



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Motivación y desempeño laboral en los trabajadores  
asistenciales del servicio de ginecología y obstetricia, en un  
hospital de nivel III, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Lengua Figueroa, Christian Ozmar (ORCID: 0000-0001-9228-0959)

**ASESOR:**

Dr. Ríos Ríos, Segundo Waldemar (ORCID: 0000-0003-1202-5523)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistencial y Gestión de riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi madre que está en el cielo, a mi esposa, a mis dos hijos que son el reflejo de mi vida. Agradecer por sobre todas las cosas a dios, porque su voluntad me permite cumplir este sueño tan anhelado de concretar esta maestría.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis docentes de la maestría, quienes siempre estaban ahí a cualquier duda que tuve. A mi esposa, porque siempre me apoyo y me motivo a no dejar este sueño.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	xi
Resumen.....	xvii
Abstract.....	xviii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis..	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos: .....	18
3.6. Método de análisis de datos: .....	18
3.7. Aspectos éticos:.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	102
VI. CONCLUSIONES .....	106
VII. RECOMENDACIONES.....	107
REFERENCIAS.....	108
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 1 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	20
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 2 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	21
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 3 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	22
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 4 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	23
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 5 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 6 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	25
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 7 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	26
Tabla 8 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 8 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	27
Tabla 9 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 9 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	28
Tabla 10 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 10 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	29
Tabla 11 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 11 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	30
Tabla 12 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 12 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	31
Tabla 13 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 13 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	32
Tabla 14 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 14 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	33

Tabla 15 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 15 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	34
Tabla 16 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 16 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	35
Tabla 17 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 17 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	36
Tabla 18 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 18 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	37
Tabla 19 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 19 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	38
Tabla 20 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 20 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	39
Tabla 21 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 21 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	40
Tabla 22 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 22 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	41
Tabla 23 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 23 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	42
Tabla 24 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 24 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	43
Tabla 25 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 25 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	44
Tabla 26 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 26 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	45
Tabla 27 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 27 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	46
Tabla 28 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 28 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	47
Tabla 29 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 29 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	48

Tabla 30 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 30 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación.....	49
Tabla 31 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 31 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación.....	50
Tabla 32 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 32 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación.....	51
Tabla 33 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 33 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral.....	52
Tabla 34 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 34 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral.....	53
Tabla 35 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 35 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral.....	54
Tabla 36 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 36 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral.....	55
Tabla 37 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 37 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral.....	56
Tabla 38 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 38 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral.....	57
Tabla 39 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 39 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral.....	58
Tabla 40 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 40 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral.....	59
Tabla 41 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 41 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral.....	60
Tabla 42 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 42 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral.....	61
Tabla 43 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 43 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral.....	62
Tabla 44 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 44 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral.....	63

Tabla 45 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 45 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	64
Tabla 46 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 46 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	65
Tabla 47 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 47 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	66
Tabla 48 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 48 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	67
Tabla 49 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 49 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	68
Tabla 50 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 50 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	69
Tabla 51 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 51 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	70
Tabla 52 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 52 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	71
Tabla 53 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 53 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	72
Tabla 54 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 54 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	73
Tabla 55 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 55 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	74
Tabla 56 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 56 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	75
Tabla 57 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 57 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	76
Tabla 58 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 58 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	77
Tabla 59 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 59 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	78



Tabla 60 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 60 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	79
Tabla 61 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 61 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	80
Tabla 62 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 62 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	81
Tabla 63 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 63 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	82
Tabla 64 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 64 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	83
Tabla 65 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 65 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	84
Tabla 66 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 66 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	85
Tabla 67 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 67 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	86
Tabla 68 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 68 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	87
Tabla 69 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 69 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	88
Tabla 70 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 70 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	89
Tabla 71 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 71 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	90
Tabla 72 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 72 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	91
Tabla 73 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 73 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	92
Tabla 74 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 74 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	93

Tabla 75 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 75 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral .....	94
Tabla 76 Distribución de frecuencias de la pregunta N° 76 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral .....	95
Tabla 77 Clasificación de Valores Máximos y Mínimos de las 2 variables y sus dimensiones: Motivación y Desempeño laboral .....	96
Tabla 78 Correlación de la variable Motivación y Desempeño laboral : hipótesis general .....	97
Tabla 79 Correlación de la variable Motivación y Logro de metas : hipótesis secundaria N° 1 .....	98
Tabla 80 Correlación de la variable Motivación e Iniciativa : hipótesis secundaria N° 2 .....	99
Tabla 81 Correlación de la variable Motivación y Relaciones interpersonales: hipótesis secundaria N° 3.....	100
Tabla 82 Correlación de la variable Motivación y Liderazgo : hipótesis secundaria N° 4 .....	101

## Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1 Circuito de la Motivación.....	8
Gráfico 2 Bases de la Pirámide de Maslow .....	11
Gráfico 3 Esquema del diseño de correlación de las variables .....	14
Figura 1 Distribución porcentual de la pregunta N° 1 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	20
Figura 2 Distribución porcentual de la pregunta N° 2 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	21
Figura 3 Distribución porcentual de la pregunta N° 3 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	22
Figura 4 Distribución porcentual de la pregunta N° 4 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	23
Figura 5 Distribución porcentual de la pregunta N° 5 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	24
Figura 6 Distribución porcentual de la pregunta N° 6 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	25
Figura 7 Distribución porcentual de la pregunta N° 7 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	26
Figura 8 Distribución porcentual de la pregunta N° 8 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	27
Figura 9 Distribución porcentual de la pregunta N° 9 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	28
Figura 10 Distribución porcentual de la pregunta N° 10 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	29
Figura 11 Distribución porcentual de la pregunta N° 11 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	30
Figura 12 Distribución porcentual de la pregunta N° 12 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	31
Figura 13 Distribución porcentual de la pregunta N° 13 de la Encuesta de evaluación de la variable Motivación .....	32

Figura 14 Distribución porcentual de la pregunta N° 14 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	33
Figura 15 Distribución porcentual de la pregunta N° 15 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	34
Figura 16 Distribución porcentual de la pregunta N° 16 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	35
Figura 17 Distribución porcentual de la pregunta N° 17 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	36
Figura 18 Distribución porcentual s de la pregunta N° 18 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	37
Figura 19 Distribución porcentual de la pregunta N° 19 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	38
Figura 20 Distribución porcentual de la pregunta N° 20 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	39
Figura 21 Distribución porcentual de la pregunta N° 21 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación .....	40
Figura 22 Distribución porcentual de la pregunta N° 22 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	41
Figura 23 Distribución porcentual de la pregunta N° 23 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	42
Figura 24 Distribución porcentual de la pregunta N° 24 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	43
Figura 25 Distribución porcentual de la pregunta N° 25 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	44
Figura 26 Distribución porcentual de la pregunta N° 26 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	45
Figura 27 Distribución porcentual de la pregunta N° 27 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	46
Figura 28 Distribución porcentual de la pregunta N° 28 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	47

Figura 29 Distribución porcentual de la pregunta N° 29 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	48
Figura 30 Distribución porcentual de la pregunta N° 30 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	49
Figura 31 Distribución porcentual de la pregunta N° 31 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	50
Figura 32 Distribución porcentual de la pregunta N° 32 de la Encuesta de evaluacion de la variable Motivación.....	51
Figura 33 Distribución porcentual de la pregunta N° 33 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral.....	52
Figura 34 Distribución porcentual de la pregunta N° 34 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral.....	53
Figura 35 Distribución porcentual de la pregunta N° 35 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral.....	54
Figura 36 Distribución porcentual de la pregunta N° 36 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral.....	55
Figura 37 Distribución porcentual de la pregunta N° 37 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral.....	56
Figura 38 Distribución porcentual de la pregunta N° 38 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral.....	57
Figura 39 Distribución porcentual de la pregunta N° 39 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral.....	58
Figura 40 Distribución porcentual de la pregunta N° 40 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral.....	59
Figura 41 Distribución porcentual de la pregunta N° 41 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral.....	60
Figura 42 Distribución porcentual de la pregunta N° 42 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral.....	61
Figura 43 Distribución porcentual de la pregunta N° 43 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral.....	62

Figura 44 Distribución porcentual de la pregunta N° 44 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	63
Figura 45 Distribución porcentual de la pregunta N° 45 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	64
Figura 46 Distribución porcentual de la pregunta N° 46 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	65
Figura 47 Distribución porcentual de la pregunta N° 47 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	66
Figura 48 Distribución porcentual de la pregunta N° 48 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	67
Figura 49 Distribución porcentual de la pregunta N° 49 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	68
Figura 50 Distribución porcentual de la pregunta N° 50 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	69
Figura 51 Distribución porcentual de la pregunta N° 51 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	70
Figura 52 Distribución porcentual de la pregunta N° 52 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	71
Figura 53 Distribución porcentual de la pregunta N° 53 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	72
Figura 54 Distribución porcentual de la pregunta N° 54 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	73
Figura 55 Distribución porcentual de la pregunta N° 55 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	74
Figura 56 Distribución porcentual de la pregunta N° 56 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	75
Figura 57 Distribución porcentual de la pregunta N° 57 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	76
Figura 58 Distribución porcentual de la pregunta N° 58 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	77

Figura 59 Distribución porcentual de la pregunta N° 59 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	78
Figura 60 Distribución porcentual de la pregunta N° 60 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	79
Figura 61 Distribución porcentual de la pregunta N° 61 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	80
Figura 62 Distribución porcentual de la pregunta N° 62 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	81
Figura 63 Distribución porcentual de la pregunta N° 63 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	82
Figura 64 Distribución porcentual de la pregunta N° 64 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	83
Figura 65 Distribución porcentual de la pregunta N° 65 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	84
Figura 66 Distribución porcentual de la pregunta N° 66 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	85
Figura 67 Distribución porcentual de la pregunta N° 67 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	86
Figura 68 Distribución porcentual de la pregunta N° 68 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	87
Figura 69 Distribución porcentual de la pregunta N° 69 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	88
Figura 70 Distribución porcentual de la pregunta N° 70 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	89
Figura 71 Distribución porcentual de la pregunta N° 71 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	90
Figura 72 Distribución porcentual de la pregunta N° 72 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	91
Figura 73 Distribución porcentual de la pregunta N° 73 de la Encuesta de evaluacion de la variable Desempeño laboral .....	92

Figura 74 Distribución porcentual de la pregunta N° 74 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral .....	93
Figura 75 Distribución porcentual de la pregunta N° 75 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral .....	94
Figura 76 Distribución porcentual de la pregunta N° 76 de la Encuesta de evaluación de la variable Desempeño laboral .....	95



## RESUMEN

El presente informe de investigación, tuvo como objetivo, describir de qué manera la motivación se asocia con el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un hospital nivel III, 2021. El diseño que presentó el estudio, fue no experimental, transversal – correlacional, con enfoque cuantitativo y una muestra de 45 trabajadores. Asimismo, se recolectó la información en tiempo específico, en donde se aplicaron los cuestionarios de motivación y desempeño laboral adaptados por el investigador de acuerdo a la necesidad del servicio, todos con valor de puntaje en la escala de Likert, para luego clasificándola en 3 niveles, obteniendo información sobre las variables de estudio con sus respectivas dimensiones, y su relación entre sí. De esta manera, los resultados descriptivos dieron a conocer que existe un nivel bueno de motivación en sus 2 dimensiones con 138 puntos y un nivel bueno de desempeño laboral en sus 4 dimensiones con 197 puntos; seguidamente, la prueba de Rho Spearman de 0,446 indicando una correlación positiva moderada y una significancia bilateral de  $p < 0,005$  entre ambas variables de estudio, aceptando la hipótesis planteada; se concluyó que existe una relación directa, significativa, moderada y proporcional entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un hospital nivel III, 2021.

**Palabras Clave:** Motivación, Desempeño laboral, iniciativa, logro de metas relaciones interpersonales, liderazgo.

## ABSTRACT

The objective of this research report was to describe how motivation is associated with job performance in care workers of the Gynecology and Obstetrics service in a level III hospital, 2021. The design presented by the study was non-experimental, transversal - correlational, with a quantitative approach and a sample of 45 workers. Likewise, the information was collected at a specific time, where the motivation and work performance questionnaires adapted by the researcher were applied according to the need for the service, all with a score value on the Likert scale, and then classified into 3 levels, obtaining information on the study variables with their respective dimensions, and their relationship with each other. In this way, the descriptive results revealed that there is a good level of motivation in its 2 dimensions with 138 points and a good level of job performance in its 4 dimensions with 197 points; then, the Rho Spearman test of 0.446 indicating a moderate positive correlation and a bilateral significance of  $p < 0.005$  between both study variables, accepting the proposed hypothesis; It was concluded that there is a direct, significant, moderate and proportional relationship between motivation and work performance in care workers of the Gynecology and Obstetrics service in a level III hospital, 2021.

**Key Words:** Motivation, Job performance, goal achievement, initiative, interpersonal relationships, leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años 2019 y 2020 en América y Europa conjuntamente con la llegada de la pandemia covid 19, a los trabajadores de la salud en su ámbito de trabajo; las exigencias laborales son cada vez mayor, y en paralelo con la expansión de la tecnología, los estándares de calidad son más altos, lo que les exhorta a justificar a las demandas del trabajo integrado globalmente y moderno. Las expectativas de alto rendimiento laboral y las extensas jornadas laborales no ayudan a conciliar la vida familiar con el trabajo asistencial. Así mismo, la crisis del mundo económico mundial y recientemente la pandemia por covid 19 ha provocado importantes cambios en lo que respecta a la exigencia laboral, los trabajadores de la salud en todos los servicios donde se brinde una atención a los pacientes; constantemente son expuestos a situaciones negativas que directamente afectarían la salud emocional, dando como consecuencia cambios en cada organización o de reestructuración, una alta inestabilidad laboral y austeridad en el sistema de la banca (Pérez, 2015).

En el direccionamiento interno de una jefatura, generalmente no es conocida la problemática laboral interna y repercute en el trabajo asistencial diario. Existe una indiferencia significativa porque se les da más preponderancia a los resultados que a los mismos procesos y como el personal asistencial realiza para llegar a ellos, y debería ser que la situación debiera ser inversa. Cuando la jefatura se preocupe más por conocer la problemática laboral, y ver la forma como solucionarlos, se vería reflejada estos cambios en el aumento de la productividad interna en cada servicio de salud ; así de esta manera evitaremos el efecto de bola de nieve ( cuando un problema pequeño , crece cada vez más y se vuelve más grande ) y por ende se vuelve inmanejable; esta situación se resuelve solo si interviene la jefatura, quien tiene que utilizar sus estrategias gerenciales para llegar a darle solución (Arauz, 2019).

En el Perú, motivar a los trabajadores de la salud en las instituciones de salud a nivel de lima y provincias es toda la problemática; cumplir las necesidades internas implica gestión, creatividad e innovación en el plan estratégico anual, para

lograr un mejor desempeño laboral y aumentar la productividad interna en las instituciones prestadoras de Salud. Se debe cumplir con los objetivos del trabajador de salud y también de la institución prestadora de salud porque ambos objetivos van de la mano, logrando alcanzar estos objetivos mejoraría el clima organizacional, el entorno de trabajo, la ergonomía laboral y bienestar laboral. Todo ello incrementa la motivación y mejora del desempeño laboral en las instituciones prestadoras de salud (Marín, 2017).

