objetivo específico 4, determinar qué relación existe entre la motivación y el liderazgo del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.

En cuanto a la hipótesis general, se considera que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020; así mismo, en cuanto a la hipótesis específica 1, la motivación se relaciona con el logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima,2020. En ese sentido, en cuanto a la hipótesis específica 2, la motivación se relaciona con la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima,2020; por lo que, en la hipótesis específica 3, la motivación se relaciona con las relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima,2020; igualmente, en la hipótesis específica 4, la motivación se relaciona con el liderazgo del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos previos nacionales, Consuelo (2018), en su trabajo sobre estrés y DL, tuvo como finalidad establecer la interrelación de ambas variables, básica, cuantitativo, de nivel correlacional, prospectivo, transversal, asimismo, observacional. Concluyó que se evidencia relación moderada con ( $r=0,569$   $p=0,000$ ). Igualmente, Abarca (2018), sobre estrés y DL, su finalidad fue evidenciar la interrelación de ambas variables, correlacional, básica, cuantitativo y transaccional. Concluyó que presenta relación inversa de variables con Spearman de  $-0,520$ . Además, Mogollón (2018), en su trabajo *Estrés y desempeño profesional en personal sanitario*, tuvo como finalidad determinar la relación de ambas variables, básica, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional de enfoque cuantitativo; concluyó que existe alto desempeño profesional con 56 %, nivel medio 40 % y tan solo el 4 % presenta nivel bajo. Asimismo, Linares (2017), en su trabajo *Motivación laboral y DL en un centro de salud*, tuvo como finalidad establecer la interrelación de ambas variables, descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativa y concluyó que en 96 % establece correlación alta de las dos variables. Aunado a esto, López (2017), en su trabajo sobre estrés y DL, tuvo como finalidad evidenciar la relación de variables, descriptivo correlacional, no experimental, cuantitativo y concluyó que presenta relación de ambas variables con valor de ( $p=0.037<0.05$ ). Al mismo tiempo, Aquino (2017) en su trabajo *Estrés y DL*, tuvo como finalidad establecer la relación de variables, no experimental, método hipotético deductivo y descriptiva-correlacional, cuantitativo y concluyó que se evidencia relación negativa o inversa de variables y correlación negativa débil. También así, Terrones (2016) en su trabajo *Motivación y DL de los empleados*, estableció la interrelación de ambas variables, descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativa y concluyó que ambas se relacionan.

Respecto a los trabajos previos internacionales, Cadena (2019) en su trabajo *Motivación y DL*, tuvo como finalidad establecer la relación de ambas variables, correlacional, no experimental, cuantitativo; concluye que ambas variables se relacionan por factores motivacionales nivel medio versus requerimientos sociales en nivel bajo evidenciando su relación. En ese sentido, Mayorga(2018), en su trabajo *Estrés y desempeño*, tuvo como finalidad estudiar la

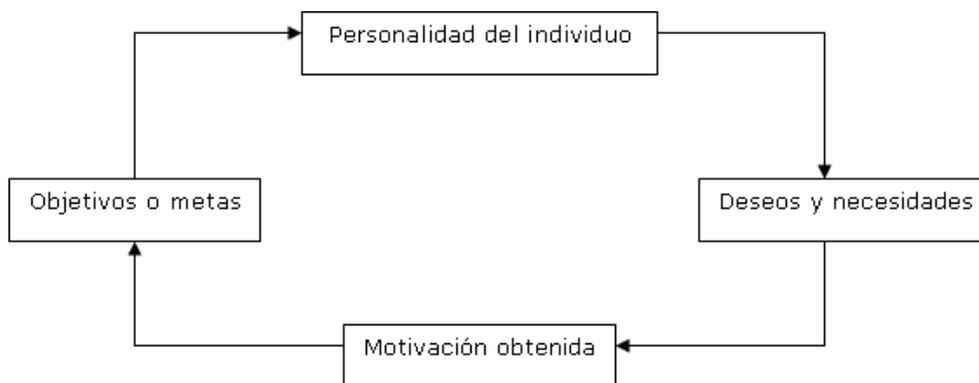
interrelación de variables, enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental; concluyó que el desempeño laboral en un 56 % se ve afectado por los estresores; Castro (2016), en su trabajo *DL y clima*, evidenció la relación de variables, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, concluyó que el DL estuvo por debajo del 80 %, en promedio menos al estándar, al igual que el promedio bimestral. Además, Enríquez (2015), en su trabajo *Motivación y DL*, tuvo como finalidad evidenciar la relación de variables, descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativo; concluyó que presentó en un 41.4 % variable dependiente, determinando interrelación. De igual manera, Piña (2015), en su trabajo *Estrés y DL*, tuvo la finalidad de evidenciar la correlación de las variables, descriptivo, analítico y transversal y concluyó que 59.3 % está bajo DL y que se encontró relación de variables.

Sobre las definiciones de la motivación, Manjarrez (2020), indica que es incentivar al trabajador para que cumpla mejor su rol. Zubiri (2015), apunta que consiste en propiciar un entorno adecuado para mantener un proceso estable de trabajo. Asimismo, Callata (2018) señala que es la necesidad de los directivos de impulsar emocionalmente al trabajador para la realización laboral óptima. En tal sentido, Vargas (2017) refiere que es actuar sobre la conducta individual y colectiva, estimulando para mejorar la productividad. Foncubierta (2019), indica la identificación y sentido de pertenencia del trabajador cuando encuentra un ambiente óptimo canalizado por sus directivos; asimismo, Sánchez (2017) precisa que lo que motiva al trabajador para cumplir su meta es propiciado desde la alta dirección en la preocupación de mejorar la productividad.

Sobre el ciclo de motivación, se puede señalar que son procesos secuenciales desde el inicio hasta la culminación del objetivo y que, al cumplirla, aparece otra necesidad.

## Figura 1

### Ciclo de la Motivación



Fuente: Tomado de Ponce, R., 2009, *El Salvador*.

De acuerdo al proceso que ilustra la Figura 1, se explica cada paso: **Objetivos:** acciones que lo ponen en línea a la meta; **Personalidad:** existen personas más proclives a la motivación que otras; **Deseos:** lo que quiere la persona se clasifica en: 1) lo que le permite vivir y 2) personales solo son para que se sienta cómodo; **Motivación obtenida:** de acuerdo con la actitud de la persona, lo que lo motiva puede impulsar su necesidad, cualquiera que sea, y puede permitirle sentirse seguro y cómodo (Miranda, 2016, p. 8).

En relación a los factores individuales y colectivos de motivación, hay que diferenciar la motivación personal de la grupal, ya que en la entidad se desarrollan ambas. El trabajo cooperativo incide en lo motivacional en dos aspectos: a nivel individual: Aumenta la autoseguridad, incrementa la producción individual, satisfacción por cubrir lo afiliado y el pertenecer, desarrollo de capacidades; a nivel colectivo: Mejores efectos comunicacionales, estímulo por entorno laboral, asignación específica de labores, motivación a todo el grupo, facilidad para entender las ordenes y diversos aspectos de la problemática. El trabajo cooperativo también tiene sus dificultades cuando algunos de sus miembros no coinciden en ideas (Márquez, 2019, p. 18).

Si el trabajador percibe bienestar en su trabajo es muy importante para su mayor productividad, en ese aspecto hay dudas si la entidad quiere verdaderamente preocuparse por el trabajador, o lo considera como una inversión más o sencillamente no se preocupa, eso implica los niveles de motivación que necesitan sus empleados para sentirse motivados y mejorar su productividad, caso

contrario la falta de efectos motivacionales conducen a diversos factores que afectan el trabajo como son el estrés, ausentismo, poca productividad, descansos médicos continuos, conflictos internos. Para no llegar a ese extremo debe existir preocupación por motivar al trabajador en forma permanente (Díaz, 2015, p. 4).

Una condición de los efectos motivacionales es que el empleado participe más en la entidad, brinde su mejor esfuerzo orientado a sus logros institucionales y personales. Otro factor en la relación entre pares y sus jefes, es estimular la confianza entre ambos para un trabajo cooperativo; si considera su capacidad como impulso y se une a las capacidades de los demás, es una sumatoria que logra metas y efectividad, propicia un clima de trabajo adecuado, fomenta ser más proactivo, cumplir con su meta individual y apoyar para cumplir con los objetivos (Cardozo, 2019, p. 28).

Se conocen cinco enfoques en la motivación: Motivación e instinto: es el impulso que supera barreras físicas u orgánicas; Pulsiones reducidas: la propia motivación se regula el por qué se quiere así; Excitación: se motiva por otros factores; Incentivos: según como lo incentiven, produce; Enfoques cognitivos: ubicarse en la realidad y pensar en lo que se quiere son factores que pueden activar la motivación, depende estrictamente de la persona y lo que siente (Gonzales, 2019, p. 6).

Considerando las características motivacionales, lo emotivo puede ser bueno o malo o simplemente una reacción ante una acción. Se dan con reacciones activadas fisiológicamente y de un comportamiento que tiene ciertas manifestaciones, a saber: Es cíclica, empieza con la necesidad fisiológica y discurre después a la psicológica hasta satisfacerse y vuelve al inicio; Opera su actitud para cumplir con su objetivo guardándolo como una experiencia propia; Es relativamente activa y persistente. A mayor motivación mayor es el deseo de persistir en hacerlo; Es homeostática, equilibrio entre acción y reacción. (Coromoto, 2018, p 8).

En la motivación laboral y el Covid-19, a raíz de la pandemia, hay un gran número de entidades que han recurrido al teletrabajo para seguir con las actividades propias de ella. Este trabajo en el domicilio fragmenta muchas veces el trabajo en equipo, se pierde la comunicación personal, se trabaja aislado ocasionando una problemática para el trabajo cooperativo. Si a eso se suma la

desmotivación personal y familiar por el aislamiento social, además del económico, se subsiste sin saber qué ocurrirá después, si habrá continuidad laboral, si habrá recorte de sueldos, se detienen los ascensos, la condición laboral no tiene las mismas condiciones que antes; es decir, una incertidumbre total y permanente que debilita a la persona (Ramírez, 2020, p. 4).

Para la motivación de los equipos de trabajo ante la pandemia, las entidades han sufrido varios cambios para adaptarse a la situación y continuar operando. Para ello es recomendable: Acompañamiento emocional: preocuparse más por el trabajador, mejorar la comunicación, reflejar cómo se preocupa la entidad por su trabajador; Reconocimiento al equipo: la entidad debe reconocer el esfuerzo individual y colectivo de los trabajadores en la pandemia; Facilitar nuevas tareas y responsabilidades: procurar que el trabajador se sienta involucrado en su trabajo; Formación interna: capacitación permanente a través de los medios digitales; Trabajar la seguridad y la salud laboral: evitar los riesgos laborales, sobre todo en el contagio del Covid-19 (Salazar, 2020, p. 2).

En relación a las teorías motivacionales, esta investigación se sustenta sobre la teoría de Maslow en base a su pirámide de necesidades. Estas están en un nivel y ascienden o descienden de acuerdo a lo que necesita o cómo el entorno actúa en él como persona que quiere o necesita satisfacer algo. Propuso cinco niveles, de acuerdo a la satisfacción vital se puede cambiar la jerarquización de las mismas.

## Figura 2

### *Pirámide de Maslow*



Loyola. 2012. Necesidades básicas: lo vital para vivir, alimentos, agua, ropa, etc.; Necesidades de seguridad: como se protege como persona; Necesidades sociales o de pertenencia: su entorno social y económico; Necesidades de estatus y prestigio: como lo ven los demás; Necesidades de autorrealización: lograr lo que más anhela (Samanez, 2017, p. 42).

En relación a las dimensiones de la motivación: Motivación intrínseca: es la interna que lo satisface en lo individual, realizarse para ser mejor trabajador, destacar, identificación desde su yo interno, todo aquello que lo motiva solamente a él como individuo, siendo importante tener un entorno laboral adecuado que le permita desarrollar su capacidad. Motivación extrínseca: es externa, todos los estímulos vienen de afuera. Aquella en la que intervienen factores que no dependen del individuo, depende de los emolumentos que se reciba y en qué condiciones; se medita más en lo beneficioso de realizar una labor (Huilcapari, 2017, p. 10).

En relación a las definiciones de desempeño laboral, Pedraza (2015) indica que es lo que produce una persona en su labor, ligado a estándares de evaluación; Por ello, Palmar (2015) posee factores de individualidad como son: habilidades, necesidad y destrezas que se relacionan con su labor. Por lo tanto,

es cuanto se esfuerza un empleado para cumplir con su meta (Torres, 2015). En tal sentido, según Amador (2019), son las acciones laborales individuales que realiza cada trabajador en el cumplimiento de su trabajo. Guartan (2019) señala que es terminar la labor que le ha sido encomendada en su trabajo, con resolución, proactividad y buenos resultados; finalmente, Chiavenato (2007) afirma que el desempeño laboral cambia de un individuo a otro y está subyugado de muchos factores condicionantes que repercuten en él. Las metas logradas obtienen un valor acorde al interés personal, determinan el grado de esfuerzo que la persona está dispuesta a ejecutar y es un vínculo perfecto entre el costo y beneficio, donde la evaluación de desempeño es una valoración de cómo el trabajador se desenvuelve en su puesto de trabajo.

Las características del DL son : Adaptabilidad, desenvolvimiento en diferentes entornos laborales; Comunicación, está relacionada con la capacidad de comunicarse con todas las personas con quien trabaja; Iniciativa, emprendimiento para lograr sus metas laborales; Conocimientos, capacidades técnicas o académicas que contribuyen a la realización de su trabajo; Trabajo en equipo, habilidad para el trabajo cooperativo con la finalidad de cumplir sus objetivos; Estándares de trabajo, habilidad para mantenerse productivo dentro de los requerimientos de su entidad (Velásquez, 2017, p. 42).

Se desarrolla un adecuado DL cuando el trabajador se motiva así mismo para elevar la calidad de su labor; puede rendir en cualquier ambiente laboral, esto le cuesta esforzarse continuamente, estar en competitividad, lo hace responsable, seguro, buscando ser mejor día a día, para ello se autocapacita, mejorando sus niveles técnicos y académicos, su nivel laboral y, a la vez, mejora la forma de comunicarse, relacionarse, trabajar cooperativamente. Su meta es ser el mejor, creativo, innovador, trabajo a presión, hace más de lo que le solicitan aprovechando cualquier oportunidad (Zuta, 2018, p. 6).

Los factores del DL son: Motivación: los efectos motivacionales de la entidad; Adaptación: cumple su labor independientemente del entorno; Objetivos: poner un estándar para alcanzarlo motiva para lograrlo; Reconocimiento: es un punto importante porque motiva altamente ser reconocido por su labor; Participación: cuando se autocontrola en todas sus actividades, planificándolas para lograr la

meta; Formación profesional: capacitar es adecuado por que motiva al trabajador tener más conocimiento para rendir mejor y distinguirse de sus demás compañeros y poder lograr posiciones más expectantes (Matabanchoy, 2019, p. 24).

Entre los factores que favorecen un mejor DL está la motivación, herramienta que le brinda autonomía, desarrolla su creatividad, innovación, responsabilidad y sentido de pertenencia; ayuda a elevar su bienestar, y sus ingresos y premios por su labor. La parte económica es un factor motivacional muy importante, conjuntamente con el reconocimiento, la capacitación, el desarrollo de competencias, ascensos, mejores emolumentos; además de ello, le da comodidad para desenvolverse en su labor, es tan condicionante que mejora todos sus aspectos físicos y emocionales (Chiang, 2015, p. 22).

Las situaciones importantes para mantener un buen DL son: Buen ambiente de trabajo: comodidad en su lugar de trabajo; Establecer objetivos: laborar por resultados motiva al trabajador; Formación: capacitar permite al trabajador sobresalir en base a lo aprendido; Participación: comprender al trabajador en lo que puede decidir para lograr la meta; Reconocimiento: la moral del trabajador se eleva cuando es reconocido por su buen trabajo (Vera, 2018, p. 44).

La entidad es exitosa si sus trabajadores están en un correcto DL con alta productividad, su comodidad hace que se desenvuelvan mejor; por ende, mejor producción. Eso implica que cada empleado entienda correctamente qué debe hacer y qué es lo que quiere la entidad; para ello, la entidad debe tener especificado el perfil que necesita para la selección de su personal. Además de ello, capacitarlos al ingreso para que conozcan qué actividades tienen que realizar, emplear factores motivacionales para el logro de metas, mantener una actitud laboral sin preferencias y con distribución equitativa de tareas (Fernández, 2016, p. 34).

Aspectos como cumplir la normatividad, buen comportamiento, ser respetuoso, son condiciones de la entidad para la permanencia es su puesto laboral; además de ello, requisitos personales que también son requeridos para laborar. Asimismo, la certificación de los documentos solicitados por la entidad

que refrenden sus capacidades y habilidades para el puesto. En ese aspecto, el trabajador está permanentemente evaluado sobre su productividad, lo que refrenda su continuidad laboral (Álvarez, 2018, p. 148).

Lograr las metas permite que la entidad siga existiendo, también mantiene su competitividad en el entorno externo en que se desenvuelve que, de por sí, es difícil. Por ello, su mejor capital es el humano, sus trabajadores son los que le dan valor a la entidad, de sus habilidades depende el éxito o fracaso de ella. En la lucha cotidiana necesita el máximo esfuerzo de su personal que marque la diferencia con las demás entidades con quienes compite. Sumado a ello las mejores herramientas administrativas que se puedan emplear, pueden brindarle seguridad a la organización (León, 2018, p. 58).

Las teorías de desempeño laboral están en relación con la motivación. Las teorías de procesos motivacionales refieren la transformación de una actitud ordinaria a una actitud con motivación, analizando la cognición y el compromiso, el direccionamiento de esta actitud consiguiendo una y muchas correlaciones de causa en un determinado periodo. Pueden ser: Teorías motivacionales: Maslow: gira en torno a lo que el trabajador necesita para estar satisfecho; Alderfer: relación, desarrollo y factores sociales; Herzberg: a favor del trabajador, pero con motivación; McClellan: metas, presencia y poder. Teorías de proceso: son eminentemente motivacionales, identificando su proceso y cómo se motiva el trabajador. Vroom: necesidades; Locke: objetivos; Adams: premios. La teoría de las necesidades, según Maslow (1954), necesitan satisfacer sus necesidades en un momento (Salazar, 2016, p. 2).

De acuerdo con el instrumento del Minsa, 2012: Dimensión 1-Logro de Metas: cumplir con lo que se propone, de la mejor forma y con pensamiento individual y colectivo a través de determinadas actividades diarias con planificación, propósito, iniciativa, esfuerzo, creatividad. (Sáez, 2016, p. 34); Dimensión 2-Iniciativa, es la actividad estratégica del trabajador en apoyo de la entidad, se da en circunstancias generales, pero sobre todo en las particulares, convirtiéndose en apoyo para el logro de metas a través del trabajo en equipo. Aflora el trabajador inteligente, con una solución oportuna y contundente (Uca, 2016, p. 22); Dimensión 3-Relaciones interpersonales: para ello se necesita un

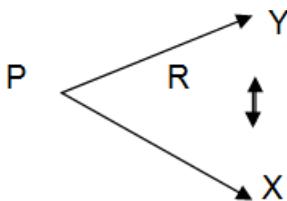
clima cuasi perfecto en donde la interrelación del trabajador con su entorno laboral hace que se complementen unos a otros, logrando metas continuas e importantes para la entidad. (Contreras, 2016, p. 66); Dimensión 4-Liderazgo: el trabajador que estimula al cumplimiento de los objetivos con el ejemplo, ayudando a los demás, proponiendo soluciones y realizándolas en beneficio colectivo y de la entidad (Sánchez, 2016, p. 36).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

La finalidad básica se mantiene en la teoría, sus resultados son únicos (Bwisa, 2018, p. 2). Nivel: descriptiva, captación de data con autonomía de las variables, no indica la correlación (Nassaji, 2018, p. 4). Correlacional porque indica interrelación de variables y sus niveles (Goes, 2016, p. 2). Método hipotético deductivo: contrasta hipótesis y su comprobación (Shuttelwwood, 2018, p. 4). Según su enfoque, es cuantitativa porque mide y cuantifica con el soporte estadístico (Bhat, 2018, p. 2). El enfoque tiene teorías escogidas con antelación para su validez (Ramos, 2015, p. 2). En relación al diseño que se utilizó, fue el no experimental, se toma como se encuentra, naturalmente sin nada artificial (Moreno, 2015, p. 2). Transversal, indica que fue realizado en un espacio de tiempo determinado (Mc Gartland, 2016, p. 2).

Esquematización:



Dónde:

P: Población

X: Variable motivación

Y: Variable desempeño laboral.

R: Relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **Variable**

Una variable es cualquier propiedad, característica, número o cantidad que aumenta o disminuye con el tiempo o puede tomar diferentes valores (a diferencia de las constantes, como n, que no varían) en diferentes situaciones (Agravan, 2018, p. 8).

Variable motivación: Variable independiente (Zubiri, 2015) consiste en propiciar un entorno adecuado para mantener un proceso estable de trabajo.

Variable desempeño laboral: Variable dependiente (Pedraza, 2015) es lo que produce una persona en su labor ligado a estándares de evaluación.

### **Operacionalización de variables**

La operacionalización significa convertir conceptos abstractos en observaciones mensurables. Aunque algunos conceptos, como la altura o la edad, se miden fácilmente, otros, como la espiritualidad o la ansiedad, no (Bhandari, 2020, p. 2).