La problemática laboral en el Perú es netamente responsabilidad de las autoridades locales, regionales y nacionales, pero a su vez también los pacientes que necesitan mejores servicios de atención primaria, con calidad de atención, eficiencia y eficacia. La labor de sus trabajadores de salud debe traducirse como la productividad interna en cada institución prestadora de salud ( hospitales , policlínicos, y postas) ; para esto, esta tiene que ser propensa al cambio, ejecutar y aplicar la modernización, descentralización por parte del estado, globalizarse y estar a la vanguardia de las últimas tecnologías en salud, capacitaciones constantes, implementar el empowerment, pero siempre supervisando y monitoreando para que la productividad interna de un centro de salud llegue a su máximo nivel y se logre alcanzar la misión y visión de cada institución prestadora de salud. (Coromoto, 2018).

Generalmente en los centros de salud de las fuerzas armadas y/o policiales, que son de origen estatal hay media, o baja motivación del personal de salud, debido a las carencias que brinda el estado en implementar tecnología, e infraestructura. Es por ese motivo que la mayoría de pacientes frecuentemente manifiestan reclamos y quejas en alusión al desempeño laboral del personal asistencial, en un porcentaje de los casos, los reclamos tienen sustento y se evidencia la baja motivación del personal de salud con bajo desempeño laboral, traduciéndose en la alteración del comportamiento del trabajador y este personal de salud no tenga un buen trato al paciente. Todos estos hechos suscitados nos permitieron cuestionar si existirá una relación entre la motivación y el desempeño laboral en un centro de salud castrense estatal de Lima.

Se consideró un problema general bajo la pregunta: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021? Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la motivación y el logro de metas en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021? Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la motivación y la iniciativa en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021? Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre la motivación y las relaciones interpersonales en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021? Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre la motivación y el liderazgo en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021?

La investigación es importante porque permitirá conocer si existe relación entre las variables de estudio a través de investigaciones previas y teorías existentes, las cuales también amparan o refutan los resultados que se hallan en el estudio, siendo fundamental la información porque permite triangular los resultados con las teorías y antecedentes en la discusión del desarrollo de la tesis; mediante la cuantificación estadística, tanto a nivel descriptivo como inferencial, se podrá afirmar o negar las hipótesis planteadas, por medio de la correlación y significancia obtenida mediante la prueba de hipótesis realizada. Al obtener resultados de nivel medio o bajo, será necesario ejecutarse un plan operativo en el servicio, para dar solución a estos problemas, pues a través de las recomendaciones se podrá establecer distintas ideas que puedan ejecutarse para mejorar la eficiencia del servicio con respecto a la motivación y desempeño laboral, 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. Además, también beneficia a otros profesionales, pues permite abrir camino a otros estudios de este carácter, ayudando a mejorar la gestión de los servicios de salud de distintos hospitales, centros, postas, etc., a través de los resultados fidedignos obtenidos de una determinada muestra, buscándose plantear

estrategias de mejora continua con respecto a la motivación y desempeño laboral traducido a la atención del paciente.

La justificación del punto de vista metodológico cuando se valida los instrumentos de recolección de datos a emplearse por jueces con experiencia y trayectoria, los mismos que conocen la problemática del servicio. Estos fueron aprobados con índice de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Se seguirá un proceso metodológico con enfoque cuantitativo establecido, por lo que se da conclusiones y recomendaciones basadas en la interpretación de la comprobación de las hipótesis.

El objetivo general: Identificar qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021. El objetivo específico 1, Determinar la relación existente entre la motivación y el logro de metas en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021, El objetivo específico 2, Establecer la relación existente entre la motivación y la iniciativa en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021. El objetivo específico 3, Demostrar la relación existente entre la motivación y las relaciones interpersonales en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021. En el objetivo específico 4, Identificar la relación existente entre la motivación y el liderazgo en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021.

La hipótesis general, se establece que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021; la hipótesis específica 1. La motivación se relaciona de forma significativa con el logro de metas en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021. La hipótesis específica 2. La motivación se relaciona de forma preponderante con la iniciativa en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021; En la hipótesis específica 3, la motivación se relaciona de forma preponderante con las relaciones

interpersonales en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021; y en la hipótesis específica 4. La motivación se relaciona de forma significativa con el liderazgo en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En relación a los trabajos previos internacionales, (Sum, 2015) en su investigación la motivación y desempeño laboral en los empleados administrativo de una empresa de alimentos del sector 1 del área de Quetzaltengo - Guatemala” tuvo como objetivo determinar el grado de motivación de los trabajadores es elevado para su desempeño en la institución. La muestra comprendió a 34 trabajadores administrativos. La investigación de carácter representativo y se utilizó un examen psicométrico para calcular el nivel de motivación y una escala de Likert para determinar el nivel de desempeño laboral que poseen los trabajadores, los productos obtenidos en el desarrollo de la investigación establecieron que la motivación interviene en el desempeño diario de los trabajadores.

(Bohórquez, 2015) en su estudio sobre La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel se realizaron encuestas a 30 usuarios y 10 entrevistas al personal que labora en dicho centro a fin de visualizar los problemas y consiguientes actividades que se deben realizar para lograr los objetivos y metas organizacionales. El análisis fue cualitativo, cuantitativo en función a los problemas y objetivos, con investigación de campo, descriptiva, correlacional. Se evidenciaron carencia de responsabilidad y ética profesional, así como menor interés en el desempeño laboral del personal del Laboratorio, los resultados fueron que 19 usuarios manifestaron que el trato era regular, en cuanto a la comunicación del personal, 26 dijeron que era clara, pero sin embargo en la motivación 22 encuestados dijeron que era regular y 8 era malo. Concluyendo que mejorando la cultura organizacional mejorará el desempeño laboral.

(López,2015) en su trabajo sobre Síntomas del estrés y la relación con el nivel del desempeño laboral en tres dimensiones estudió el estrés y cómo repercute

en el desempeño laboral del personal del Hospital Básico Nanegalito de Ecuador en 3 dimensiones: trabajo en equipo, liderazgo e iniciativa, resaltando serios problemas como sobrecarga de trabajo y mucha presión que lleva a una mala comunicación del personal de salud con los pacientes, mayor exigencia, insatisfacción y problemas de salud. Se basó en un estudio cuantitativo, correlacional, transversal, no experimental, de modalidad de campo y documental, entre abril y julio 2015, en 71 trabajadores de salud, usando el cuestionario de la Universidad de Javeriana (Gloria Villalobos) para medir el estrés y para el desempeño laboral el SENRES-08 (la evaluación fue hecha por los jefes de servicio), ambas en escala Likert. El análisis estadístico se hizo en SPSS versión 18 español y la correlación de las variables mediante Correlación de Pearson. De los 71 trabajadores el 78.9% (56) tenían un excelente desempeño, el 19.7% (14) muy bueno, y el 1.4% (1) satisfactorio. En relación al estrés laboral 62% (44) tenían estrés alto, 19.7% (14) medio y 18.3% (13) bajo. El estudio concluye que no existió asociación estadísticamente significativa entre estrés laboral y desempeño laboral, ya que se encontró una asociación lineal muy baja, lo que significaba que trabajadores con niveles altos de estrés tienen un desempeño laboral excelente.

(Enríquez, 2014) en su tesis titulada: Motivación y desempeño laboral en los empleados del Instituto de la visión en México, tuvo como objetivo determinar la motivación y el desempeño de los empleados con una muestra 164 empleados, fue un estudio cuantitativo, descriptivo, explicativo y correlacional. Llegó a la conclusión: la motivación laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores con un coeficiente de correlación de 0.646 y  $p=0.00$ .

(Jaén, 2010) en la tesis titulada: Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales para obtener grado de Doctor en la Universidad Complutense de Madrid. (España), tuvo como objetivo determinar la influencia de las variables de motivación, personalidad y factores psicosociales del entorno de la organización para determinar el rendimiento en los trabajadores con una muestra de 368 personas, fue un estudio descriptivo correlacional, llegó a la conclusión: Se encontró una relación positiva y significativa entre motivación y la evaluación del rendimiento con



un  $p < 0.01$  y  $p < 0.05$  respetivamente.

En relación a los trabajos previos nacionales (Bernaes, 2020), en su investigación motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020, tuvo como objetivo establecer si hay relación entre ellas, aplicando un método cuantitativo, no experimental, con una población de 70 empleados, se obtuvo una interrelación directa, en forma correlacional, aplicada, no experimental, cuantitativo y transversal obteniéndose la relación directa de ambas variables tuvo un Rho Spearman de 0,720 y una significancia bilateral  $p < 0,000$ .

(Granados, 2020) en su investigación motivación y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, tuvo como objetivo establecer como es la relación de ambas variables, se utilizó un método cuantitativo, de nivel correlacional, participando 58 personas y se determinó que si hubo una correlación positiva modera con Rho de Spearman  $r = 0,350$  y una significancia bilateral  $p < 0,05$ .

(Burga Vásquez y Wiesse Eslava, 2018) en su trabajo de investigación motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, tuvo como objetivo determinar la interrelación de ambas variables, aplicando un método correlacional, descriptivo, no experimental, cuantitativo a 17 trabajadores y obtuvo como resultado que ambas variables se relacionan significativamente positivo bajo con un coeficiente rho de Spearman 0.604 y una significancia bilateral  $p < 0,05$ .

(Linares, 2017), en su investigación sobre motivación y desempeño laboral en un centro de salud la Huayrona, tuvo como objetivo establecer como es la relación de ambas variables, se utilizó un método cuantitativo, de nivel correlacional, participando 48 personas y se determinó que si hubo una correlación directa alta con Rho de Spearman  $r = 0,806$  y una significancia bilateral  $p < 0,05$ .

(Perales, 2016), en su investigación motivación y desempeño laboral del personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U, El agustino, tuvo como objetivo determinar la relación de ambas variables aplicando un método transversal, correlacional, no experimental, a 91 personas y se concluyó una interrelación de

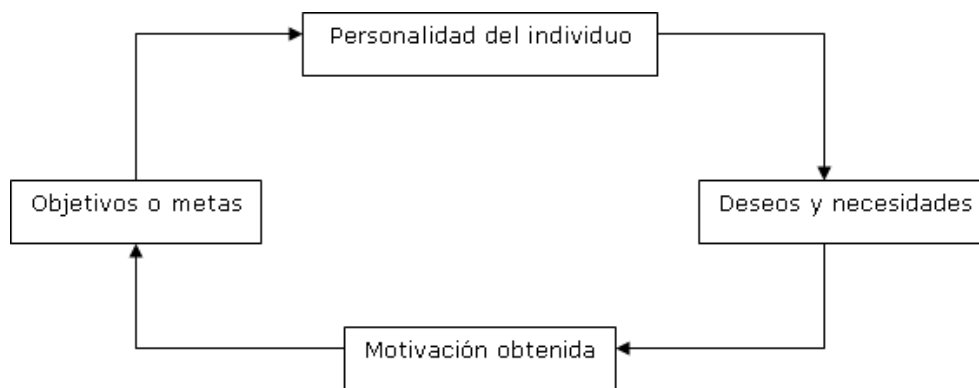
ambas variables significativamente alta; concluyó con un Rho Spearman de 0,809 y una significancia bilateral  $p < 0,05$ .

(López, 2016), en su trabajo motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del Hospital nacional Dos de Mayo, se buscó como objetivo determinar la interrelación de ambas variables, y se aplicó el método descriptivo, no experimental, y cuantitativo a 63 trabajadores, concluyendo que si hay una relación de ambas variables con valor positivo moderada con un de Rho de Spearman de 0.535 y una significancia bilateral  $p < 0.05$ .

(Inca, 2016) en su investigación motivación y desempeño laboral en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima, tuvo como objetivo determinar la relación entre ellas, aplicando un método descriptivo, no experimental, correlacional, cuantitativo a y se obtuvo un resultado con evidencia de relación directa baja con un Rho de Spearman 0.136 y una significancia bilateral de  $p < 0,05$ .

### Gráfico N° 1

*Circuito de la Motivación*



Fuente: Tomado de Salvatierra, R, 2009, Panamericana.

La Figura N°1, detalla cada paso: **Objetivos:** acciones que nos ponen la línea o camino a la meta; **Personalidad:** Personas más propensas a la motivación que otras de acuerdo a su éxito de vida; **Deseos:** lo que anhela la persona se determina en: 1) lo que necesita para vivir y 2) personales que solo alcanzan para tener comodidad; **Motivación obtenida:** Depende con la actitud de cada persona , lo que

le genere motivación puede impulsar su necesidad, para permitirle sentirse seguro y cómodo.(Miranda, 2016).

Los factores individuales y colectivos dentro de la motivación, se debe diferenciar la motivación personal de la colectiva o grupal, ya que dentro de una entidad ambas se desarrollan en forma simultánea. El trabajo grupal influye en lo motivacional en dos aspectos: nivel individual: Genera más autoseguridad, incrementando la producción interna; a nivel grupal: Mejoras en el efecto comunicativo, estimulado por el entorno laboral, asignado específico de labores, que motiven a todo el grupo, capacidad para entender las ordenes de un jefe y diversos aspectos de la problemática. El trabajo grupal también se pueden generar dificultades cuando no hay un consenso de ideas, bastando solo que uno de sus miembros no coincida en una de ellas. (Márquez, 2019).

Si el trabajador en salud debe percibir bienestar laboral para que su producción en los servicios de salud aumente, en ese sentido caben dudas si la entidad quiere preocuparse en forma real por el trabajador, o simplemente lo considera como una inversión y sencillamente no se preocupa; hay diversos factores que afectan el trabajo como son el estrés laboral, ausentismo, baja productividad, descansos médicos repetitivos, conflictos internos que llevan a un pésimo clima organizacional. Para que no se llegue a general estos factores negativos, verdaderamente debe haber una preocupación por parte de la entidad con sus trabajadores, que aumente los niveles de motivación. (Díaz, 2015).

El más importante efecto motivacional es que el trabajador participe más en la entidad que se identifique o que el trabajador se sienta representado por la misma, para que este de su mejor esfuerzo orientándose a cumplir sus logros dentro de la institución y realización de logros personales. Otro factor es estimular la confianza entre ambos para un trabajo grupal cohesionado con la comunicación y la solidaridad entre compañeros; el trabajador debe considera su capacidad como un impulso uniéndose a las capacidades de los demás compañeros de trabajo, esta suma logra metas, eficiencia y efectividad, genera un buen clima laboral, fomenta la proactividad, cumpliendo la meta individual, y apoyar para cumplir con los

objetivos trazados en la línea de la meta. (Cardozo, 2019).

Existen cinco enfoques en la motivación: Motivación e instinto: el impulso que traspasa las barreras orgánicas o físicas y que estos están ligados al comportamiento de la especie; Pulsiones reducidas: la propia motivación se autorregula, se auto limita ; Excitación: indica que para tener una motivación alta es necesario que la excitación sea alta también; Incentivos: según como la persona este incentivada, produce; Enfoques cognitivos: Tener que ubicarse en la realidad y pensar en lo que uno desea; son factores que pueden generar aumento en la motivación, activándola , y esto depende solo de la persona y como se siente. A mayor motivación mayor es el deseo de persistir en hacerlo; Es homeostática, equilibrio entre acción y reacción. (Gonzales, 2019).