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable motivación*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Rangos</b>
Intrínseca	Autonomía	Del 1 al 16	Nunca (1)	Alta (120-160)
	Interés		Casi nunca (2)	
	Aprendizaje		A veces (3)	
Extrínseca	Aprobación	Del 17 al 32	Casi siempre (4)	Baja (32-75)
	Logros		Siempre (5)	
	Reconocimiento			

**Fuente:** Elaboración propia. 2020.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Rangos</b>
Logro de metas	Aporte	Del 1 al 10		
	Cumplimiento			
	Apoyo			
Iniciativa	Iniciativa	Del 11 al 18	1. Muy poco	Alto (164-220)
	Decisión		2. Poco	
	Creatividad		3. Medio	
Relaciones interpersonales	Responsabilidad	Del 19 al 35	4. Bastante	Bajo (44-103)
	Comunicación		Mucho	
	Aceptación			
Liderazgo	Empatía	Del 36 al 44		
	Participación			
	Intervención.			

**Fuente:** Elaboración propia. 2020.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Grupo humano que posee los mismos caracteres y que se encuentran en determinado espacio (Research Methodology, 2015, p. 2).

Constituida por 95 trabajadores, entre médicos, enfermeros y técnicos, que laboran en un centro materno infantil de Lima, 2020. Se considera toda la población como muestra por su pequeño tamaño.

A pesar de que en la población no existe muestra ni muestreo, referencialmente se considera muestra a los 95 trabajadores.

**Tabla 3**

*Distribución de la población*

Institución	Número de Trabajadores	Total de Trabajadores
Centro Materno Infantil	95	95

*Fuente:* Elaboración propia. 2020.

#### **Criterios de selección**

Son los que tienen las características requeridas para ser encuestados (Adrish, 2019. p. 2).

#### **Criterios de inclusión**

Ser trabajadores de un centro materno infantil de Lima, ser voluntarios a la encuesta y estar en la encuesta.

#### **Criterios de exclusión**

No ser trabajadores de un centro materno infantil de Lima, no ser voluntarios a la encuesta y no estuvieron en la encuesta.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas, herramientas que recolectan data para ser analizados y encontrar resultados (De Aguiar, 2016, p. 4). La técnica de encuesta se puso en práctica en la población de 95 trabajadores de un centro materno infantil de Lima; Encuesta, ítems para obtener data, cada uno de ellos está asociado a sus dimensiones

(Canals, 2017, p. 4); Instrumentos, formato previamente establecido relacionados con el estudio (Canals, 2017.p.2), Likert es la escala de respuesta de más de dos o politómicas (Saket, 2015, p. 2).

#### **Tabla 4**

##### *Ficha técnica del instrumento Motivación*

---

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de motivación

**Autor:** García y Marrou

**Año:** 2014

**Lugar:** Lima - Perú

**Fecha de aplicación:** 15/11/2020

**Objetivo:** Evaluar sobre la motivación en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima.

**Administrado a:** Trabajadores de un centro materno infantil de Lima.

**Tiempo:** 60'

**Margen de error:** 0.05 %

**Observaciones:** Con 32 ítems y escala de Likert

---

**Fuente:** Adaptado de García, R. y Marrou A. (2014). La motivación y la Ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María, Lima 2014. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.

## Tabla 5

### *Ficha técnica del instrumento Desempeño laboral*

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Desempeño Laboral

**Autor:** Minsa

**Año:** 2020

**Lugar:** Lima - Perú

**Fecha de Aplicación:** 15/11/2020

**Objetivo:** Evaluar el desempeño laboral en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima.

**Administrado a:** Trabajadores de un centro materno infantil de Lima

**Tiempo:** 60'

**Margen de error:** 0.05 %

**Observaciones:** Con 44 ítems y escala de Likert

**Fuente:** Adaptado de la Resolución Ministerial del Minsa sobre Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral.

### **Validación del instrumento**

El instrumento mensura lo que se debe mensurar, con ese criterio los jueces realizan la validez del instrumento en relación a: Pertinencia: se relacionan con lo teórico; Relevancia: está conectada a su dimensión; Claridad: los Ítems se entienden fácilmente (Tagerdoost, 2016, p. 2).

Los cuestionarios se presentaron a juicio de expertos, docentes grado Doctor de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

## Tabla 6

### *Expertos que validaron los cuestionarios*

<b>Expertos</b>	<b>Grado</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Vértiz Osoreo, Jacinto Joaquín	Doctor	Sí	Es aplicable
Díaz Dumont, Jorge	Doctor	Sí	Es aplicable
Ledesma Cuadros, Mildred Jénica	Doctora	Sí	Es aplicable

## **Confiabilidad**

Al repetir el instrumento da resultado igual al anterior (Hernández et al., 2014. p.122). La medida en que los resultados pueden reproducirse cuando la investigación se repite en las mismas condiciones. (Middelton, 2019. p. 4).

Se usó Cronbach en una muestra piloto de 30 trabajadores de un centro materno infantil de Lima, se desarrollaron los datos en el programa SPSS Versión 26.0.

Confiabilidad de Motivación: 0.966

Confiabilidad de Desempeño Laboral: 0.977

### **3.5. Procedimientos**

Son los pasos realizados para obtener la data (Campbell, 2019, p. 2).

Para emplear los cuestionarios en los 95 trabajadores de un centro materno infantil de Lima, 2020, se formaron cuatro grupos de veinte personas y un grupo de quince, hasta terminar. Se tomó en cuenta el tiempo de disponibilidad de los trabajadores; el horario fue de 8.00 a. m. a 9 a. m., previamente inducción sobre el cuestionario y el porqué de su aplicación, con tiempos de 60 minutos y de 05 días hábiles.

### **3.6. Método de análisis de la información.**

Análisis de la data obtenida con métodos estadísticos (Durcevic, 2019, p. 2).

#### ***Método Estadístico***

**Estadística descriptiva.** Compresión de la data en resúmenes entendibles manifestados en datos y gráficos (Kenton, 2019. p. 2).

Se empleó la estadística descriptiva para resumir datos en gráficos y tablas para dar valores y características a través de la sustitución de la data conseguida por valoración reducida lo que contribuye a establecer las principales propiedades de la data obtenida convirtiéndolos a datos y gráficos.

En la Estadística Inferencial se consideró Rho de Spearman, contrastándose la hipótesis y se determinaron las conclusiones. (Hernández et al, 2014, p.122).

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho$  = Rho Spearman

$\rho$  = Coeficiente de correlación de rangos Spearman

$\Sigma$  = Diferencia entre rangos

$d$  = Diferencia entre los correspondientes estadísticos.

$n$  = Núm. parejas

Formulación de las hipótesis estadísticas  $H_0$ :

(Formular la hipótesis nula)  $r=0$

$H_1$ : (Formular la hipótesis alterna)  $r \neq 0$  Nivel de Signif.:

Si  $p < 0.05 \Rightarrow$  Existe relación de variables

Si  $p > 0.05 \Rightarrow$  No existe relación de variables

La hipótesis se prueba para validar o descartar una de las dos, ya sea  $H_0$  u la afirmativa.

Regla de decisión:

Si Valor  $p > 0.05$ , se valida  $H_0$

Si Valor  $p < 0.05$ , se descarta  $H_0$  y se valida  $H_a$

Escala Rho Spearman: Medida de asociación lineal con rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos.

### **3.7. Aspectos éticos**

A los encuestados se les preparó con una inducción sobre el propósito de la misma, habiéndoseles explicado su anonimato y cuidado su identidad, sin problemas legales y cuyos resultados fueron empleados en la investigación. (Artal, 2018, p.4).

## IV. RESULTADOS

### Descripción de las variables

**Tabla 7**

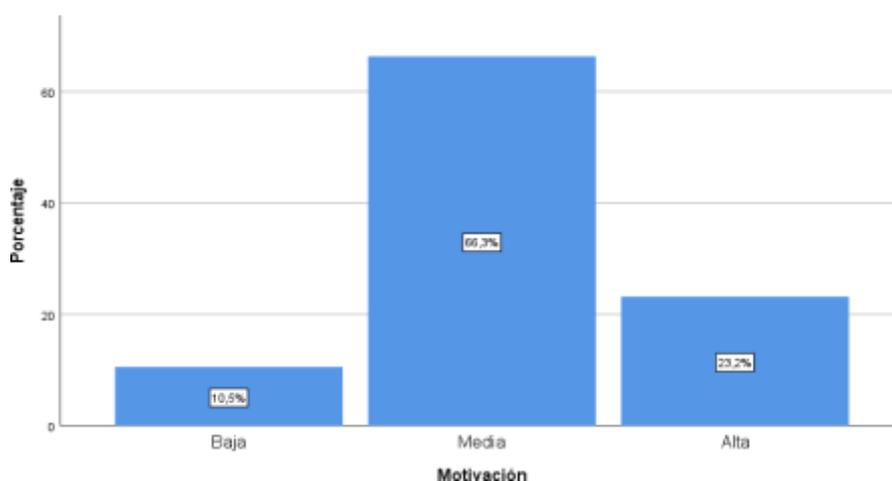
*Variable: Motivación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	10,5
Media	63	66,3
Alta	22	23,2
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración propia. 2020.

**Figura 3**

*Motivación*



Fuente: Elaboración propia. 2020.

**Interpretación.** En la tabla 7 y fig. 3; los encuestados señalaron que la motivación es baja con un 10.5 %; así mismo, indicaron que la motivación es media con un 66.7 % y, finalmente, alta con un 23.2 %.

**Tabla 8**

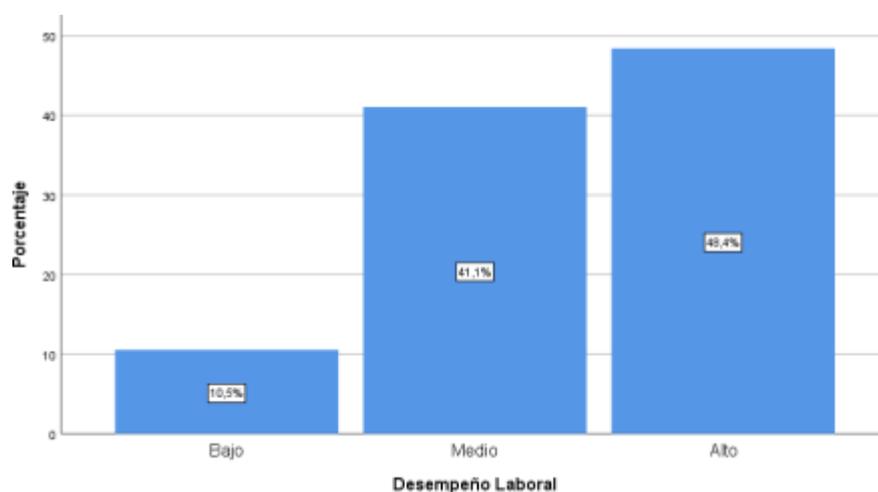
*Variable: Desempeño laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	10,5
Medio	39	41,1
Alto	46	48,4
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración propia. 2020.

**Figura 4**

*Desempeño Laboral*



Fuente: Elaboración propia. 2020.

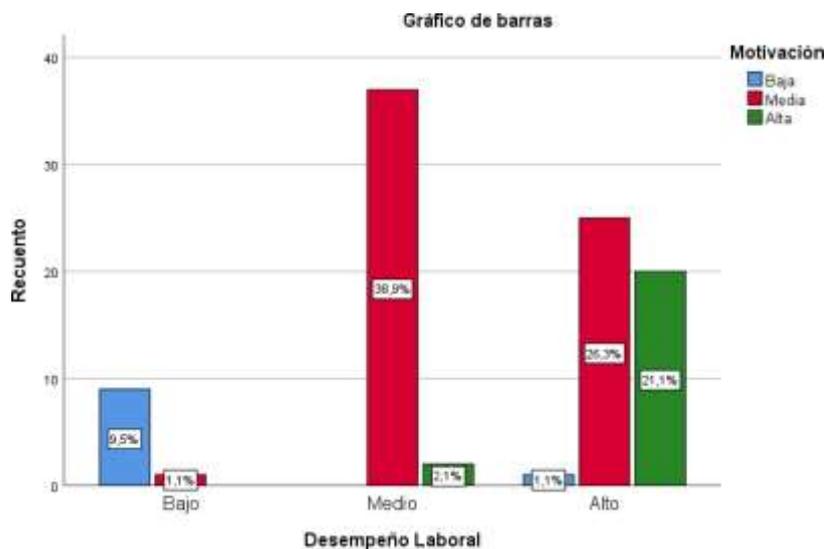
**Interpretación.** En la tabla 8 y fig. 4, las personas encuestadas afirmaron que el desempeño laboral presenta un nivel de bajo con un 10.5 %, medio con un 41.1 % y alto un 48.4 %.

**Tabla 9**  
*Motivación y desempeño laboral*

Desempeño Laboral	Motivación			Total
	Baja	Media	Alta	
Bajo	9 9,5 %	1 1,1 %	0 0,0 %	10 10,5 %
Medio	0 0,0 %	37 38,9 %	2 2,1 %	39 41,1 %
Alto	1 1,1 %	25 26,3 %	20 21,1 %	46 48,4 %
Total	10 10,5 %	63 66,3 %	22 23,2 %	95 100,0 %

Fuente: Elaboración propia. 2020.

**Figura 5**  
*Motivación y desempeño laboral*



Fuente: Elaboración propia. 2020.

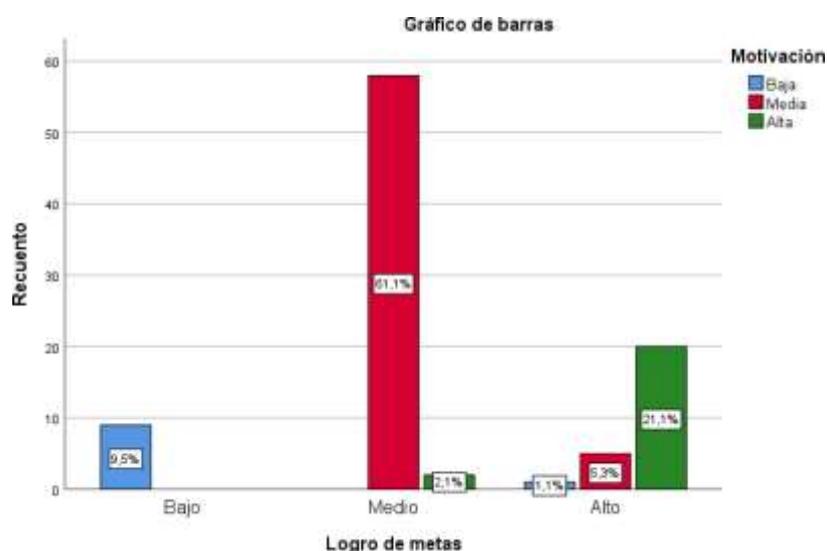
**Interpretación.** En la tabla 9 y figura 5; el desempeño laboral nivel de bajo el 9.5 % motivación es baja; por otro lado, el desempeño laboral nivel de medio el 38.9 % motivación es media. Desempeño laboral nivel alto el 21.1 % motivación es alta.

**Tabla 10**  
*La motivación y logro de metas*

Logro de metas	Motivación			Total
	Baja	Media	Alta	
Bajo	9 9,5 %	0 0,0 %	0 0,0 %	9 9,5 %
Medio	0 0,0 %	58 61,1 %	2 2,1 %	60 63,2 %
Alto	1 1,1 %	5 5,3 %	20 21,1 %	26 27,4 %
<b>Total</b>	10 10,5 %	63 66,3 %	22 23,2 %	95 100,0 %

Fuente: Elaboración propia. 2020.

**Figura 6**  
*Motivación y el logro de metas*



Fuente: Elaboración propia. 2020.

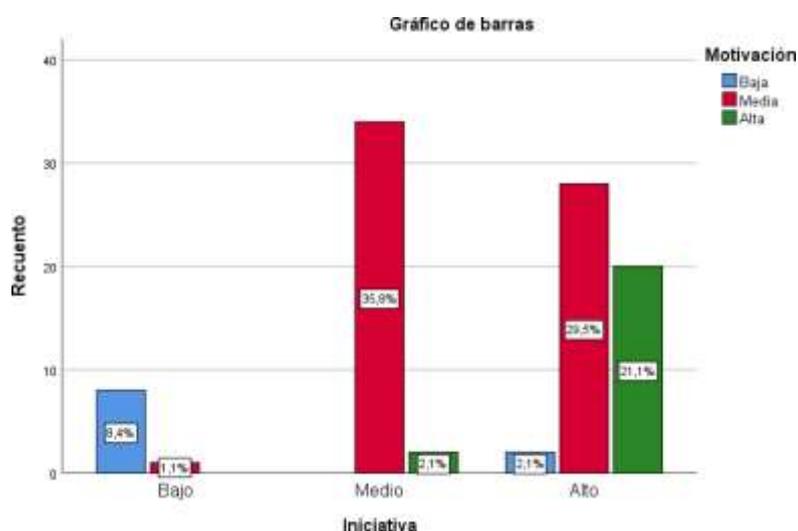
**Interpretación:** En la tabla 10 y fig. 4; la dimensión logro de metas del desempeño laboral nivel de bajo el 9.5 % motivación es baja; Logro de metas del desempeño laboral nivel de medio el 61.1 % motivación es media. Dimensión logro de metas del desempeño laboral nivel de alto el 21.1 % motivación es alta.

**Tabla 11**  
*La motivación e iniciativa*

Iniciativa	Motivación			Total
	Baja	Media	Alta	
Bajo	8 8,4 %	1 1,1 %	0 0,0 %	9 9,5 %
Medio	0 0,0 %	34 35,8 %	2 2,1 %	36 37,9 %
Alto	2 2,1 %	28 29,5 %	20 21,1 %	50 52,6 %
<b>Total</b>	10 10,5 %	63 66,3 %	22 23,2 %	95 100,0 %

Fuente: Elaboración propia. 2020.

**Figura 7**  
*Motivación y la iniciativa*



Fuente: Elaboración propia. 2020.

**Interpretación:** En la tabla 11 y figura; 5 la dimensión iniciativa del desempeño laboral nivel de bajo el 8.4 % motivación es baja; dimensión iniciativa del desempeño laboral nivel de medio el 35.8 % motivación es media. Dimensión iniciativa del desempeño laboral nivel de alto el 21.1 % motivación es alta.

**Tabla 12**

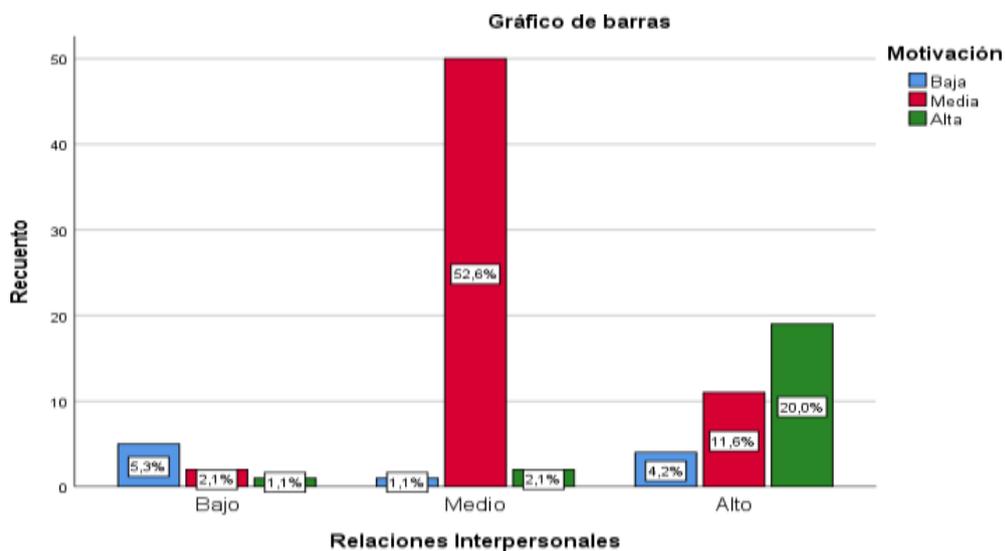
*La motivación y las relaciones interpersonales.*

Relaciones Interpersonales	Motivación			Total
	Baja	Media	Alta	
Bajo	5 5,3 %	2 2,1 %	1 1,1 %	8 8,4 %
Medio	1 1,1 %	50 52,6 %	2 2,1 %	53 55,8 %
Alto	4 4,2 %	11 11,6 %	19 20,0 %	34 35,8 %
Total	10 10,5 %	63 66,3 %	22 23,2 %	95 100,0 %

Fuente: Elaboración propia. 2020.