En esta pandemia la motivación laboral y el Covid-19, se evidencio que un gran número de entidades que hecho uso de aplicar el teletrabajo para continuar con las actividades innatas de ella. Este trabajo realizado en el hogar fragmenta o disrrupciona muchas veces el trabajo colectivo o grupal, hay perdida de lo más importante; la comunicación entre personas, el trabajo es aislado generando en muchas ocasiones una problemática para el trabajo cooperativo. Si a todo esto le sumamos la desmotivación personal y familiar por el aislamiento social, además que también se afecta lo económico, se pone en zozobra si habrá continuismo laboral, si los sueldos se reducirán, se genera una incertidumbre total y permanente que debilita y perjudica a la persona en este caso al trabajador (Ramírez, 2021).

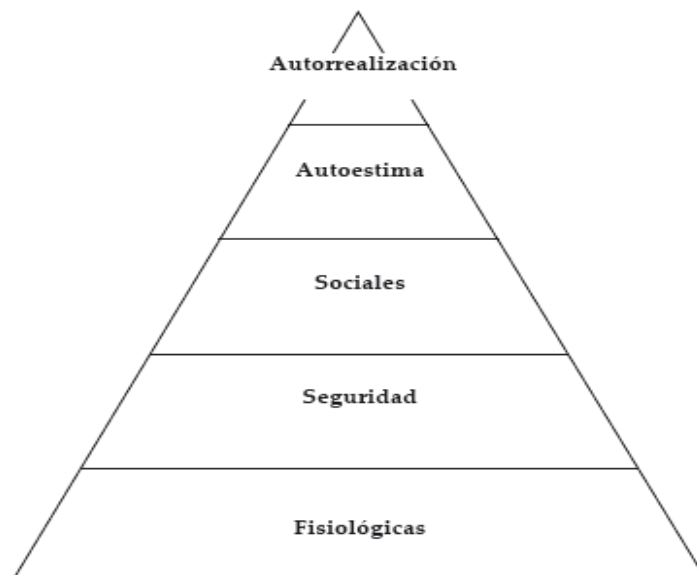
Para motivar a los equipos de trabajo en una entidad , se ha tenido que generar muchos cambios , la empresa ha tenido que modificar sus objetivos y recurrir a un plan estratégico, teniendo que recurrir al acompañamiento emocional: tener el objetivo de preocuparse más por el trabajador, tener una mejor comunicación, que esta preocupación se vea reflejado por la misma entidad; reconocimiento de su equipo: se debe reconocer el esfuerzo individual y grupal de los trabajadores en la pandemia; Dar facilidades en las tareas , funciones y responsabilidades propias del cargo: involucrar más al trabajador; formación interna: capacitación constante a través de las plataformas digitales; Trabajar la

seguridad y la salud laboral: evitando los riesgos laborales, sobre todo tener las medidas de bioseguridad para no ser partícipes de contraer el Covid-19 (Salazar, 2020).

Las teorías motivacionales se relacionan unas a otras, esta investigación se rige sobre la teoría de Maslow de acuerdo a la base de su pirámide donde están las necesidades desde básicas hasta de realización personal. Estas están en diferentes niveles suben o bajan de acuerdo a lo que la persona necesita, así como el entorno actúa en él que es lo que necesita para satisfacer algo. Desde la satisfacción vital se puede cambiar la jerarquización de las mismas, de acuerdo a lo que la persona se sienta satisfecha en esa necesidad. (Ramírez, 2021).

## Gráfico N° 2

### *Bases de la Pirámide de Maslow*



Fuente: Loyola. 2012. (Burga Vásquez & Wiese Eslava, 2018).

En relación a los tipos de la motivación tenemos: Una motivación intrínseca: es lo que parte de lo interno, lo que satisface lo individual, realizarse para mejorar como trabajador, sobresalir, desde su yo interno, todo propio que lo motiva solo a él como individuo, teniendo un entorno laboral bueno que le permita desarrollar sus capacidades. Motivación extrínseca: es todo lo externo, los estímulos vienen de afuera. Independientemente del individuo, como los emolumentos que se reciba y en qué condiciones; se medita más en lo beneficioso o lo que pueda obtener al realizar una labor (Huilcapari, 2017).

La definición de desempeño laboral, es lo que produce una persona en su labor o trabajo, de acorde a estándares de evaluación y normatividad. (Pedraza,2015).

(Palmar, 2015) dice que el desempeño laboral tiene factores de individualidad como: habilidades, destrezas, necesidades que se relacionan de forma directa con su labor. Por lo tanto, es todo lo que se esfuerza un trabajador para cumplir con su meta u objetivo.

(Amador,2020), manifiesta que son las acciones estrictamente laborales individuales que realiza un trabajador en la realización de su trabajo.

(Chiavenato, 2020) dice que el desempeño laboral cambia de un individuo a otro y está condicionado por muchos factores que repercuten en él. Las metas u objetivos logrados tienen un valor de acorde al interés personal propio de cada trabajador, estos determinan el grado de esfuerzo que cada trabajador está dispuesto a aportar y manteniendo un vínculo perfecto entre el costo y beneficio, y para valorar el desempeño es como el trabajador se desenvuelve en su puesto de trabajo.

El Desempeño Laboral tiene características que son: Comunicación interpersonal dentro del entorno del trabajo, Adaptabilidad al puesto del trabajo, desenvolvimiento diferente en diversos entornos laborales; Iniciativa, emprendimiento y esfuerzo para lograr sus metas laborales propias; Conocimientos, Trabajo en equipo, capacidades técnicas, habilidad para lograr un trabajo grupal con la finalidad de realizar sus objetivos propios y el de la

empresa. (Velásquez, 2017).

El Desempeño laboral tiene factores que se relacionan directamente: Motivación: que los da la entidad en su evaluación y monitoreo; Adaptación: está ligado a la capacidad para realizar el trabajo en función a su puesto; Objetivos: trazarse un estándar para alcanzarlo con motivación para lograrlo; Reconocimiento: es el punto más importante que el trabajador espera en ser reconocido; Participación: el trabajador tiene que participar en sus actividades laborales relacionadas a su funciones, planificándolas sistemáticamente para lograr alcanzar su meta propuesta; Formación profesional: la capacitación es adecuada por que motiva al trabajador a adquirir más conocimiento para un mejor rendimiento y sobresalir de sus demás compañeros y poder obtener una posición más expectante dado por la entidad donde labora. (Matabanchoy,2020).

Los factores que favorecen un mejor Desempeño laboral está la motivación, herramienta eficaz y efectiva que le brinda autonomía, autorrealización, induce la creatividad, la innovación, la responsabilidad y el sentido de pertenencia propia de cada persona; ayuda a mejorar su bienestar laboral y familiar, como también sus ingresos por su aumento de su producción interna. El tema económico es un factor motivacional también muy importante y crucial, asociado con el reconocimiento, la constante capacitación tecnológica y profesional, para desarrollar las competencias, ascensos, mejores incentivos; ocasionándole mejor comodidad para poder tener un mejor desenvolvimiento en su labor, es netamente condicionante por que mejora todos los aspectos físicos y emocionales (Chiang, 2018).

Las entidades son exitosas si sus trabajadores se desempeñan laboralmente con nivel alto productividad, y si estos tienen una comodidad adecuada; y, por ende, su producción es más alta, la entidad debe tener bien claro cuál es el perfil que necesita para la adquisición de su personal, capacitarlos al ingreso para saber bien sus funciones y actividades que tienen que realizar, dar y aplicar factores motivacionales para el lograr las metas del

trabajador y de la entidad, establecer una actitud laboral sin favoritismos y con distribución equitativa de funciones (Fernández,2017)



### III. METODOLOGÍA

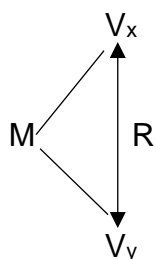
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada, pues a través de los estudios existen, pero en un contexto diferente se buscó aplicar los instrumentos para poder determinar el comportamiento de las variables bajo un distinto grupo muestral.

El diseño del estudio, es no experimental – transversal – correlacional. Fue no experimental, porque no se realizó tratamiento a las variables; fue transversal, porque en un solo momento se recolecto la información; descriptivo, porque hizo uso de la descripción de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento y correlacional, porque hizo uso de dos variables, buscando la relación entre ellas.

Simbólicamente se representó de la siguiente manera:

#### Grafico N° 3



M = Muestra.

$V_x$  = Motivación

$V_y$  = Desempeño Laboral

R = correlación.

#### 3.2. Variable y operacionalización

##### 3.2.1. Variables

- Variable X:
  - Motivación (Según su enfoque: Cuantitativo).
  
- Variable Y:
  - Desempeño laboral (Según su enfoque: Cuantitativo).

### **3.2.2. Operacionalización de variables**

La matriz de operacionalización se puede hallar en anexos. (Anexo 1)

## **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **3.3.1 Población**

Estuvo conformada por 45 trabajadores de salud (médicos ginecólogos, obstetras, técnicos de enfermería, residentes del 1er al 3er año de formación), que laboran entre octubre a noviembre en el servicio de Ginecología y Obstetricia en el hospital nivel III, 2021.

Entre los criterios de selección se tuvo a:

#### **Criterios de inclusión**

- Ser trabajador nombrado con más de 1 año de laboral en el Hospital de Policía.
- Ser personal oficial y/o suboficial de servicio del Departamento de Ginecología y Obstetricia del hospital de Policía.

#### **Criterios de exclusión**

- Aquel trabajador que no trabaje en el servicio de Ginecología y Obstetricia del hospital de Policía.

### **3.2.2 Muestra**

Participaron la totalidad de la población que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión para la obtención de la muestra, (Agravan, 2018, p.8).

Estuvo constituida por 45 trabajadores de salud que laboran entre octubre a noviembre del servicio de Ginecología y Obstetricia en un hospital nivel III, 2021.

### **3.3.3 Muestreo**

La muestra fue de 45 es la misma que la población en estudio; por la facilidad de acceso del investigador.

### **3.3.4 Unidad de Análisis**

Estuvo conformado por cada personal asistencial oficial o suboficial de servicio que labora en el servicio de Ginecología y Obstetricia d en un hospital nivel III 2021.

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

### **3.4.1. Técnica**

La técnica; fue la encuesta para ambas variables, pues al realizar un estudio cuantitativo fue útil la utilización de esta técnica, ya que permitió recolectar la informa de forma rápida, clara, sencilla y medible.

### **3.4.2. Instrumentos**

El instrumento que precedió a la técnica fue el cuestionario multifactorial. Los instrumentos fueron validados por tres jueces expertos en el tema, con el fin de aplicar instrumentos veraces que permitan evaluar cada una de las variables en estudio.

### **3.5. Procedimientos**

Primero se solicitó el permiso correspondiente al Hospital; con el fin de poder encuestar libremente a los profesionales de salud y de esta manera determinar el total de la muestra, siendo en este caso 45 trabajadores de salud que laboran entre octubre a noviembre del servicio de Ginecología y Obstetricia considerados según criterios de inclusión y exclusión.

Como segundo paso, se brindó al personal asistencial la encuesta, informando el objetivo del estudio y explicando la forma correcta de cómo se debe llenar la encuesta; todo esto se realizó en un tiempo de respuesta de 15 minutos. Al finalizar el cuestionario se agradeció por cada participación.

Para finalizar, se trasladó y tabuló los datos recolectados en Microsoft Excel, luego se procesó los datos mediante un programa estadístico, con la finalidad de dar respuesta a lo planteado en el estudio, mediante la obtención de los resultados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis que se realizó se efectuó en primera instancia por medio del Microsoft Excel y seguido del SPSS v.25; además, fue de enfoque cuantitativo, pues se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

Es así que; primero se realizó la prueba de normalidad, la cual permitió conocer el tipo de prueba de hipótesis a usar, en base a la prueba se puede estipular el grado de relación que existe entre las variables de estudio, haciendo uso de la interpretación para la mejor comprensión de los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

(Research Methodology, 2015, p. 2).; presentó ciertos criterios utilizados para respetar los aspectos éticos en investigaciones médicas, estos son:

El principio de autonomía en el cual se respetó el anonimato de cada encuestado del servicio de Ginecología y Obstetricia del hospital de Policia, Lima 2021. También se consideró el principio de beneficencia, dirigido al mismo trabajador quien debe gozar de beneficios y buen trato al momento de pasar por la encuesta. Finalmente se siguió el reglamento de la Universidad Cesar Vallejo, respetando las autorías de otros autores y haciendo uso del parafraseo.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis estadístico descriptivo

##### Variable 1: Motivación

**Análisis de la Pregunta N°1:** ¿Es autónomo en las decisiones que pueda responsabilizarse, en la institución donde labora durante la pandemia?

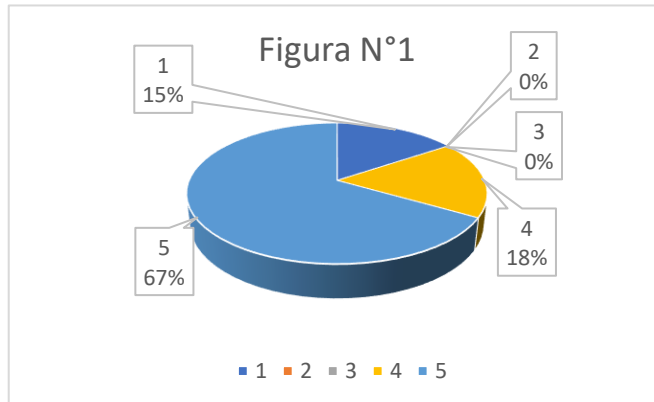
Tabla No 1  
Pregunta No 1

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	7	16
2	0	0
3	0	0
4	8	18
5	30	67
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 1

**Figura N° 1**

¿Es autónomo en las decisiones que pueda responsabilizarse en la institución donde labora durante la pandemia?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 67% opina que siempre es autónomo en las decisiones que pueda responsabilizarse en la institución donde labora durante la pandemia, un 18% opina que casi siempre, y finalmente un 15% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N°2:** ¿No Tiene dificultad en manifestar sus opiniones con sus compañeros de trabajo de todo relacionado con la pandemia?

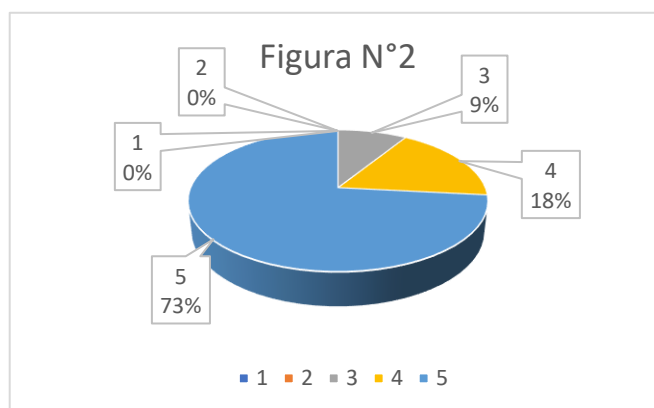
Tabla No 2  
Pregunta No 2

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	4	9
4	8	18
5	33	73
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 2

**Figura N° 2**

¿No Tiene dificultad en manifestar sus opiniones con sus compañeros de trabajo de todo relacionado con la pandemia?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 73% opina que no tiene dificultad en manifestar sus opiniones con sus compañeros de trabajo de todo relacionado con la pandemia, un 18% opina que casi siempre, y un 9% a veces.