**Figura 8**

*Motivación y las relaciones interpersonales*



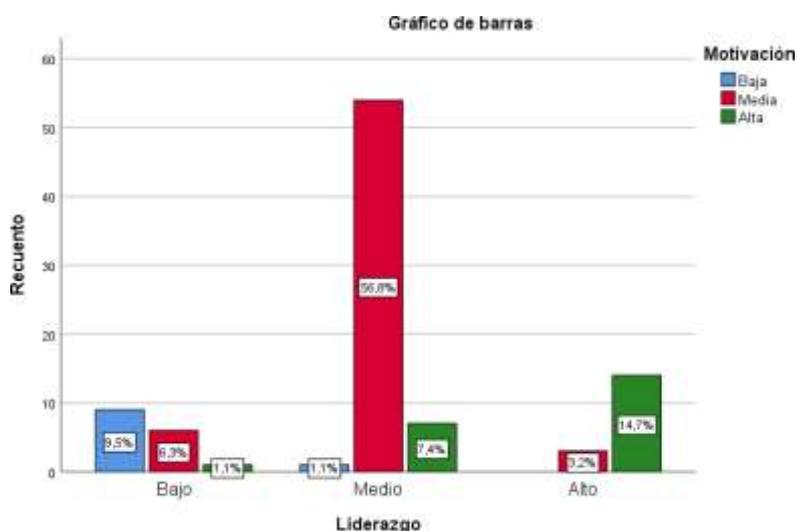
Fuente: Elaboración propia. 2020.

**Interpretación:** En la tabla 12 y fig. 8; la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral nivel bajo el 5.3 % motivación es baja; dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral nivel medio el 52.6 % motivación es media. Dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral nivel de alto el 20 % motivación es alta.

**Tabla 13***La motivación y el liderazgo.*

Liderazgo	Motivación			Total
	Baja	Media	Alta	
Bajo	9	6	1	16
	9,5 %	6,3 %	1,1 %	16,8 %
Medio	1	54	7	62
	1,1 %	56,8 %	7,4 %	65,3 %
Alto	0	3	14	17
	0,0 %	3,2 %	14,7 %	17,9 %
Total	10	63	22	95
	10,5 %	66,3 %	23,2 %	100,0 %

Fuente: Elaboración propia. 2020.

**Figura 9***Motivación y el liderazgo*

Fuente: Elaboración propia. 2020.

**Interpretación.** En la tabla 13 y figura 9; dimensión liderazgo del desempeño laboral nivel bajo el 9.5 % motivación es baja; dimensión liderazgo del desempeño laboral nivel de medio el 56.8 % motivación es media. Dimensión liderazgo del desempeño laboral nivel de alto el 14.7 % motivación es alta.

## Contraste de hipótesis

**Tabla 14**  
*Correlaciones*

Rho de Spearman			Desempeño		Relaciones			
			Motivación	Laboral	Logro de metas	Iniciativa	Interpersonales	Liderazgo
Motivación	Coefficiente de correlación		1,000	,602	,817	,532	,487	,684
	Sig. (bilateral)			,000	,000	,000	,000	,000
	N		95	95	95	95	95	95
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación			1,000	,652	,917	,434	,532
	Sig. (bilateral)				,000	,000	,000	,000
	N			95	95	95	95	95
Logro de metas	Coefficiente de correlación				1,000	,580	,403	,625
	Sig. (bilateral)					,000	,000	,000
	N				95	95	95	95
Iniciativa	Coefficiente de correlación					1,000	,477	,478
	Sig. (bilateral)						,000	,000
	N					95	95	95
Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación						1,000	,461
	Sig. (bilateral)							,000
	N						95	95
Liderazgo	Coefficiente de correlación							1,000
	Sig. (bilateral)							
	N							95

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

**Fuente:** Elaboración propia. 2020.

Como se aprecia en la tabla 14, respecto a la hipótesis general, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,602 señala que existe relación positiva entre la motivación el desempeño laboral. Así mismo, presenta un nivel de correlación moderada con significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo); por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

En otras palabras, la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.

Igualmente, respecto a la hipótesis específica 1, se afirma que existe relación positiva entre la motivación y el logro de metas con un Rho de Spearman de 0,817; además, se encuentra en el nivel de correlación alta con significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

Se afirma que: La motivación se relaciona con el logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020

En alusión a la hipótesis específica 2, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,532 e indica la existencia de relación positiva entre la motivación y la iniciativa, además presenta un nivel de correlación moderado con significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

Se deduce que: La motivación se relaciona con la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.

Respecto a la hipótesis específica 3, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,487 e indica la presencia de relación positiva entre la motivación y las relaciones interpersonales; también, presenta un nivel de correlación moderado con un nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

Se infiere que: La motivación se relaciona con las relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.

Igualmente, en mención a la hipótesis específica 4, el Rho de Spearman es 0,684 y representa la existencia relación positiva entre la motivación y el liderazgo, expone un nivel de correlación moderado con un nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4.

Finalmente se acaba con: La motivación se relaciona con el liderazgo del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se puede decir que existe relación significativa entre la variable motivación y la variable desempeño laboral observando el Rho Spearman de 0,602 con nivel de correlación moderada y significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativa), se descartó  $H_0$  y se validó la  $H_G$ ; ello implicó descriptivamente que, a mayor motivación, mayor desempeño laboral; lo que corrobora Mogollón (2018), puesto que efectivamente en todos estos estudios la motivación es una variable de gestión importante que se correlaciona con un grupo de variables importantes, como lo es el desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico 1, la relación entre la motivación y el logro de metas obtuvo un Rho Spearman de 0,817 que indicó relación positiva entre ellas con correlación alta y significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente Significativa), se descarta  $H_0$  y se acepta  $HE_1$ ; concluyéndose que: A mayor motivación, mayor logro de metas; Este resultado fue muy similar al de Cañivano (2016), Piña (2015), Mayorga (2018) y Salazar (2018); puesto que efectivamente en todos estos estudios la motivación es determinante para el logro de metas, así mismo, de forma homóloga determinaron que la motivación fortalece y mantiene continuamente el logro de los objetivos organizacionales.

Con respecto al objetivo específico 2, se aprecia una relación positiva entre la motivación y la iniciativa con Rho Spearman de 0,532, significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo) y correlación moderada, se descartó  $H_0$  y validó  $HE_2$ ; ello implica descriptivamente que, la dimensión iniciativa del desempeño laboral nivel de bajo el 8.4 % motivación es baja; dimensión iniciativa del desempeño laboral se vincula de manera positiva con la motivación. Como complemento consideramos que los resultados de Consuelo (2018) guarda relación con el presente trabajo, debido a que la motivación es un factor de importancia en toda organización, puesto que tiene correlación significativa con una serie de variables, como lo es la iniciativa del desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico 3, se observa una relación positiva entre la motivación con las relaciones interpersonales, se obtuvo un Rho Spearman de 0,487 con un nivel de correlación moderado y significancia bilateral  $p=0.000<0.01$

(altamente significativo), se descartó  $H_0$  y se validó  $HE3$ . En esta misma línea Abarca (2018) demuestra en su estudio como la relación entre un equipo de trabajo aporta al desempeño laboral, que a su vez se asocia de manera directa a la motivación.

Por último, en alusión al objetivo específico 4, se aprecia relación positiva entre la motivación y el liderazgo, con nivel de correlación moderado, Rho Spearman de 0,684 y significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se negó  $H_0$  y se validó  $HE4$ ; este resultado guarda similitud con López (2017) y Aquino (2017), puesto que en todos estos estudios la capacidad de dirección y la gestión de equipos de trabajo, en nuestro caso liderazgo, son esencia del desempeño laboral, que se vincula de forma directa y positiva con la motivación.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al objetivo general, se demuestra que la motivación está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020; dando como coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.602, demostrando una relación fuerte y positiva, mencionando que a mayor sea la motivación del personal, mayor desempeño tendrán los colaboradores.

Segunda: En mención al objetivo específico 1, se infiere que la motivación está relacionada al logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020; siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.817, mostrando una alta asociación entre las variables y correlación positiva, interpretándose como a mayor motivación, mayor será el logro de metas.

Tercera: En cuestión al objetivo específico 2, se observa que la motivación guarda relación con la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020; con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.532, infiriendo como a mayor sea la motivación, mayor será la iniciativa de los colaboradores.

Cuarta: En alusión al objetivo específico 3, se observa como la motivación se relaciona con las relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020; siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.487, se encontró que existe correlación positiva y una moderada asociación entre la motivación y las relaciones interpersonales.

Quinta: Respecto al objetivo específico 4, se concluye que la motivación se relaciona con el liderazgo del desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020; El coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.684, presenta una moderada asociación de variables y correlación positiva.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda al médico jefe de un centro materno infantil, aplicar políticas reconocimiento público para aumentar la competitividad entre el personal; así mismo, fomentar el desarrollo de habilidades blandas para mejorar la relación efectiva de una persona con quienes lo rodean. Además, prestar atención a los requerimientos de los colaboradores que impulsen actitud enérgica frente a sus actividades.

Segunda: Se recomienda al médico jefe de un centro materno infantil, brindar las mismas oportunidades a los colaboradores en programas de formación continua, con la finalidad de preparar al personal para que puedan lograr sus metas, dichos programas deben ser de interés y supervisados por el área de RRHH, de esta manera se lleva un control del avance progresivo del colaborador.

Tercera: Se recomienda al médico jefe de un centro materno infantil, mejorar e innovar el plan de reconocimiento de los trabajadores para estimular su iniciativa, así como mejorar los canales de comunicación a todo nivel, ya que ellos son parte fundamental de la institución. Si la motivación es alta, la iniciativa debe ser mayor.

Cuarta: Se recomienda al médico jefe de un centro materno infantil, poner mayor énfasis en los medios de motivación a los empleados, ya sean internos o externos, con esto se conseguirá que el desempeño sea el mejor. El médico jefe ejercerá un liderazgo participativo donde se involucrará con sus subordinados para llevar a la organización al óptimo de su capacidad de servicio.