**Análisis de la Pregunta N°3:** ¿Es feliz cuando emite su opinión y esta es reconocida?

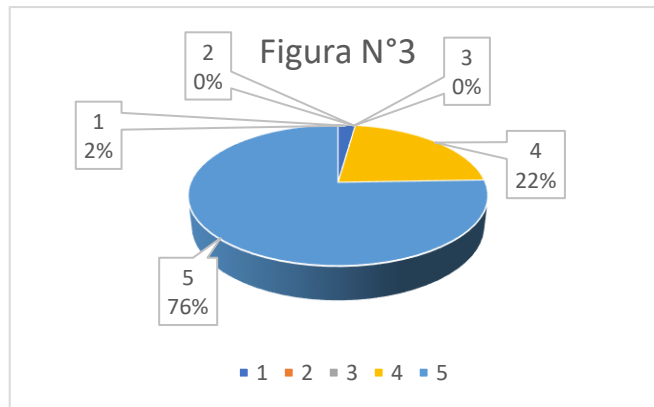
Tabla No 3  
Pregunta No 3

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	0	0
3	0	0
4	10	22
5	34	76
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 3

**Figura N° 3**

¿Es feliz cuando emite su opinión y esta es reconocida?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 76% opina que siempre es feliz cuando emite su opinión, y esta es reconocida, un 22% opina que casi siempre, y un 2% opina que nunca.



**Análisis de la Pregunta N°4:** ¿A pesar de la pandemia, realizo mi trabajo y siempre estoy motivado en mi yo interior?

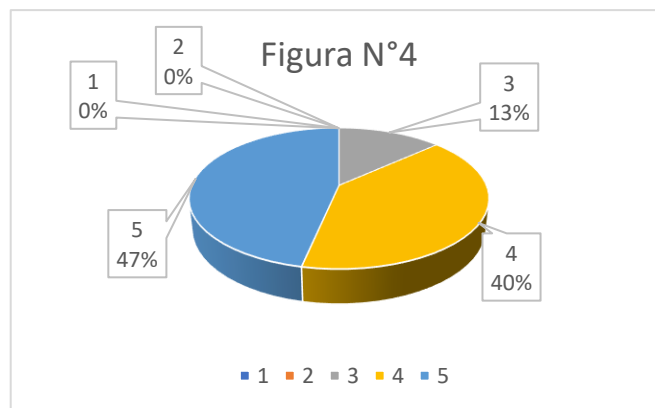
Tabla No 4  
Pregunta No 4

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	6	13
4	18	40
5	21	47
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 4

**Figura N° 4**

¿A pesar de la pandemia, realizo mi trabajo y siempre estoy motivado en mi yo interior?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 47% opina que siempre a pesar de la pandemia, realizo mi trabajo y siempre estoy motivado en mi yo interior, un 40% opina que casi siempre, y un 13% a veces.

**Análisis de la Pregunta N°5:** ¿Mi motivación no es interrumpida, a pesar de tener ansiedades y preocupaciones por la pandemia?

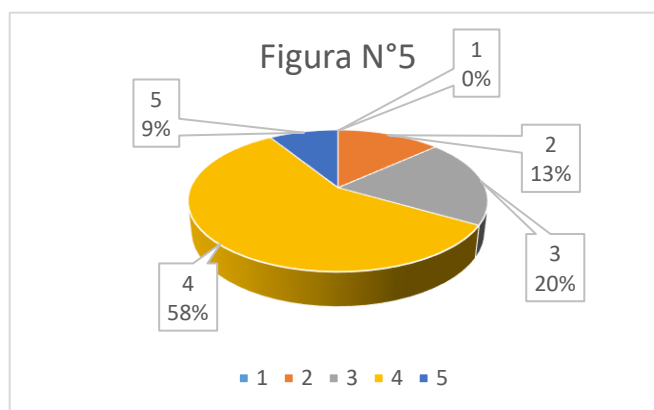
Tabla No 5  
Pregunta No 5

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	6	13
3	9	20
4	26	58
5	4	9
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 5

**Figura N° 5**

¿Mi motivación no es interrumpida, a pesar de tener ansiedades y preocupaciones por la pandemia?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que casi siempre mi motivación no es interrumpida, a pesar de tener ansiedades y preocupaciones por la pandemia, un 20% opina que a veces, un 13% opina casi nunca y solo un 9% opina siempre.

**Análisis de la Pregunta N°6:** ¿Muestro interés cuando mis compañeros me motivan y reconocen mi trabajo?

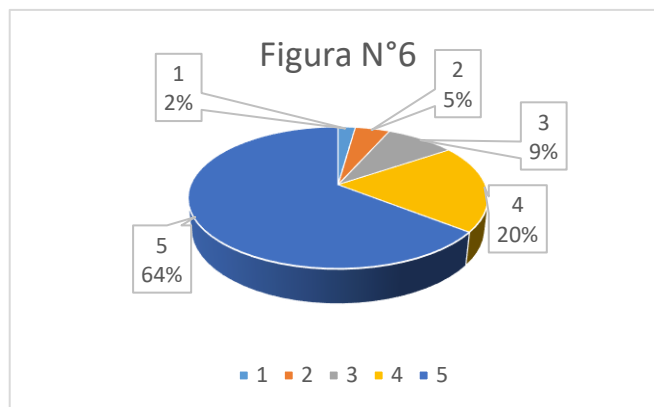
Tabla No 6  
Pregunta No 6

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	2	4
3	4	9
4	9	20
5	29	64
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 6

**Figura N° 6**

¿Muestro interés cuando mis compañeros me motivan y reconocen mi trabajo?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 64% opina que siempre muestro interés cuando mis compañeros me motivan y reconocen mi trabajo, un 20% opina que casi siempre, un 9% opina a veces, un 5% opina casi nunca y finalmente un 2% opina nunca.

**Análisis de la Pregunta N°7:** ¿Estando en pandemia el factor económico y social no disminuye mi motivación ni perturba mis emociones en el trabajo?

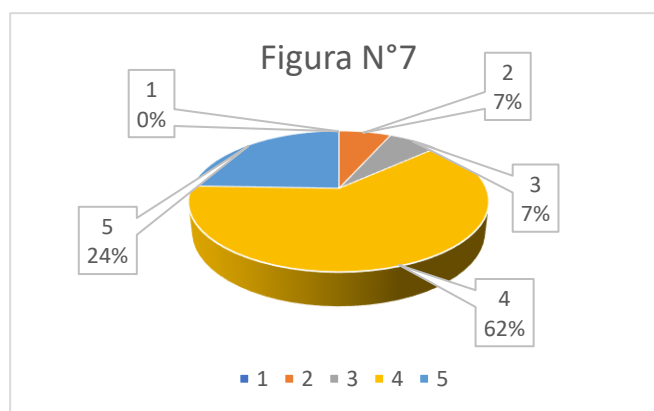
Tabla No 7  
Pregunta No 7

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	3	7
3	3	7
4	28	62
5	11	24
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 7

**Figura N° 7**

¿Estando en pandemia el factor económico y social no disminuye mi motivación ni perturba mis emociones en el trabajo?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 62% opina que casi siempre estando en pandemia el factor económico y social no disminuye mi motivación ni perturba mis emociones en el trabajo; un 24% opina que siempre, un 7 % opina que a veces, y finalmente un 7% opina casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N°8:** ¿Tengo claro cuáles son mis aspiraciones en mi centro de trabajo?

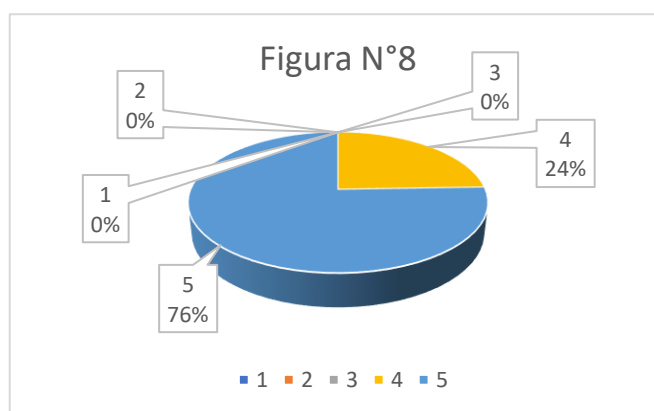
Tabla No 8  
Pregunta No 8

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	11	24
5	34	76
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 8

**Figura N° 8**

¿Tengo claro cuáles son mis aspiraciones en mi centro de trabajo?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 76% opina que siempre tengo claro cuáles son mis aspiraciones en mi centro de trabajo; y un 24% opina que casi siempre.

## Análisis de la Pregunta N°9: ¿Tengo aspiraciones profesionales concretadas?

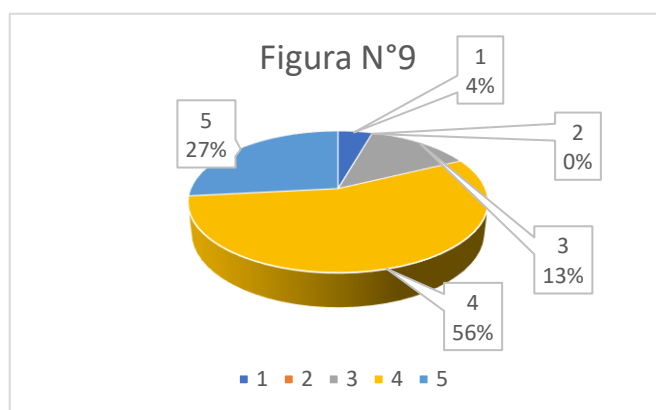
Tabla No 9  
Pregunta No 9

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	2	4
2	0	0
3	6	13
4	25	56
5	12	27
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 9

**Figura N° 9**

¿Tengo aspiraciones profesionales concretadas?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 56% opina que casi siempre tengo aspiraciones profesionales concretadas; un 27% opina que siempre; un 13% opina que a veces y finalmente un 4% opina que nunca.

## Análisis de la Pregunta N°10: ¿Tienes éxitos logrados en tu centro de trabajo?

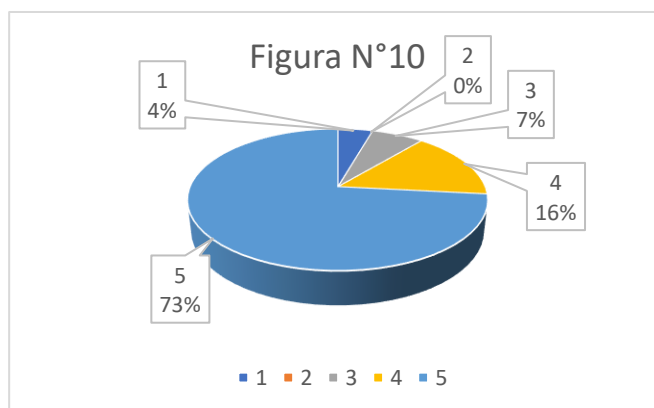
Tabla No 10  
Pregunta No 10

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	2	4
2	0	0
3	3	7
4	7	16
5	33	73
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 10

**Figura N° 10**

¿Tienes éxitos logrados en tu centro de trabajo?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 73% opina que siempre tienes éxitos logrados en tu centro de trabajo; un 16% opina que casi siempre; un 7% opina que a veces, y finalmente un 4% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N°11: ¿Durante esta pandemia aprendo de mis errores y trato de mejorar para el futuro?**

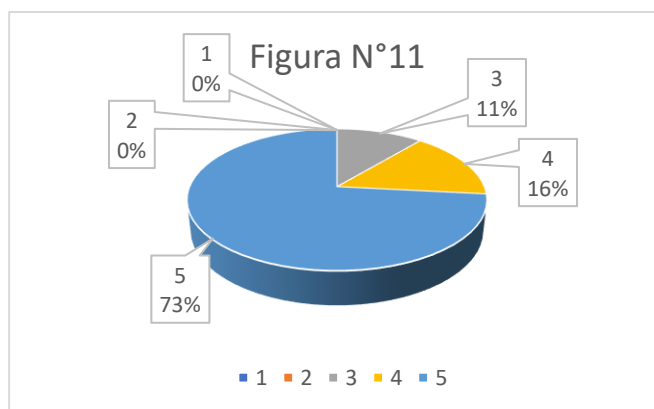
Tabla No 11  
Pregunta No 11

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	5	11
4	7	16
5	33	73
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 11

**Figura N° 11**

¿Durante esta pandemia aprendo de mis errores y trato de mejorar para el futuro?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 73% opina que siempre durante esta pandemia aprendo de mis errores y trato de mejorar para el futuro; un 16% opina que casi siempre; y finalmente un 11% opina que a veces.



**Análisis de la Pregunta N°12:** ¿Durante esta pandemia la responsabilidad que te delegan, va ligado a tu capacidad profesional?

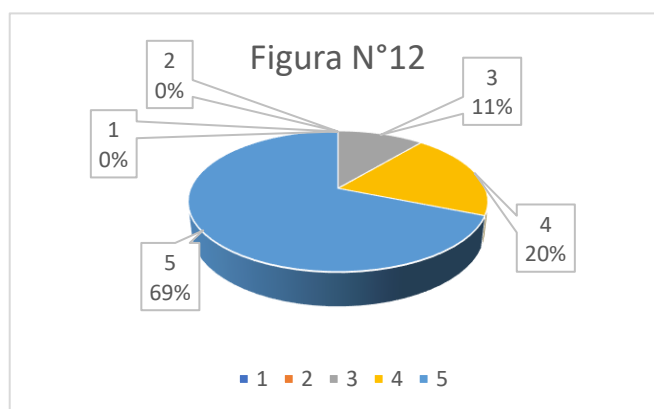
Tabla No 12  
Pregunta No12

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	5	11
4	9	20
5	31	69
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 12

**Figura N° 12**

¿Durante esta pandemia la responsabilidad que te delegan, va ligado a tu capacidad profesional?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 69% opina que siempre durante esta pandemia la responsabilidad que te delegan, va ligado a tu capacidad profesional; un 20% opina que casi siempre; y finalmente un 11% opina que a veces.

**Análisis de la Pregunta N°13:** ¿Durante la pandemia la responsabilidad no disminuye al realizar cualquier función?

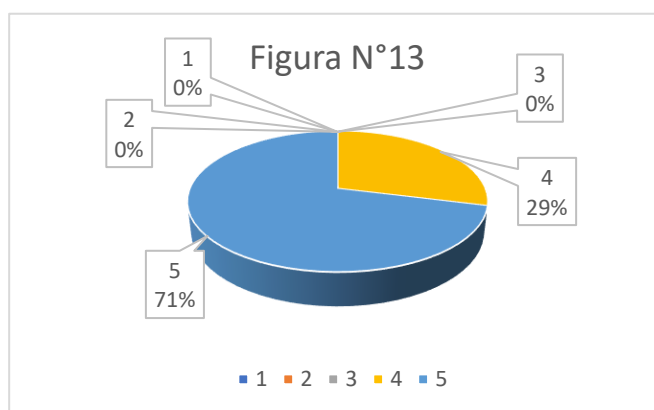
Tabla No 13  
Pregunta No 13

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	13	29
5	32	71
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 13

**Figura N° 13**

¿Durante la pandemia la responsabilidad no disminuye al realizar cualquier función?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 71% opina que durante la pandemia la responsabilidad no disminuye al realizar cualquier función; y un 29% opina que casi siempre.