Quinta: Se recomienda al médico jefe de un centro materno infantil impartir actividades que no lleven al trabajador a ser rutinario. Debe asignarles tareas que les proporcione la oportunidad de desarrollarse de forma innovadora. Así mismo, organizar equipos de trabajo que le permita generar una relación productiva, donde exista confianza, empatía y libertad para proponer nuevas estrategias de servicios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrish, D. (2019). *Selection criteria of thesis topic*. Recuperado de: <https://thesiswritinghelp.com.pk/selection-criteria-of-thesis-topic>
- Agravan, M. (2018). *What Is the Meaning of Variables in Research?* Recuperado de: <https://sciencing.com/meaning-variables-research-6164255.html>
- Álvarez, I. (abril- junio 2018). El desempeño laboral un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), (147-158). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Amador, L. (diciembre 2019). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Scientia*, 10(21), 423-440. Recuperado de: [https://www.redalyc.org/pdf/2033/Resumenes/Resumen\\_203359541023\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/2033/Resumenes/Resumen_203359541023_1.pdf)
- Aquino, A. (2017). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unánue, 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15011/Aquino\\_AJN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15011/Aquino_AJN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Araúz, A. (2019). Evaluación y análisis de los indicadores de motivación laboral aplicado al personal operativo de restaurantes de comida rápida. *Gente Clave*, 3(1), 16-29. Recuperado de: <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/genteclave/article/view/43>
- Artal, R. (2018). *Ethical issues in research*. (Cuestiones éticas en la investigación) Recuperado de: <https://translate.google.com.pe/translate?hl=es&sl=en&u=https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1521693417300056&prev=search>
- Bhat, A. (2018). *Quantitative research: definition, methods, types and examples*. (Investigación cuantitativa: definición, métodos, tipos y ejemplos). *Questionpro*. Recuperado de: <https://www.questionpro.com/blog/quantitative-research/>

- Bhandari, P. (2020). *A guide to Operationalization*. (Una guía para la operacionalización). Recuperado de: <https://www.scribbr.com/methodology/operationalization/>
- Bwisa, H. (2018). *The basics of writing a statement of the problem for your research proposal*. (Los fundamentos para escribir una declaración del problema para su propuesta de investigación). Recuperado de: <https://www.editage.com/insights/the-basics-of-writing-a-statement-of-the-problem-for-your-research-proposal>
- Cadena, A. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. (Tesis de Maestría). Universidad Pontificia Católica de Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Callata, G. (abril-junio 2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la Una - Puno. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado. Universidad Nacional Del Altiplano*. 7(2), 592-597. Recuperado de: <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/issue/view/19>
- Campbell, J. (2019). *Sampling Techniques for Thesis Writing*. (Los conceptos básicos de la redacción de una técnica de muestreo para la redacción de tesis del problema para su propuesta de investigación). Recuperado de: <https://classroom.synonym.com/info-7893250-sampling-techniques-thesis-writing.html>
- Canals, E. (2017). *Survey Research: Definition, Examples and Methods*. (Encuesta de investigación: definición, ejemplos y métodos para la redacción de tesis del problema para su propuesta de investigación). Recuperado de: <https://www.questionpro.com/article/survey-research.html>
- Cardozo, S. (2019). Clima organizacional: Una mirada desde la narrativa a la sistematización. (2019). *Población y Desarrollo*. 25(49), 106-129. Recuperado de: <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v25n49/2076-054x-pdfce-25-49-106.pdf>
- Castro, S. (2016). *Relación del desempeño laboral con el clima Organizacional del*

- grupo de educación aeronáutica del Comando Aéreo de Combate n°. 1.* (Tesis Doctoral). Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Recuperado de: [http://repositorio.uisj.edu.co/browse?rpp=20&order=ASC&sort\\_by=1&etal=-1&type=author&starts\\_with=C](http://repositorio.uisj.edu.co/browse?rpp=20&order=ASC&sort_by=1&etal=-1&type=author&starts_with=C)
- Chiang, V. (setiembre 2015). Análisis de la Satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000300001](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001)
- Consuelo, G. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima- 2017.* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16088/Consuelo\\_GCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16088/Consuelo_GCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coromoto, P. (febrero-abril 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific* 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- De Aguiar. (2016). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.* Recuperado de: <https://cutt.ly/xp6pjTP>
- Díaz, J. (2015). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 59-77. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905118.pdf>
- Durcevic, S. (2020). Your Modern Business Guide To Data Analysis Methods And Techniques. (Su guía empresarial moderna para métodos y técnicas de análisis de datos). Recuperado de: <https://www.datapine.com/blog/data-analysis-methods-and-techniques/>
- Enríquez, L. (2015). Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. (Tesis de Maestría). Universidad de Morelia. México. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fernández, A. (2016). Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2015; 41(4):593-602. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2015.v41n4/o3/>
- Foncubierta, R. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- García, R. y Marrou A. (2014). *La motivación y la Ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María, Lima 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6566/Marron\\_RAE-Garcia\\_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6566/Marron_RAE-Garcia_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Goes, J. (2016). *Dissertation and Scholarly Research: Recipes for Success. (Disertación e investigación académica: Recetas para el éxito)*. Seattle, WA: Dissertation Success LLC. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=wDjgDwAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es&source=gbs\\_pub\\_info\\_r#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=wDjgDwAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false)
- Gonzales, S. (2019). *Una concepción integradora de la motivación humana*. Psicología em Estudo. Recuperado de: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-73722019000100217](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722019000100217)
- Guartan, A. (noviembre, 2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Revista Digital Publisher*. 6(4),13-26. DOI: 10.33386/593dp.2019.6.139.
- Hernández, et al. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. 6ta. Edición. Mc Gill.
- Huilcapari, M. (marzo de 2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*. 3(2), 311-333. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Kenton, W. (2019). *Descriptive Statistics. (Estadísticas descriptivas)*. Recuperado de: <https://cutt.ly/ap6shgv>
- López, T. (2017). *Síndrome de Burnout y desempeño profesional en el personal de enfermería que labora en el Hospital Luis Negreiros Vega*. Octubre-

- diciembre del 2016. Tesis. Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8664/López\\_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8664/López_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- León, S. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. Recuperado de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es).
- Manjarrez, F. (02 de febrero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es).
- Marín, S. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico-Universidad de San Martín de Porres*, 17(4), 42-52. Recuperado de: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Márquez, B. (2019). Factores de motivación de logro: el compromiso y entrega en el aprendizaje, la competencia motriz percibida, la ansiedad ante el error y situaciones de estrés en estudiantes de cuarto, quinto y sexto nivel escolar durante la clase de educación física. *Revista Educación*, 43(1). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44057415005>
- Matabanchoy, T. (abril de 2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y salud* 21(2), 176-187. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mayorga, C. (2018). *El síndrome Burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del Instituto de neurociencias*. (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26084/1/tesis%20el%20síndro>
- Mc Gartland, R. (2016). *Defining Translational Research: Implications for Training*. (Definición de investigación traslacional: implicaciones para la formación). Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2829707/>

me%20burnout%20y%20desempeño%20laboral%20en%20el%20persona  
l.pdf

- Middelton, F. (2019). *Reliability vs validity: ¿what's the difference? (Fiabilidad vs validez: ¿cuál es la diferencia?)*. <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Miranda, H. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. Recuperado de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es).
- Mogollón, L. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño profesional de los profesionales de la salud en un instituto especializado*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23962/Mogollon\\_LMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23962/Mogollon_LMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moreno, S. (2015). *Metodología de la Investigación I, II y III Cátedra*. Recuperado de: <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/>
- Nassaji, H. (2018). *Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. (Investigación cualitativa y descriptiva: tipo de datos versus análisis de datos)* Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362168815572747>
- Osha, G. (2020). *Riesgo de Exposición de los Trabajadores a COVID-19*. Recuperado de: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3993SP.pdf>
- Palmar, R. (2015). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39),159-188. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=676/67630574009>
- Pedraza, E. (2015). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3),493-505. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=280/28016320010>
- Peña, R. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

- Pérez, S. (2015). Desarrollo de una escala para medir la motivación laboral del empleado puertorriqueño. *Revista Interamericana de Psicología/Interamericana* 39(3),421-430. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=284/28439312>
- Piña, H. (2015). *Síndrome de Burnout v el Desempeño laboral del Personal TS*. Tesis. Universidad Autónoma de Sal Luis Potosí. México.
- Ramírez, J. (2020). *Consecuencias de la pandemia Covid 19 en la salud mental* 8\*-Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-33472020000400301&script=sci\\_arttext&tIng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-33472020000400301&script=sci_arttext&tIng=es)
- Ramos, V. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 11-20. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2014.11.008>
- Research Methodology. (2015). *Populations. (Poblaciones.)* Recuperado de. [http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit\\_Kumar-Research\\_Methodology\\_A\\_Step-by-Step\\_G.pdf](http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf)
- Resolución Ministerial N° 626-2008 (Ministerio de Salud (2008). Aprueba la Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 sobre Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral. 11 de setiembre de 2008. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>
- Saket, K. (2015). *Likert Scale: Explored and Explained. Escala Likert: explorada y explicada*). Recuperado de:[https://www.researchgate.net/publication/276394797\\_Likert\\_Scale\\_Explored\\_and\\_Explained](https://www.researchgate.net/publication/276394797_Likert_Scale_Explored_and_Explained)
- Salazar, M. (octubre de 2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? *Revista Empresarial-Universidad Católica de Santiago de Guayaquil* 10(4), 7-12. Recuperado de: <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/67>
- Samanez, M. (octubre-diciembre 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte médico*, 17(4), 42-52. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?>

codigo=6396407

- Sánchez, A. (2016). *Definición de Liderazgo según Autores*. Recuperado de: <http://anniesanchezgutierrez.blogspot.pe/2011/09/definicion-de-liderazgo-segun-autores.html>
- Sánchez, J. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico de Holguín*, (2). Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2017/ccm172i.pdf>
- Shuttelwoud, M. (2018). Hypothetico-Deductive Method. (Método hipotético-deductivo). Recuperado de: <https://explorable.com/hypothetico-deductive-method>
- Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. Validez y (Fiabilidad del Instrumento de Investigación; Cómo probar la validación de un cuestionario / encuesta en una investigación)*. Recuperado de: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3205040](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205040)
- Torres, P. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2),5-14. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4498/449844870001>
- Vargas, B. (2017). La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardos San Isidro – 2017. *Revista Logos*, 7(2). Recuperado de: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1477>
- Velásquez, D. (2017). Aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. *Education in the Knowledge Society*, 18(4), 53-73. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5355/535554768004>
- Vera, C. (marzo de 2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es).
- Zubiri, S. (2015). Satisfacción y motivación profesional. *Anales Sis San Navarra*,36(2) Pamplona Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4321/S1137->

66272013000200002.