**Análisis de la Pregunta N°14:** ¿Interviene y participa con su opinión en todas las reuniones laborales?

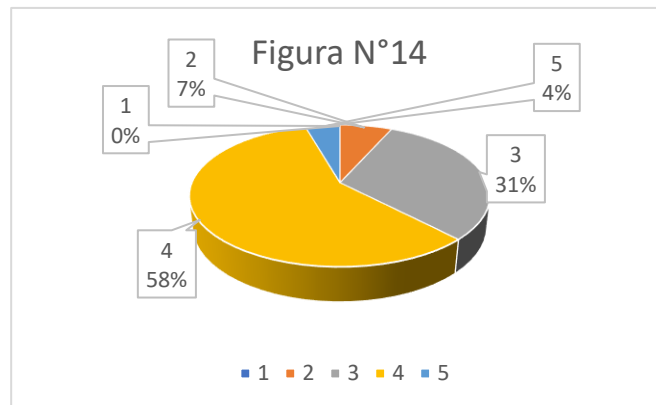
Tabla No 14  
Pregunta No 14

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	3	7
3	14	31
4	26	58
5	2	4
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 14

**Figura N° 14**

¿Interviene y participa con su opinión en todas las reuniones laborales?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que casi siempre interviene y participa con su opinión en todas las reuniones laborales; un 31% opina que a veces; y finalmente un 7% opina que casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N°15:** ¿Cuándo se esfuerza, realiza siempre bien su trabajo?

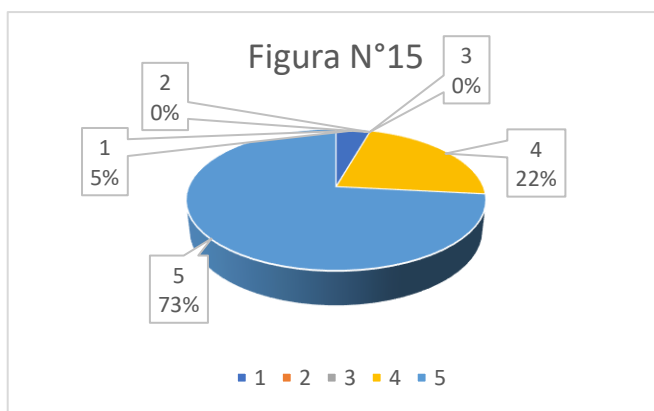
Tabla No 15  
Pregunta No 15

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	2	4
2	0	0
3	0	0
4	10	22
5	33	73
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 15

**Figura N° 15**

¿Cuándo se esfuerza, realiza siempre bien su trabajo?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 73% opina que siempre que cuando se esfuerza, realiza siempre bien su trabajo; un 22% opina que casi siempre; y finalmente un 5% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N°16:** ¿En las reuniones de trabajo, cuando suscita una discusión generalmente, opino para que tomen en cuenta mi participación?

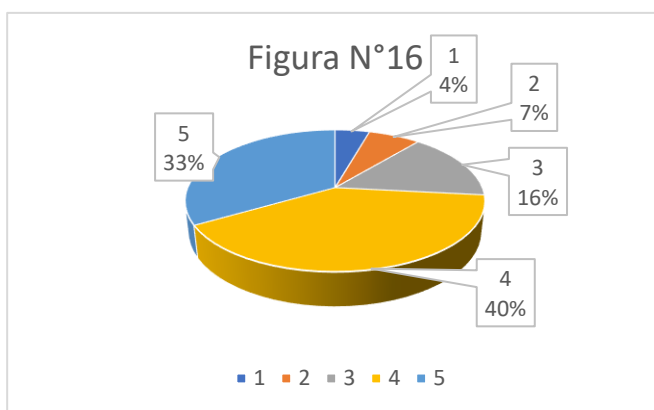
Tabla No 16  
Pregunta No 16

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	2	4
2	3	7
3	7	16
4	18	40
5	15	33
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 16

**Figura N° 16**

¿En las reuniones de trabajo, cuando suscita una discusión generalmente, opino para que tomen en cuenta mi participación?



Análisis: Se puede indicar que de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 40% opina que casi siempre en las reuniones de trabajo, cuando suscita una discusión generalmente, opino para que tomen en cuenta mi participación; un 33% opina que siempre; un 16% opina que a veces y finalmente un 4% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N°17:** ¿Durante la pandemia, es importante para mí, contar con la aprobación de mis compañeros cuando hago mi trabajo?

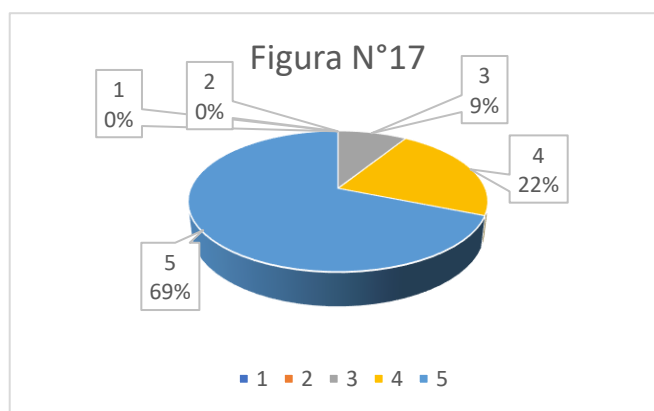
Tabla No 17  
Pregunta No 17

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	4	9
4	10	22
5	31	69
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 17

**Figura N° 17**

¿Durante la pandemia, es importante para mí, contar con la aprobación de mis compañeros cuando hago mi trabajo?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 69% opina que siempre durante la pandemia, es importante para mí, contar con la aprobación de mis compañeros cuando hago mi trabajo; un 22% opina que casi siempre; y un 9% opina que a veces.

## Análisis de la Pregunta N°18: ¿Evita el rechazo de sus compañeros?

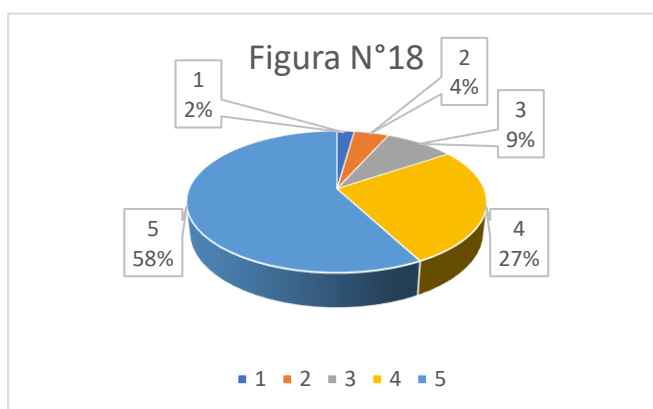
Tabla No 18  
Pregunta No 18

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	2	4
3	4	9
4	12	27
5	26	58
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 18

**Figura N° 18**

¿Evita el rechazo de sus compañeros?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que siempre evita el rechazo de sus compañeros; un 27% opina que casi siempre; un 9% opina que a veces, un 4% opina que casi nunca y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N°19:** ¿En el trabajo se ha ganado premios, felicitaciones y/o incentivos?

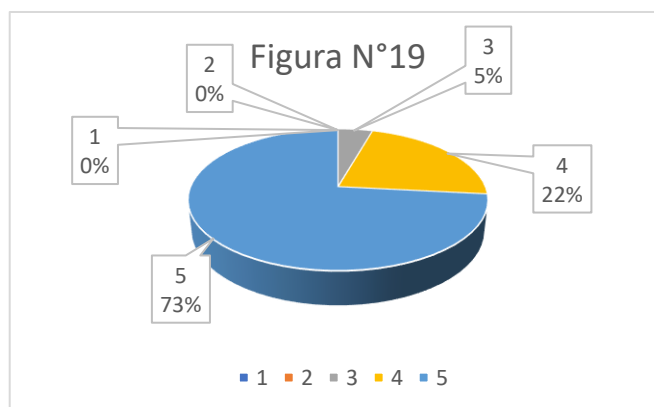
Tabla No 19  
Pregunta No 19

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	2	4
4	10	22
5	33	73
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 19

**Figura N° 19**

¿En el trabajo se ha ganado premios, felicitaciones y/o incentivos?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que siempre en el trabajo se ha ganado premios, felicitaciones y/o incentivos; un 27% opina que casi siempre; un 9% opina que a veces, un 4% opina que casi nunca y finalmente un 2% opina que nunca.



**Análisis de la Pregunta N°20:** ¿Percibe de acuerdo a ley, su sueldo, aguinaldo y/o remuneración?

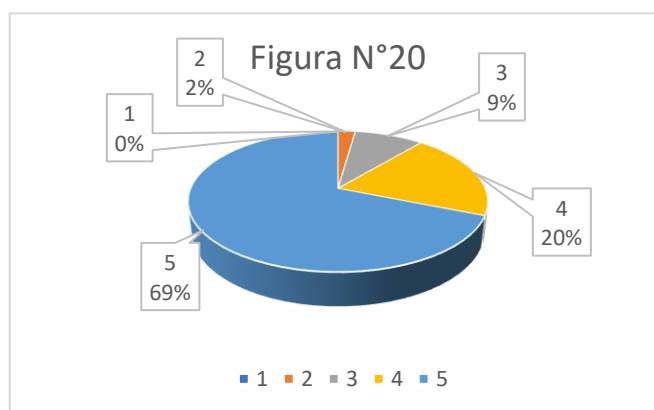
Tabla No 20  
Pregunta No 20

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	1	2
3	4	9
4	9	20
5	31	69
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 20

**Figura N° 20**

¿Percibe de acuerdo a ley, su sueldo, aguinaldo y/o remuneración?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 69% opina que siempre percibe de acuerdo a ley, su sueldo, aguinaldo y/o remuneración; un 20% opina que casi siempre; un 9% opina que a veces, y finalmente un 2% opina que casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 21:** ¿Le satisface la remuneración que percibes mensualmente?

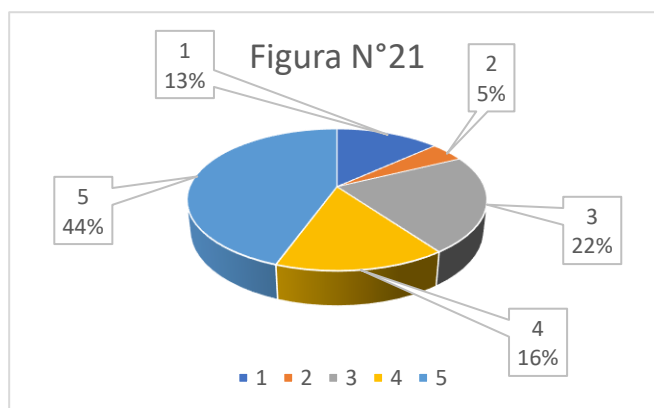
Tabla No 21  
Pregunta No 21

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	6	13
2	2	4
3	10	22
4	7	16
5	20	44
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 21

**Figura N° 21**

¿Le satisface la remuneración que percibes mensualmente?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados se aprecia que del 100% el 44% opina que siempre le satisface la remuneración que percibes mensualmente; un 22% opina que a veces; un 16% opina que casi siempre, un 5% opina que casi nunca y finalmente un 13% opina que nunca.

## Análisis de la Pregunta N° 22: ¿Evitas las sanciones de tus jefes?

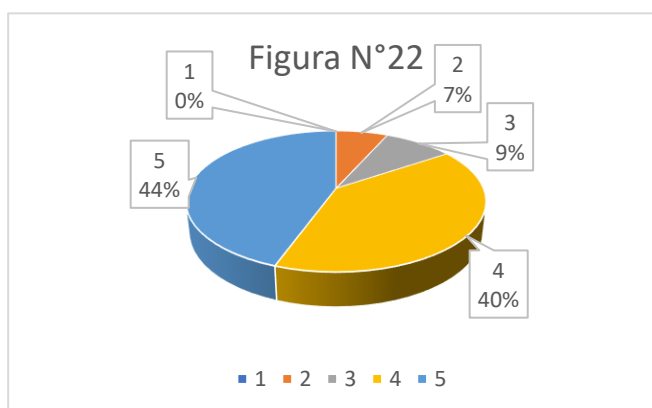
Tabla No 22  
Pregunta No 22

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	3	7
3	4	9
4	18	40
5	20	44
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 22

**Figura N° 22**

¿Evitas las sanciones de tus jefes?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 44% opina que siempre evitas las sanciones de tus jefes; un 40% opina que casi siempre; un 9% opina que a veces, y finalmente un 7% opina que casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N°23:** ¿Eres sancionado cuando no cumples con la función laboral de tu puesto?

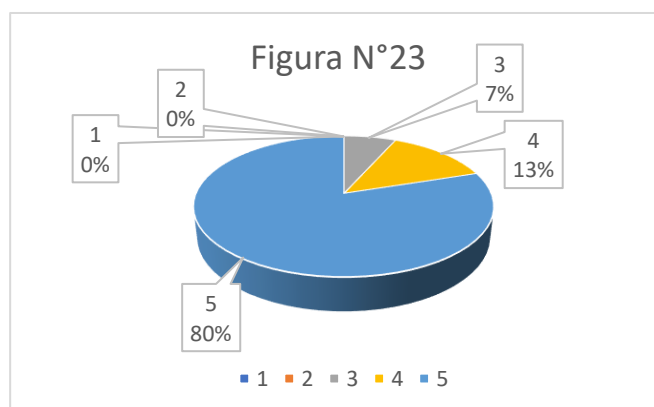
Tabla No 23  
Pregunta No 23

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	3	7
4	6	13
5	36	80
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 23

**Figura N° 23**

¿Eres sancionado cuando no cumples con la función laboral de tu puesto?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 80% opina que siempre eres sancionado cuando no cumples con la función laboral de tu puesto; un 13% opina que casi siempre; y un 7% opina que a veces.

**Análisis de la Pregunta N°24:** ¿En tu servicio, las personas que te consideran están complacidas con tu desempeño laboral?

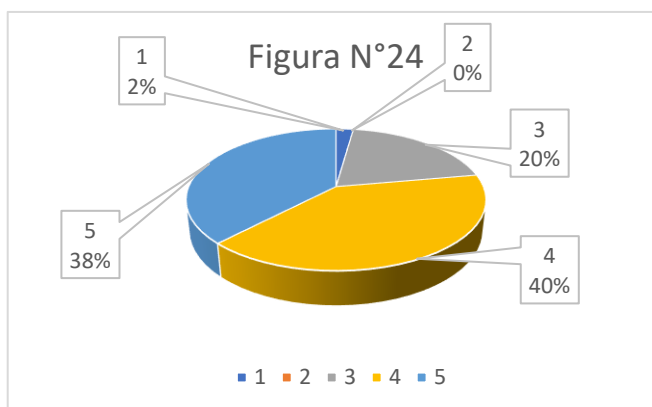
Tabla No 24  
Pregunta No 24

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	0	0
3	9	20
4	18	40
5	17	38
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 24

**Figura N° 24**

¿En tu servicio, las personas que te consideran están complacidas con tu desempeño laboral?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 40% opina que casi siempre en tu servicio, las personas que te consideran están complacidas con tu desempeño laboral; un 38% opina que siempre; y un 20% opina que a veces, y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 25:** ¿En su trabajo le gusta ser reconocido por ser cumplido?

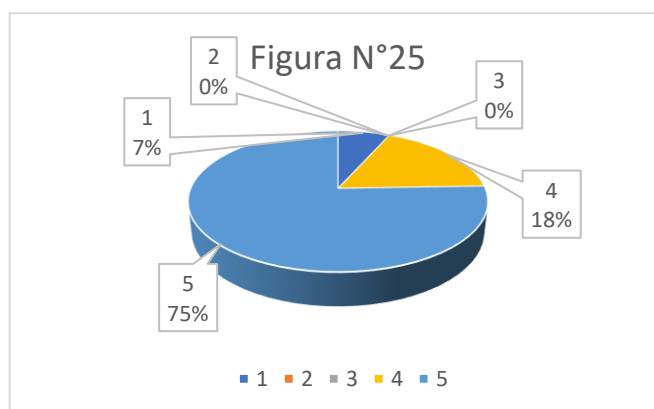
Tabla No 25  
Pregunta No 25

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	3	7
2	0	0
3	0	0
4	8	18
5	34	76
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 25

**Figura N° 25**

¿En su trabajo le gusta ser reconocido por ser cumplido?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 75% opina que siempre en su trabajo le gusta ser reconocido por ser cumplido; un 18% opina que casi siempre; y finalmente un 7% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N°26:** ¿Te agrada cuando te reconocen la dedicación y esfuerzo que le pones a tu trabajo?

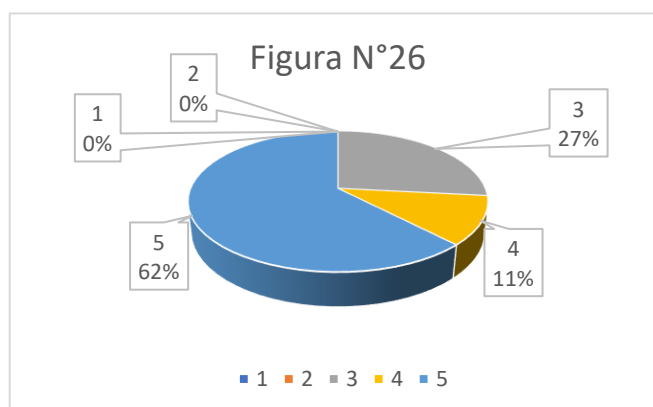
Tabla No 26  
Pregunta No 26

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	12	27
4	5	11
5	28	62
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 26

**Figura N° 26**

¿Te agrada cuando te reconocen la dedicación y esfuerzo que le pones a tu trabajo?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 62% opina que siempre te agrada cuando te reconocen la dedicación y esfuerzo que le pones a tu trabajo; un 27% opina que a veces; y un 11% opina que casi siempre.

## Análisis de la Pregunta N° 27: ¿Su familia reconoce su éxito profesional?

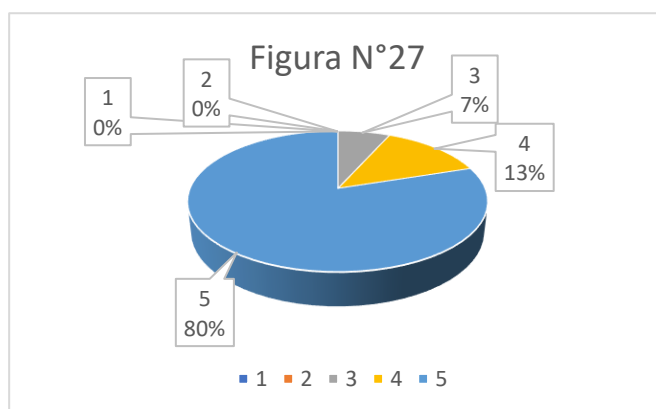
Tabla No 27  
Pregunta No 27

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	3	7
4	6	13
5	36	80
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 27

**Figura N° 27**

¿Su familia reconoce su éxito profesional?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los, se aprecia que del 100% el 80% opina que siempre su familia reconoce su éxito profesional; un 13% opina que casi siempre; y un 7% opina que a veces.



**Análisis de la Pregunta N° 28:** ¿Compite con sus compañeros de acorde a su puesto para que le deleguen más cargos de responsabilidad y confianza?

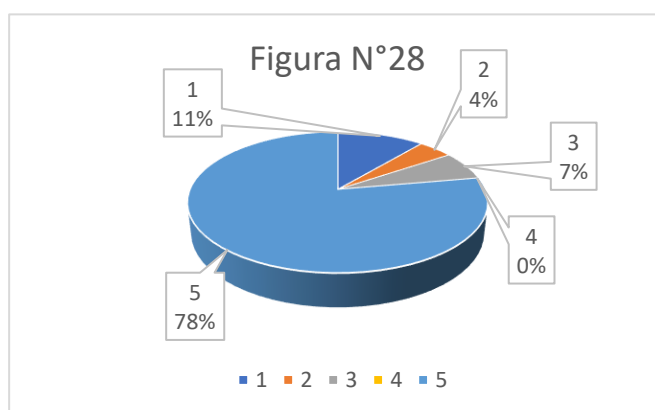
Tabla No 28  
Pregunta No 28

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	5	11
2	2	4
3	3	7
4	0	0
5	35	78
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 28

**Figura N° 28**

¿Compite con sus compañeros de acorde a su puesto para que le deleguen más cargos de responsabilidad y confianza?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 78% opina que siempre compite con sus compañeros de acorde a su puesto para que le deleguen más cargos de responsabilidad y confianza; un 7% opina que a veces, un 4% opina que casi nunca y finalmente un 11% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 29:** ¿Es reconocido su crecimiento profesional por parte de la institución donde labora?

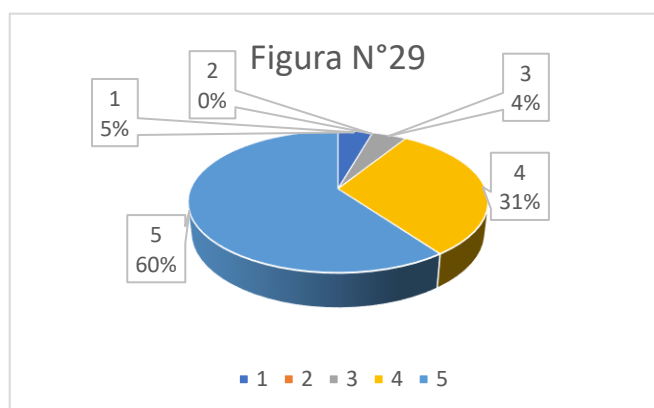
Tabla No 29  
Pregunta No 29

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	2	4
2	0	0
3	2	4
4	14	31
5	27	60
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 29

**Figura N° 29**

¿Es reconocido su crecimiento profesional por parte de la institución donde labora?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 60% opina que siempre Es reconocido su crecimiento profesional por parte de la institución donde labora; un 31% opina que casi siempre; un 4% opina que a veces, y finalmente un 5% opina que nunca

**Análisis de la Pregunta N° 30:** ¿La institución donde labora promueve incentivos como felicitaciones, premios u emolumentos, durante esta pandemia?

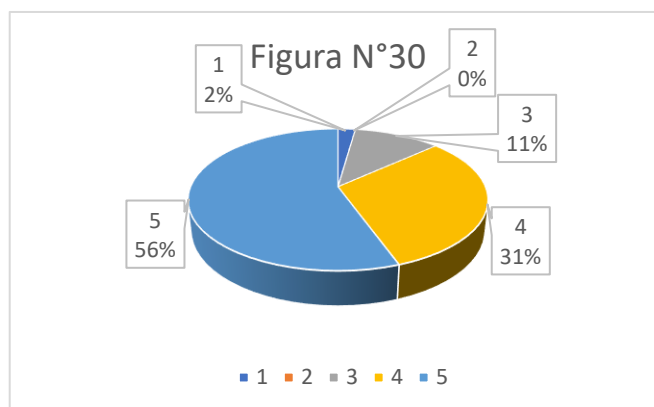
Tabla No 30  
Pregunta No 30

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	0	0
3	5	11
4	14	31
5	25	56
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 30

**Figura N° 30**

¿La institución donde labora promueve incentivos como felicitaciones, premios u emolumentos, durante esta pandemia?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que siempre la institución donde labora promueve incentivos como felicitaciones, premios u emolumentos, durante esta pandemia; un 31% opina que casi siempre; un 11% opina que a veces, y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 31: ¿Desempeño mi trabajo para que los jefes me toman en cuenta para una felicitación?**

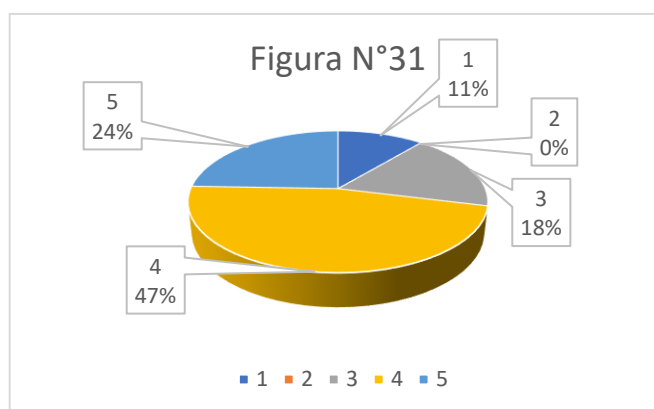
Tabla No 31  
Pregunta No 31

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	5	11
2	0	0
3	8	18
4	21	47
5	11	24
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 31

**Figura N° 31**

¿Desempeño mi trabajo para que los jefes me toman en cuenta para una felicitación?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 47% opina que casi siempre desempeño mi trabajo para que los jefes me toman en cuenta para una felicitación; un 24% opina que siempre; un 18% opina que a veces, y finalmente un 11% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 32: ¿Se siente identificado con la Institución donde labora?**

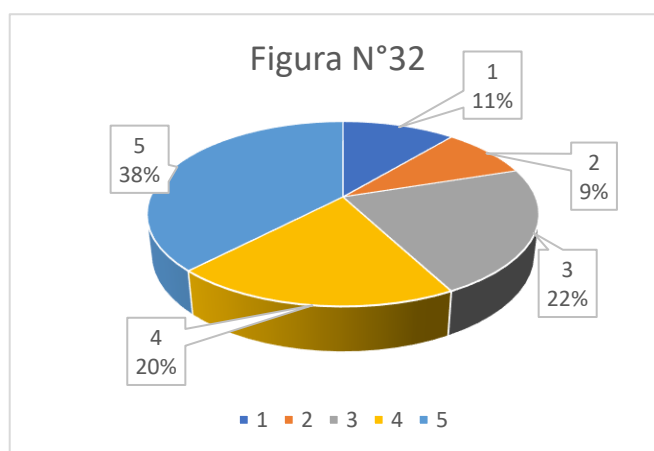
Tabla No 32  
Pregunta No 32

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	5	11
2	4	9
3	10	22
4	9	20
5	17	38
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 32

**Figura N° 32**

¿Se siente identificado con la Institución donde labora?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 38% opina que siempre se siente identificado con la Institución donde labora; un 22% opina que a veces, un 20% opina que casi siempre, un 11% opina que nunca y finalmente un 9% opina que casi nunca.

## Variable 2: Desempeño Laboral

**Análisis de la Pregunta N° 33:** ¿Aporta a la planificación estratégica y operativa de su área, según su expectativa de vida relacionado con su puesto laboral?

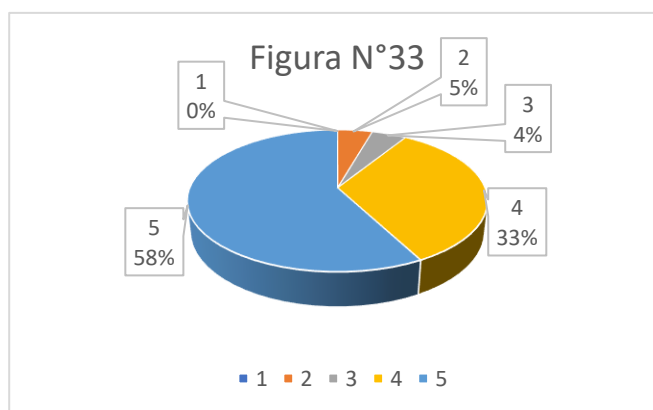
Tabla No 33  
Pregunta No 33

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	2	4
3	2	4
4	15	33
5	26	58
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 33

**Figura N° 33**

¿Aporta a la planificación estratégica y operativa de su área, según su expectativa de vida relacionado con su puesto laboral?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que siempre aporta a la planificación estratégica y operativa de su área, según su expectativa de vida relacionado con su puesto laboral; un 33% opina que casi siempre; un 5% opina que casi nunca, y finalmente un 4% opina que a veces.

**Análisis de la Pregunta N° 34:** ¿Tiene una buena organización de su área de trabajo competente con su puesto laboral?

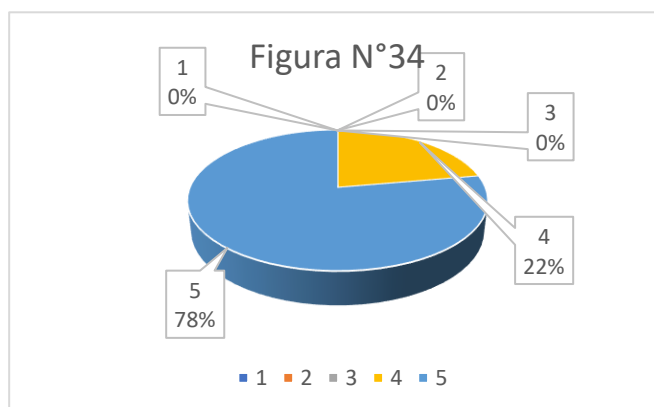
Tabla No 34  
Pregunta No 34

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	10	22
5	35	78
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 34

**Figura N° 34**

¿Tiene una buena organización de su área de trabajo competente con su puesto laboral?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que siempre tiene una buena organización de su área de trabajo competente con su puesto laboral, según su puesto; un 27% opina que casi siempre; un 9% opina que a veces, un 4% opina que casi nunca y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 35:** ¿Cumple en tener una agenda ordenada y realiza todas sus actividades laborales del día, semana, mes y año según el puesto laboral que desempeña?

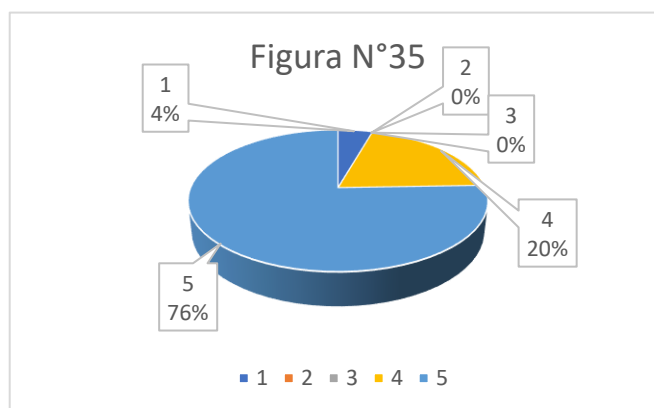
Tabla No 35  
Pregunta No 35

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	2	4
2	0	0
3	0	0
4	9	20
5	34	76
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 35

**Figura N° 35**

¿Cumple en tener una agenda ordenada y realiza todas sus actividades laborales del día, semana, mes y año según el puesto laboral que desempeña?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 76% opina que siempre cumple en tener una agenda ordenada y realiza todas sus actividades laborales del día, semana, mes y año según el puesto laboral que desempeña; un 20% opina que casi siempre; y finalmente un 2% opina que nunca



**Análisis de la Pregunta N° 36:** ¿Comparte y explica las funciones asignadas de su puesto y realiza seguimiento correspondiente según el plan estratégico de su servicio?