Zuta, A. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164. Recuperado de: <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

# ANEXO 1

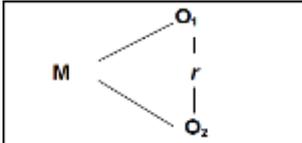
## Matriz de Consistencia

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL POR GRUPO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES ASISTENCIALES DE UN CENTRO MATERNO INFANTIL DE LIMA, 2020

AUTOR: BACH.LUIS NOE ABAD LUJAN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN				
¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020?	Determinar qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.	La motivación se relaciona con el desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Intrínseca	Interioridad	Del (01) al (16)	Nunca (1)	Alta
			Extrínseca	Exterioridad	Del (17) al (32)	Casi Nunca (2)	(120-160) Media A Veces (3) (76-119) Casi Siempre (4) Baja (32- Siempre (5) 75)
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL				
¿Qué relación existe entre la motivación y el logro de metas del desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020?	Determinar qué relación existe entre la motivación y el logro de metas del desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.	La motivación se relaciona con el logro de metas del desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Logro de Metas	Aporte	Del (01) al (10)	1. Muy poco	Alto
				Cumplimiento		2. Poco	(164-220)
¿Qué relación existe entre la motivación y la iniciativa del desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020?	Determinar qué relación existe entre la motivación y la iniciativa del desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.	La motivación se relaciona con la iniciativa del desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.	Iniciativa.	Apoyo		3. Medio	Medio (104- 163) Bajo (44-103)
				Iniciativa	Del (11) al (18)	4. Bastante	
				Decisión		5. Mucho	
				Creatividad			

motivación y las relaciones interpersonales del desempeño	existe entre la motivación y las relaciones interpersonales del		Relaciones Interpersonales	Responsabilidad	Del (19) al (35)		
laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020?	desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.	La motivación se relaciona con las relaciones interpersonales del desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.		Comunicación			
			Liderazgo.	Aceptación			
				Empatía			
				Participación	Del (36) al (44)		
				Intervención.			
Qué relación existe entre la motivación y el liderazgo del desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020	Determinar qué relación existe entre la motivación y el liderazgo del desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.	La motivación se relaciona con el liderazgo del desempeño laboral por grupo profesional de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020.					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO:</p> <p>La investigación es básica sustantiva. Los estudios descriptivos "buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.80),</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estuvo conformada por 95 trabajadores, entre médicos, enfermeros y técnicos, que laboran en un centro materno infantil de Lima, 2020. El tamaño de la muestra es igual al total de la población, por ende, no se generó ningún cálculo.</p>	<p>Variable Independiente: Motivación.</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> <li>- Fichaje</li> <li>- Análisis estadístico</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario Motivación.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se utilizó el software Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presentación de los resultados por dimensiones</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 26, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones.</p>
<p>DISEÑO:</p> <p>La investigación es de diseño no experimental, correlacional - transversal; según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.149), no experimental porque no se realizan manipulación deliberada de las variables.</p>	<p><b>Tipo de muestreo:</b> Se trabajó con toda la población, debido a que esta es muy pequeña. Por consiguiente, se trata de una muestra no probabilística o censal poblacional.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 95 trabajadores, entre médicos, enfermeros y técnicos, que laboran en un centro materno infantil de Lima, 2020.</p>	<p>Variable dependiente: Desempeño Laboral.</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> <li>- Fichaje</li> <li>- Análisis estadístico</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario sobre Desempeño Laboral.</p>	
			
<p><b>Método:</b> Hipotético Deductivo</p>			

## Anexo 2

### Cuestionario de evaluación de la Motivación

Estimada(o), Trabajador(a) de salud de un centro materno infantil de Lima, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la forma como se presenta la motivación en la Institución. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

#### INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (x) de acuerdo a lo que considere.

DIMENSIONES / ITEMS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Usted es autónomo en las decisiones que pueda asumir dentro de su centro de trabajo durante la pandemia.					
2	Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras sobre la pandemia.					
3	Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido.					
4	Está motivado usted intrínsecamente por sí mismo en su trabajo que realiza a pesar de la pandemia.					
5	Las ansiedades y angustia interrumpen su motivación durante la pandemia.					
6	Le interesa que sus compañeros lo motiven y reconozcan su trabajo.					
7	Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo durante la pandemia.					
8	Tienen claro cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo.					
9	Tiene usted pocas aspiraciones profesionales.					
10	Tiene usted pocos éxitos en su trabajo.					
11	Aprende de sus errores para mejorar en el futuro durante la pandemia.					
12	Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades especialmente en la pandemia.					
13	Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen durante la pandemia.					
14	Yo sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo.					
15	Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales.					

16	En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas.					
17	Le interesa la aprobación de sus compañeros cuando realiza un trabajo especialmente en tiempos de pandemia.					
18	Evita el rechazo de sus compañeros					
19	Logra usted premios y recompensas en su trabajo					
20	Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley.					
21	Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente					
22	Evita las sanciones de sus jefes					
23	Cuando no cumple con sus funciones es sancionado					
24	Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al trabajo					
25	En mi trabajo no me gusta ser sancionado por incumplido.					
26	Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.					
27	Sus padres reconocen el éxito profesional.					
28	Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo.					
29	La empresa donde usted labora reconoce su crecimiento profesionalmente.					
30	Recibe algún incentivo por parte de la empresa (felicitaciones, comisiones, capacitaciones u otros) durante la pandemia.					
31	Voy a trabajar porque quiero que ciertas persona me tomen en cuentan.					
32	Se siente usted reconocido por su empresa donde labora.					

## Cuestionario de evaluación del Desempeño Laboral

Estimada(o), Trabajador(a) de salud de un centro materno infantil de Lima, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la forma como se presenta el desempeño laboral en la Institución. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

### INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (x) de acuerdo a lo que considere.

DIMENSIONES / ITEMS		1	2	3	4	5
		Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.					
2	Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.					
3	Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.					
4	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.					
5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.					
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.					
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.					
8	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.					
9	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.					
10	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.					
11	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.					
12	Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.					

13	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.					
14	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.					
15	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.					
16	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto.					
17	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.					
18	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.					
19	Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades.					
20	Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.					
21	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.					
22	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las (con las) personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.					
23	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.					
24	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
25	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.					
26	Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.					
27	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.					
28	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.					
29	No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.					
30	Es prudente y sensible. No arriesga a personas por develar información.					
31	Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefa o compañeras.					

32	Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz.					
33	Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias.					
34	Investiga con profundidad la situación consultada por parte de las personas que atiende, hasta lograr tener toda la información fidedigna desde la posición que desempeña.					
35	Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.					
36	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento.					
37	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.					
38	Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos.					
39	Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas.					
40	Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo.					
41	Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto.					
42	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.					
43	Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema.					
44	Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.					

### Anexo 3. Base de datos

N°	MOTIVACIÓN																															
	D1: INTRÍNSECA																D2: EXTRÍNSECA															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	
3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2		
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	2		
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2		
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2		
8	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5		
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	2		
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2		
11	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5		
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	2		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2		
14	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5		
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	2		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2		
17	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5		
18	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3		
19	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3		
20	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3		
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	2		
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2		
23	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5		
24	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2		
25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	2		
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2		
27	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5		
28	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2		
29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	2		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2		
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2		

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	
33	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	5	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5
36	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
37	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	5	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5
39	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	5	2
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5
42	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
43	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
44	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
45	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
46	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	5	2
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5
48	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
49	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	5	2
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5
54	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
55	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	5	2
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5
57	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
58	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	5	2
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5
60	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
61	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	5	2
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5
63	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
64	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
65	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
66	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH
67	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	2	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	
69	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
70	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
71	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	2	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	
73	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
74	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
75	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	2	
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	
79	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
80	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	2	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	
82	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
83	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	2	
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	
85	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
86	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	2	
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	
88	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
89	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	2	
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	
91	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
92	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	
93	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	
94	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	
95	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	5	2	

B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AI						
N°	DESEPEÑO LABORAL																																																	
	D1: LOGRO DE METAS										D2: INICIATIVA								D3: RELACIONES INTERPERSONALES												D4: LIDERAZGO																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44						
1	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4							
2	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4								
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1					
5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4				
6	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4								
7	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4								
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
9	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4					
10	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4				
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
12	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4				
13	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
15	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
16	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
19	3	1	4	4	4	3	3	3	3	5	1	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4		
23	3	1	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
26	3	1	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
29	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
30	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	
31	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT				
31	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4		
32	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4		
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4		
34	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4			
35	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4				
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4			
37	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4			
38	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4			
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
40	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4		
41	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4				
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
43	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
44	3	1	4	4	4	3	3	3	3	5	1	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3			
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
47	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
48	3	1	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3		
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
51	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
52	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4		
53	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4		
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
55	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
56	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
59	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
61	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
62	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	







## Anexo 4

### Validación por Juicio de Expertos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	No	SI	No	SI	No	
<b>D1: Intrínseca</b>							
1 Usted es autónomo en las decisiones que pueda asumir dentro de su centro de trabajo durante la pandemia.	x		x		x		
2 Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras sobre la pandemia.	x		x		x		
3 Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido.	x		x		x		
4 Está motivado usted intrínsecamente por sí mismo en su trabajo que realiza a pesar de la pandemia.	x		x		x		
5 Las ansiedades y angustia interrumpan su motivación durante la pandemia.	x		x		x		
6 Le interesa que sus compañeros lo motiven y reconozcan su trabajo.	x		x		x		
7 Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo durante la pandemia.	x		x		x		
8 Tienen claro cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo.	x		x		x		
9 Tiene usted pocas aspiraciones profesionales.	x		x		x		
10 Tiene usted pocos éxitos en su trabajo.	x		x		x		
11 Aprende de sus errores para mejorar en el futuro durante la pandemia.	x		x		x		
12 Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades especialmente en la pandemia.	x		x		x		
13 Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen durante la pandemia.	x		x		x		
14 Yo sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo.	x		x		x		
15 Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales.	x		x		x		
16 En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas.	x		x		x		
<b>D2: Extrínseca</b>							
17 Le interesa la aprobación de sus compañeros cuando realiza un trabajo especialmente en tiempos de pandemia.	x		x		x		
18 Evita el rechazo de sus compañeros	x		x		x		
19 Logra usted premios y recompensas en su trabajo	x		x		x		
20 Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley.	x		x		x		
21 Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente	x		x		x		
22 Evita las sanciones de sus jefes	x		x		x		
23 Cuando no cumple con sus funciones es sancionado	x		x		x		

24	Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al trabajo.	x		x		x		
25	En mi trabajo no me gusta ser sancionado por incumplido.	x		x		x		
26	Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.	x		x		x		
27	Sus padres reconocen el éxito profesional.	x		x		x		
28	Comparte usted con sus compañeros en el centro de trabajo.	x		x		x		
29	La empresa donde usted labora reconoce su crecimiento profesionalmente.	x		x		x		
30	Recibe algún incentivo por parte de la empresa (felicitaciones, comisiones, capacitaciones u otros) durante la pandemia.	x		x		x		
31	Voy a trabajar porque quiero que ciertas persona me tomen en cuenta.	x		x		x		
32	Se siente usted reconocido por su empresa donde labora.	x		x		x		

Fuente: Adaptado de García y ~~Marín~~ (2014). La motivación y la ~~eficiencia~~ en la Municipalidad de Jesús María. Lima 2014.

#### Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Jacinto Joaquín Vardiz Ochoa

DNI: 16735482

Especialidad del validador: Metodólogo

15 de Noviembre del 2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Cíandad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Logro de metas							
1. Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.	x		x		x		
2. Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	x		x		x		
3. Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.	x		x		x		
4. Logra explicar y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.	x		x		x		
5. Maneja adecuadamente los cambios de directivos y de agendas, así como las imprevistas de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	x		x		x		
6. Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.	x		x		x		
7. Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	x		x		x		
8. Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	x		x		x		
9. Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.	x		x		x		
10. Da a conocer a la persona jefe inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.	x		x		x		
D2: Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11. Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.	x		x		x		
12. Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.	x		x		x		
13. Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.	x		x		x		
14. En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	x		x		x		
15. Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.	x		x		x		
16. Actúa y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto.	x		x		x		
17. Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	x		x		x		
18. En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.	x		x		x		
D3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19. Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades.	x		x		x		
20. Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.	x		x		x		
21. Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando	x		x		x		

	límites claros en la interrelación.						
22	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las (con las) personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.	x		x		x	
23	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.	x		x		x	
24	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	x		x		x	
25	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefe, colaboradora, compañera o usuaria.	x		x		x	
26	Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefes, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.	x		x		x	
27	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.	x		x		x	
28	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.	x		x		x	
29	No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.	x		x		x	
30	Es prudente y sensible. No arriesga a personas por revelar información.	x		x		x	
31	Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefe o compañeras.	x		x		x	
32	Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz.	x		x		x	
33	Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias.	x		x		x	
34	Investiga con profundidad la situación consultada por parte de las personas que atiende, hasta lograr tener toda la información fidedigna desde la posición que desempeña.	x		x		x	
35	Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.						
D4: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
36	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento.	x		x		x	
37	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.	x		x		x	
38	Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos.	x		x		x	
39	Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas.	x		x		x	
40	Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo.	x		x		x	
41	Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto.	x		x		x	
42	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones fáciles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.	x		x		x	
43	Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otras que le ayude a manejar adecuadamente el problema.	x		x		x	
44	Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte irremediable.	x		x		x	

Fuente: Adaptado de la Resolución Ministerial N° 626-2008-MINSA

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jacinto Joaquín ~~Vértiz~~ Osoreo

DNI: 16735482

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de Noviembre del 2020



-----  
Firma de Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION**

	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>D1: Intrínseca</b>								
1	Usted es autónoma en las decisiones que pueda asumir dentro de su centro de trabajo durante la pandemia.	x		x		x		
2	Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras sobre la pandemia.	x		x		x		
3	Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocida.	x		x		x		
4	Está motivado usted intrínsecamente por sí mismo en su trabajo que realiza a pesar de la pandemia.	x		x		x		
5	Las ansiedades y angustia interrumpen su motivación durante la pandemia.	x		x		x		
6	Le interesa que sus compañeras lo motiven y reconozcan su trabajo.	x		x		x		
7	Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo durante la pandemia.	x		x		x		
8	Tienen claro cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo.	x		x		x		
9	Tiene usted pocas aspiraciones profesionales.	x		x		x		
10	Tiene usted pocas éxitos en su trabajo.	x		x		x		
11	Aprende de sus errores para mejorar en el futuro durante la pandemia.	x		x		x		
12	Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades especialmente en la pandemia.	x		x		x		
13	Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen durante la pandemia.	x		x		x		
14	Ya sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo.	x		x		x		
15	Le gusta pasar desapercibida o desapercibida en las reuniones laborales.	x		x		x		
16	En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas.	x		x		x		
<b>D2: Extrínseca</b>								
17	Le interesa la aprobación de sus compañeras cuando realiza un trabajo especialmente en tiempos de pandemia.	x		x		x		
18	Evita el rechazo de sus compañeras	x		x		x		
19	Logra usted premios y recompensas en su trabajo	x		x		x		
20	Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley.	x		x		x		
21	Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente	x		x		x		
22	Evita las sanciones de sus jefes	x		x		x		
23	Cuando no cumple con sus funciones es sancionada	x		x		x		
24	Las que más me aprecian no están satisfechas de mi dedicación al trabajo.	x		x		x		

25	En mi trabajo no me gusta ser sancionada por incumplida.	x		x		x		
26	Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.	x		x		x		
27	Sus padres reconocen el éxito profesional.	x		x		x		
28	Comparte usted con sus compañeras en el centro de trabajo.	x		x		x		
29	La empresa donde usted labora reconoce su crecimiento profesionalmente.	x		x		x		
30	Recibe algún incentivo por parte de la empresa (felicitaciones, comisiones, capacitaciones u otras) durante la pandemia.	x		x		x		
31	Voy a trabajar porque quiero que ciertas persona me tamen en cuentan.	x		x		x		
32	Se siente usted reconocida por su empresa donde labora.	x		x		x		

Fuente: Adaptado de García y Marzou, (2014). La motivación y la Egoeficacia en la Municipalidad de Jesús María. Lima 2014.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

Hay Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Jorge Díaz Dumont**

DNI: 06698815

Especialidad del validador: **Metodólogo**

15 de Noviembre del 2020

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Logro de metas							
1. Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.	x		x		x		
2. Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	x		x		x		
3. Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.	x		x		x		
4. Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.	x		x		x		
5. Maneja adecuadamente los cambios de directivos y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	x		x		x		
6. Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.	x		x		x		
7. Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	x		x		x		
8. Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	x		x		x		
9. Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.	x		x		x		
10. Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.	x		x		x		
D2: Iniciativa							
11. Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.	x		x		x		
12. Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.	x		x		x		
13. Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.	x		x		x		
14. En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	x		x		x		
15. Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.	x		x		x		
16. Asesora y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto.	x		x		x		
17. Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	x		x		x		
18. En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (cosas, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.	x		x		x		
D3: Relaciones interpersonales							
19. Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades.	x		x		x		
20. Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.	x		x		x		

21. Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.	x		x		x		
22. Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las (con las) personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.	x		x		x		
23. Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.	x		x		x		
24. Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	x		x		x		
25. Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.	x		x		x		
26. Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.	x		x		x		
27. Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.	x		x		x		
28. Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.	x		x		x		
29. No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.	x		x		x		
30. Es prudente y sensible. No amesga a personas por revelar información.	x		x		x		
31. Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefa o compañeras.	x		x		x		
32. Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz.	x		x		x		
33. Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias.	x		x		x		
34. Investiga con profundidad la situación consultada por parte de las personas que atiende, hasta lograr tener toda la información fidedigna desde la posición que desempeña.	x		x		x		
35. Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.							
D4: Liderazgo							
36. Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento.	x		x		x		
37. Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.	x		x		x		
38. Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos.	x		x		x		
39. Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas.	x		x		x		
40. Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo.	x		x		x		
41. Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto.	x		x		x		
42. Resulta ser una persona medadora en el problema, buscando soluciones fáciles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.	x		x		x		
43. Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otras que le ayude a manejar adecuadamente el problema.	x		x		x		
44. Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.	x		x		x		

Fuente: Adaptado de la Resolución Ministerial N° 626-2008-MINSA

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jorge Diaz Dumont

DNI: 06698815

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

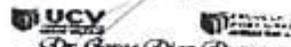
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de Noviembre del 2020



  
**Dr. Jorge Diaz Dumont**  
INGENIERO INDUSTRIAL - CIP: 43262  
CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE POST GRADO  
DNI: 06698815

---

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION**

	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Intrínseca							
1	Usted es autónoma en las decisiones que pueda asumir dentro de su centro de trabajo durante la pandemia.	x		x		x		
2	Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras sobre la pandemia.	x		x		x		
3	Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido.	x		x		x		
4	Está motivada usted intrínsecamente por sí misma en su trabajo que realiza a pesar de la pandemia.	x		x		x		
5	Las ansiedades y angustia interrumpen su motivación durante la pandemia.	x		x		x		
6	Le interesa que sus compañeros lo motiven y reconozcan su trabajo.	x		x		x		
7	Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo durante la pandemia.	x		x		x		
8	Tienen clara cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo.	x		x		x		
9	Tiene usted pocas aspiraciones profesionales.	x		x		x		
10	Tiene usted pocas éxitos en su trabajo.	x		x		x		
11	Aprende de sus errores para mejorar en el futuro durante la pandemia.	x		x		x		
12	Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades especialmente en la pandemia.	x		x		x		
13	Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen durante la pandemia.	x		x		x		
14	Ya sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo.	x		x		x		
15	Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales.	x		x		x		
16	En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callada (o callada) o hablo de otras cosas.	x		x		x		
	D2: Extrínseca							
17	Le interesa la aprobación de sus compañeros cuando realiza un trabajo especialmente en tiempos de pandemia.	x		x		x		
18	Evita el rechazo de sus compañeros	x		x		x		
19	Logra usted premios y recompensas en su trabajo	x		x		x		
20	Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley.	x		x		x		
21	Está satisfecha con la remuneración que usted recibe mensualmente	x		x		x		
22	Evita las sanciones de sus jefes	x		x		x		
23	Cuando no cumple con sus funciones es sancionada	x		x		x		

24	Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al trabajo.	x		x		x		
25	En mi trabajo no me gusta ser sancionada por inculpada.	x		x		x		
26	Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.	x		x		x		
27	Sus padres reconocen el éxito profesional.	x		x		x		
28	Cumple usted con sus compañeros en el centro de trabajo.	x		x		x		
29	La empresa donde usted labora reconoce su crecimiento profesionalmente.	x		x		x		
30	Recibe algún incentivo por parte de la empresa (felicitaciones, comisiones, capacitaciones u otros) durante la pandemia.	x		x		x		
31	Voy a trabajar porque quiero que ciertas persona me tomen en cuenta.	x		x		x		
32	Se siente usted reconocida por su empresa donde labora.	x		x		x		

Fuente: Adaptado de García y Marzou, (2014). La motivación y la Efectividad, en la Municipalidad de Jesús María, Lima 2014.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros DNI: 09606465

Especialidad del validador: Metodóloga

15 de Noviembre del 2020

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
  
 Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros  
 COORDINADORA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
 UPEL - UNIVERSIDAD PERUANA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Logro de metas							
1. Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.	x		x		x		
2. Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	x		x		x		
3. Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.	x		x		x		
4. Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.	x		x		x		
5. Maneja adecuadamente los cambios de directivos y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	x		x		x		
6. Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.	x		x		x		
7. Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	x		x		x		
8. Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	x		x		x		
9. Tiene a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.	x		x		x		
10. Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.	x		x		x		
D2: Iniciativa							
11. Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.	x		x		x		
12. Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.	x		x		x		
13. Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.	x		x		x		
14. En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	x		x		x		
15. Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.	x		x		x		
16. Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto.	x		x		x		
17. Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	x		x		x		
18. En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.	x		x		x		
D3: Relaciones Interpersonales							
19. Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades.	x		x		x		
20. Respeta el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.	x		x		x		
21. Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando	x		x		x		

	límites claros en la interrelación.						
22	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las (con las) personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.	x		x		x	
23	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.	x		x		x	
24	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	x		x		x	
25	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.	x		x		x	
26	Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.	x		x		x	
27	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.	x		x		x	
28	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.	x		x		x	
29	No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.	x		x		x	
30	Es prudente y sensible. No amenaza a personas por develar información.	x		x		x	
31	Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefa o compañera.	x		x		x	
32	Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz.	x		x		x	
33	Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias.	x		x		x	
34	Investiga con profundidad la situación consultada por parte de las personas que atiende, hasta lograr tener toda la información fidedigna desde la posición que desempeña.	x		x		x	
35	Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.						
	D4: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No
36	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento.	x		x		x	
37	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todos.	x		x		x	
38	Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos.	x		x		x	
39	Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas.	x		x		x	
40	Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo.	x		x		x	
41	Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto.	x		x		x	
42	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.	x		x		x	
43	Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que lo ayude a manejar adecuadamente el problema.	x		x		x	
44	Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.	x		x		x	

Fuente: Adaptado de la Resolución Ministerial N° 626-2008-MINSA