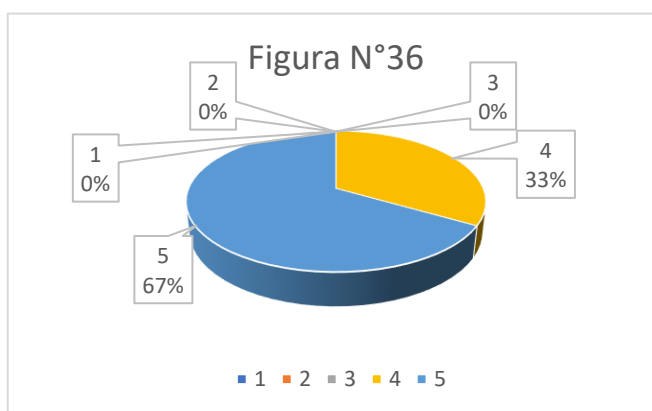
Tabla No 36  
Pregunta No 36

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	15	33
5	30	67
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 36

**Figura N° 36**

¿Comparte y explica las funciones asignadas de su puesto y realiza seguimiento correspondiente según el plan estratégico de su servicio?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 67% opina que siempre comparte y explica las funciones asignadas de su puesto y realiza seguimiento correspondiente según el plan estratégico de su servicio; y un 33% opina que casi siempre.

**Análisis de la Pregunta N° 37:** ¿Se adecua y maneja la situación cuando se producen cambios de normas que modifica la agenda del servicio en forma imprevista?

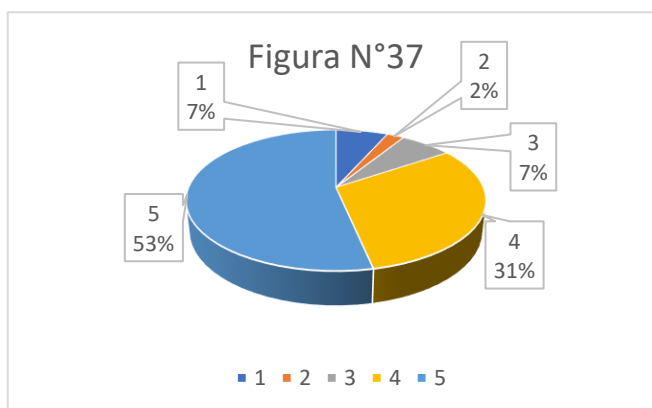
Tabla No 37  
Pregunta No 37

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	3	7
2	1	2
3	3	7
4	14	31
5	24	53
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 37

**Figura N° 37**

¿Se adecua y maneja la situación cuando se producen cambios de normas que modifica la agenda del servicio en forma imprevista?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 53% opina que siempre se adecua y maneja la situación cuando se producen cambios de normas que modifica la agenda del servicio en forma imprevista; un 31% opina que casi siempre; un 7% opina que a veces, un 7% opina que nunca y finalmente un 2% opina que casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 38:** ¿Cumple con las comisiones asignadas por el servicio teniendo en cuenta el personal, equipos y materiales que la institución le brinda?

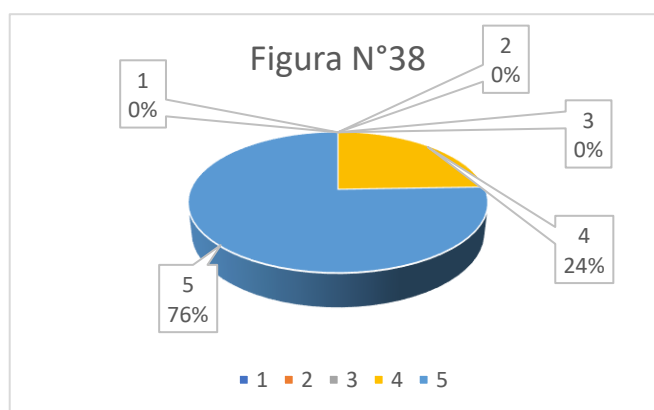
Tabla No 38  
Pregunta No 38

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	11	24
5	34	76
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 38

**Figura N° 38**

¿Cumple con las comisiones asignadas por el servicio teniendo en cuenta el personal, equipos y materiales que la institución le brinda?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 76% opina que siempre cumple con las comisiones asignadas por el servicio teniendo en cuenta el personal, equipos y materiales que la institución le brinda; y un 27% opina que casi siempre.

**Análisis de la Pregunta N° 39:** ¿Tiene determinación en su compromiso de superarse para alcanzar sus metas personales y del servicio?

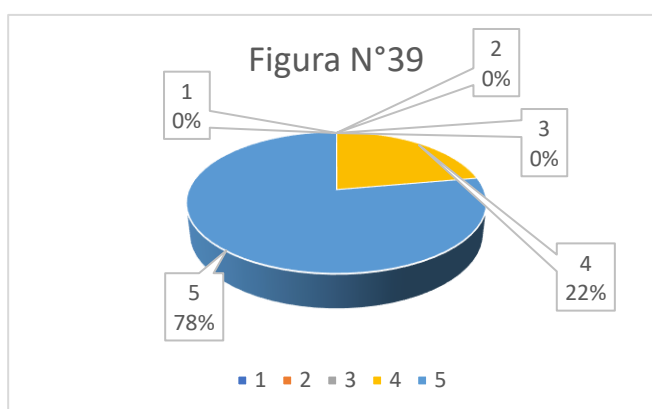
Tabla No 39  
Pregunta No 39

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	10	22
5	35	78
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 39

**Figura N° 39**

¿Tiene determinación en su compromiso de superarse para alcanzar sus metas personales y del servicio?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 78% opina que siempre tiene determinación en su compromiso de superarse para alcanzar sus metas personales y del servicio; y un 22% opina que casi siempre.

**Análisis de la Pregunta N° 40:** ¿Siente que su desempeño laboral va de acorde a los objetivos de la misión y visión de su área dentro de la institución?

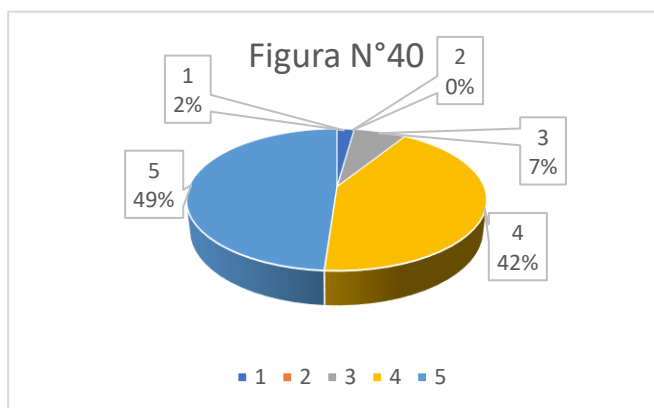
Tabla No 40  
Pregunta No 40

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	0	0
3	3	7
4	19	42
5	22	49
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 40

**Figura N° 40**

¿Siente que su desempeño laboral va de acorde a los objetivos de la misión y visión de su área dentro de la institución?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 49% opina que siempre siente que su desempeño laboral va de acorde a los objetivos de la misión y visión de su área dentro de la institución; un 42% opina que casi siempre; un 7% opina que a veces, y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 41:** ¿Concretiza sus proyectos de vida a largo, mediano y corto plazo?

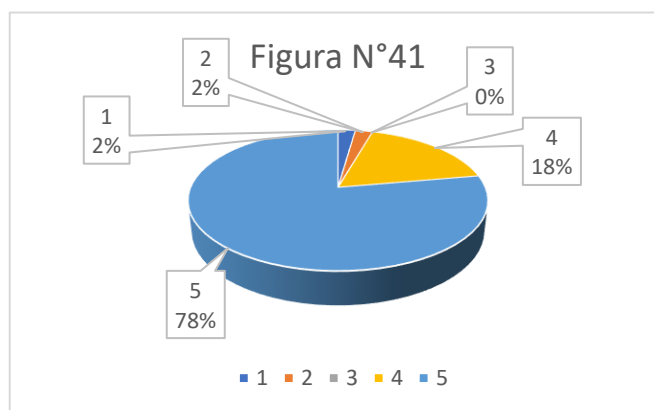
Tabla No 41  
Pregunta No 41

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	1	2
3	0	0
4	8	18
5	35	78
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 41

**Figura N° 41**

¿Concretiza sus proyectos de vida a largo, mediano y corto plazo?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 78% opina que siempre concretiza sus proyectos de vida a largo, mediano y corto plazo; un 18% opina que casi siempre, un 2% opina que casi nunca y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 42:** ¿Informa en forma oportuna y concisa a sus jefes de las deficiencias del servicio, como ocurrencias, desabastecimiento de materiales, falta de capacitación, etc. para optimizar el desempeño laboral?

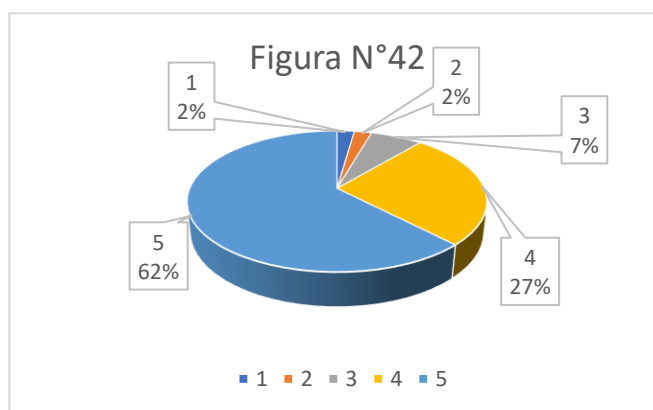
Tabla No 42  
Pregunta No 42

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	1	2
3	3	7
4	12	27
5	28	62
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 42

**Figura N° 42**

¿Informa en forma oportuna y concisa a sus jefes de las deficiencias del servicio, como ocurrencias, desabastecimiento de materiales, falta de capacitación, etc. para optimizar el desempeño laboral?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados se aprecia que del 100% el 62% opina que siempre informa en forma oportuna y concisa a sus jefes de las deficiencias del servicio, como ocurrencias, desabastecimiento de materiales, falta de capacitación, etc. para optimizar el desempeño laboral; un 27% opina que casi siempre; un 7% opina que a veces, un 2% opina que casi nunca y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 43:** ¿Sin esperar que te ordenen o te recuerden, realizas todas tus actividades diarias según tu cartilla funcional del servicio?

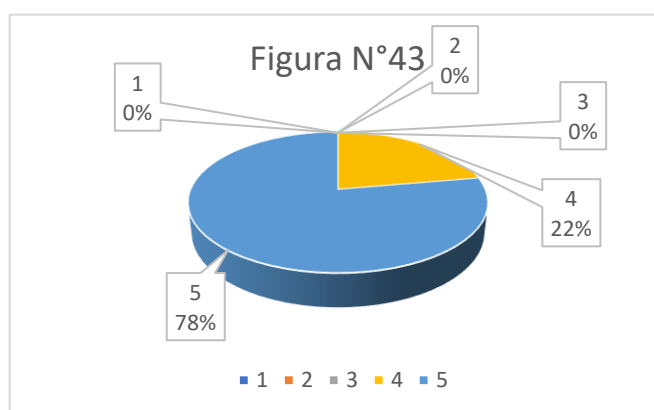
Tabla No 43  
Pregunta No 43

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	10	22
5	35	78
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 43

**Figura N° 43**

¿Sin esperar que te ordenen o te recuerden, realizas todas tus actividades diarias según tu cartilla funcional del servicio?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 78% opina que siempre sin esperar que te ordenen o te recuerden, realizas todas tus actividades diarias según tu cartilla funcional del servicio; y un 22% opina que casi siempre.



**Análisis de la Pregunta N° 44:** ¿Expresa o propone según la normatividad y puesto laboral soluciones o acciones sin perjudicar el servicio ante ocurrencias del día sin depender del jefe inmediato?

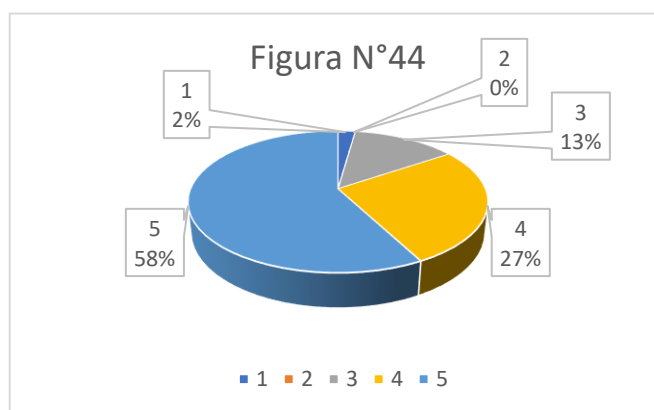
Tabla No 44  
Pregunta No 44

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	0	0
3	6	13
4	12	27
5	26	58
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 44

**Figura N° 44**

¿Expresa o propone según la normatividad y puesto laboral soluciones o acciones sin perjudicar el servicio ante ocurrencias del día sin depender del jefe inmediato?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que siempre expresa o propone según la normatividad y puesto laboral soluciones o acciones sin perjudicar el servicio ante ocurrencias del día sin depender del jefe inmediato; un 27% opina que casi siempre; un 13% opina que a veces, y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 45:** ¿Se considera un trabajador proactivo, que le guste la innovación tecnológica, según el desempeño de su puesto?

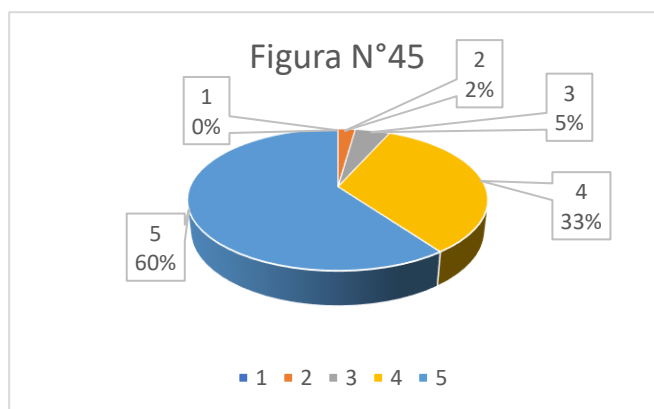
Tabla No 45  
Pregunta No 45

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	1	2
3	2	4
4	15	33
5	27	60
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 45

**Figura N° 45**

¿Se considera un trabajador proactivo, que le guste la innovación tecnológica, según el desempeño de su puesto?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que siempre Se considera un trabajador proactivo, que le guste la innovación tecnológica, según el desempeño de su puesto; un 27% opina que casi siempre; un 9% opina que a veces, un 4% opina que casi nunca y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 46:** ¿Resuelve en forma asertiva las situaciones de crisis que se puedan suscitar durante el servicio diario, estableciendo estrategias nuevas?

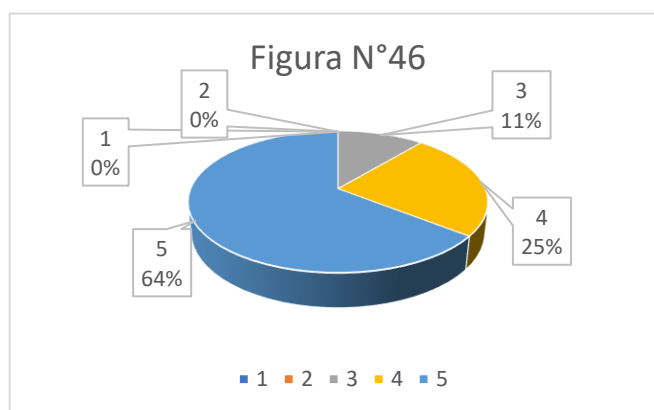
Tabla No 46  
Pregunta No 46

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	5	11
4	11	24
5	29	64
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 46

**Figura N° 46**

¿Resuelve en forma asertiva las situaciones de crisis que se puedan suscitar durante el servicio diario, estableciendo estrategias nuevas?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que siempre resuelve en forma asertiva las situaciones de crisis que se puedan suscitar durante el servicio diario, estableciendo estrategias nuevas; un 27% opina que casi siempre; un 9% opina que a veces, un 4% opina que casi nunca y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 47:** ¿Ante hechos adversos ocurridos en el servicio, lo maneja reuniendo los elementos que se necesiten bajo parámetros y normatividad vigente, dando una solución idónea?

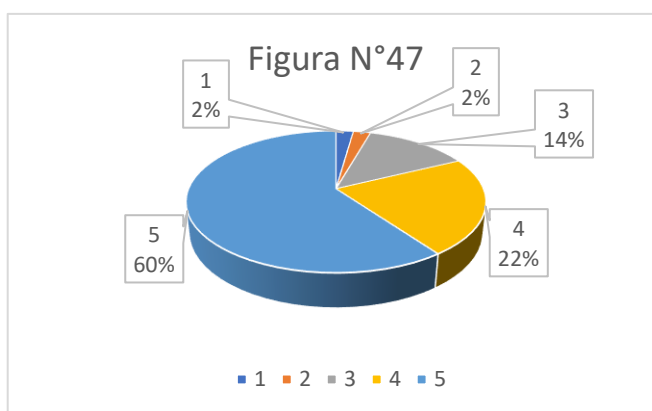
Tabla No 47  
Pregunta No 47

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	1	2
3	6	13
4	10	22
5	27	60
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 47

**Figura N° 47**

¿Ante hechos adversos ocurridos en el servicio, lo maneja reuniendo los elementos que se necesiten bajo parámetros y normatividad vigente, dando una solución idónea?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 60% opina que siempre ante hechos adversos ocurridos en el servicio, lo maneja reuniendo los elementos que se necesiten bajo parámetros y normatividad vigente, dando una solución idónea; un 22% opina que casi siempre; un 14% opina que a veces, un 2% opina que casi nunca y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 48:** ¿Da atención y resuelve apropiadamente, eficientemente y eficazmente las quejas de parte de los pacientes que se susciten en la atención diaria según su puesto?

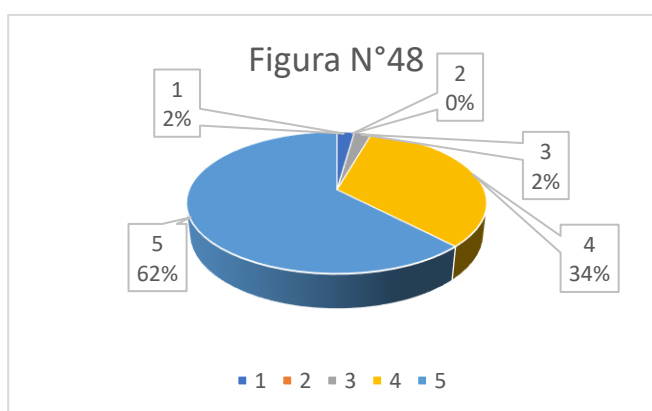
Tabla No 48  
Pregunta No 48

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	0	0
3	1	2
4	15	33
5	28	62
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 48

**Figura N° 48**

¿Da atención y resuelve apropiadamente, eficientemente y eficazmente las quejas de parte de los pacientes que se susciten en la atención diaria según su puesto?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 62% opina que da atención y resuelve apropiadamente, eficientemente y eficazmente las quejas de parte de los pacientes que se susciten en la atención diaria según su puesto; un 34% opina que casi siempre; un 2% opina que a veces, y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 49:** ¿Asume consecuencias según su puesto laboral, en la toma de una o varias decisiones, de acorde a la normatividad vigente?

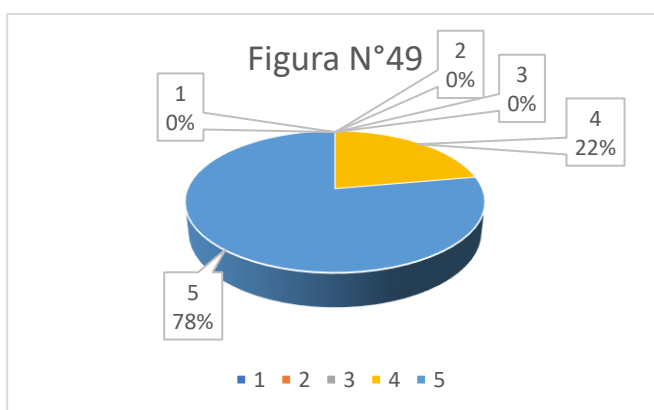
Tabla No 49  
Pregunta No 49

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	10	22
5	35	78
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 49

**Figura N° 49**

¿Asume consecuencias según su puesto laboral, en la toma de una o varias decisiones, de acorde a la normatividad vigente?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 78% opina que asume consecuencias según su puesto laboral, en la toma de una o varias decisiones, de acorde a la normatividad vigente; y un 22% opina que casi siempre.

**Análisis de la Pregunta N° 50:** ¿Cuándo se toma una decisión o varias, según su puesto laboral siempre considera los riesgos, normatividad, calidad y recursos que implicaría?

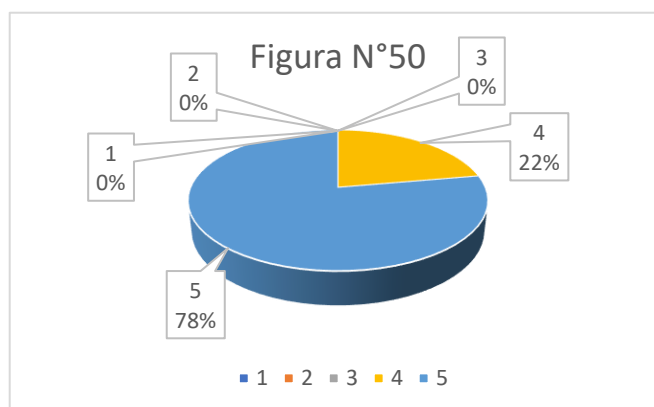
Tabla No 50  
Pregunta No 50

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	10	22
5	35	78
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 50

**Figura N° 50**

¿Cuándo se toma una decisión o varias, según su puesto laboral siempre considera los riesgos, normatividad, calidad y recursos que implicaría?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 78% opina que siempre Cuándo se toma una decisión o varias, según su puesto laboral siempre considera los riesgos, normatividad, calidad y recursos que implicaría; y un 22% opina que casi siempre.

**Análisis de la Pregunta N° 51:** ¿Tiene preocupación que sus compañeros de trabajo y pacientes del servicio se sientan bien, atendéndolos con amabilidad, despejando inquietudes y necesidades?

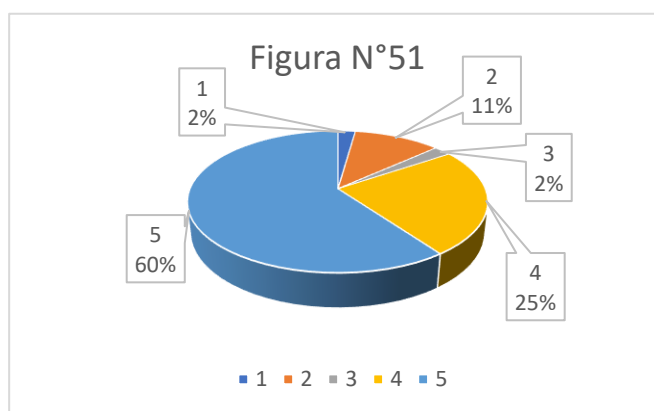
Tabla No 51  
Pregunta No 51

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	5	11
3	1	2
4	11	24
5	27	60
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 51

**Figura N° 51**

¿Tiene preocupación que sus compañeros de trabajo y pacientes del servicio se sientan bien, atendéndolos con amabilidad, despejando inquietudes y necesidades?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 60% opina que siempre tiene preocupación que sus compañeros de trabajo y pacientes del servicio se sientan bien, atendéndolos con amabilidad, despejando inquietudes y necesidades; un 25% opina que casi siempre; un 11% opina que casi nunca, un 2% opina que a veces y finalmente un 2% opina que nunca.



**Análisis de la Pregunta N° 52:** ¿Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo?

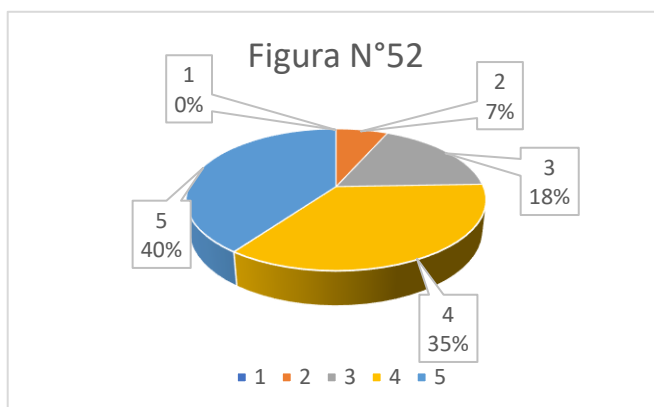
Tabla No 52  
Pregunta No 52

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	3	7
3	8	18
4	16	36
5	18	40
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 52

**Figura N° 52**

¿Respeto el comportamiento de sus compañeros de trabajo, siempre velando que no haya perjuicio al servicio?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 40% opina que siempre respeta el comportamiento de sus compañeros de trabajo, siempre velando que no haya perjuicio al servicio; un 35% opina que casi siempre; un 18% opina que a veces, y un 7% opina que casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 53:** ¿Establece relaciones respetuosas y cordiales con las personas de su trabajo, estableciendo límites claros en estas interrelaciones?

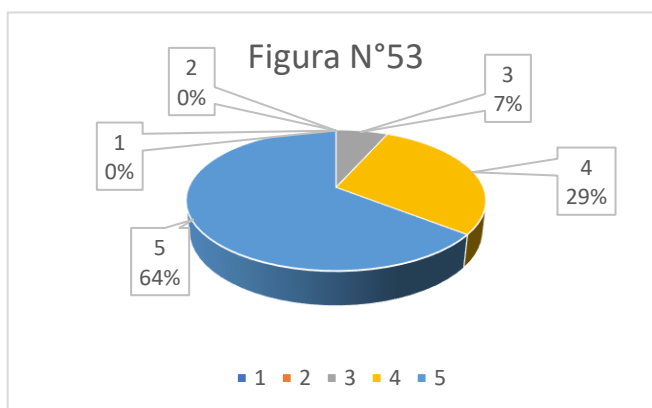
Tabla No 53  
Pregunta No 53

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	3	7
4	13	29
5	29	64
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 53

**Figura N° 53**

¿Establece relaciones respetuosas y cordiales con las personas de su trabajo, estableciendo límites claros en estas interrelaciones?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 64% opina que siempre establece relaciones respetuosas y cordiales con las personas de su trabajo, estableciendo límites claros en estas interrelaciones; un 29% opina que casi siempre; y un 7% opina que a veces.

**Análisis de la Pregunta N° 54:** ¿Da una explicación de sus decisiones y determinaciones a sus compañeros de trabajo de formas clara y profunda?

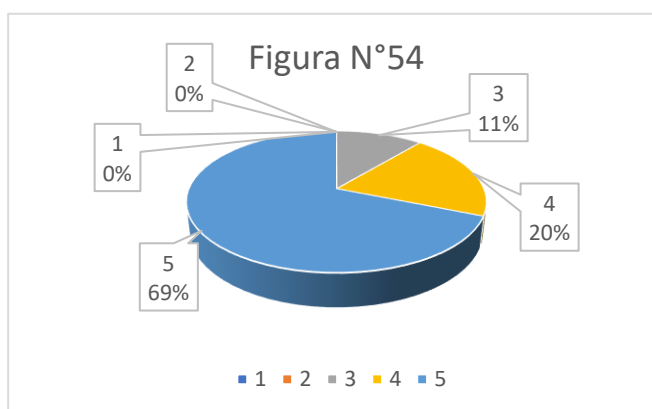
Tabla No 54  
Pregunta No 54

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	5	11
4	9	20
5	31	69
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 54

**Figura N° 54**

¿Da una explicación de sus decisiones y determinaciones a sus compañeros de trabajo de formas clara y profunda?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 69% opina que siempre da una explicación de sus decisiones y determinaciones a sus compañeros de trabajo de formas clara y profunda; un 20% opina que casi siempre; y un 11% opina que a veces.

**Análisis de la Pregunta N° 55:** ¿Presta atención y a la vez escucha cuando se produce un intercambio de palabras con sus compañeros de trabajo?

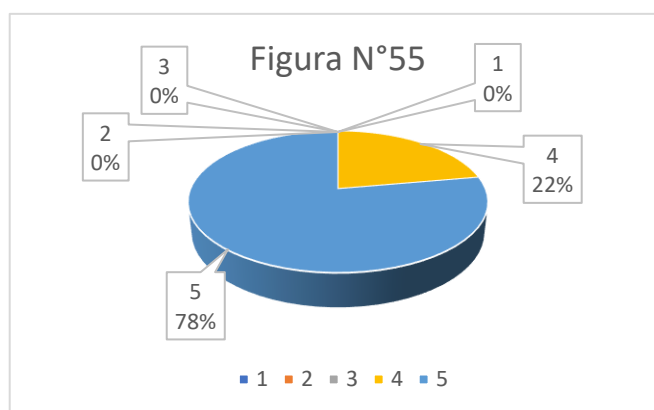
Tabla No 55  
Pregunta No 55

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	10	22
5	35	78
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 55

**Figura N° 55**

¿Presta atención y a la vez escucha cuando se produce un intercambio de palabras con sus compañeros de trabajo?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 78% opina que siempre presta atención y a la vez escucha cuando se produce un intercambio de palabras con sus compañeros de trabajo; y un 22% opina que casi siempre.

**Análisis de la Pregunta N° 56:** ¿Aplica sus valores y ejecuta sus principios al escuchar a sus compañeros de trabajo y pacientes sin tener alguna diferencia?

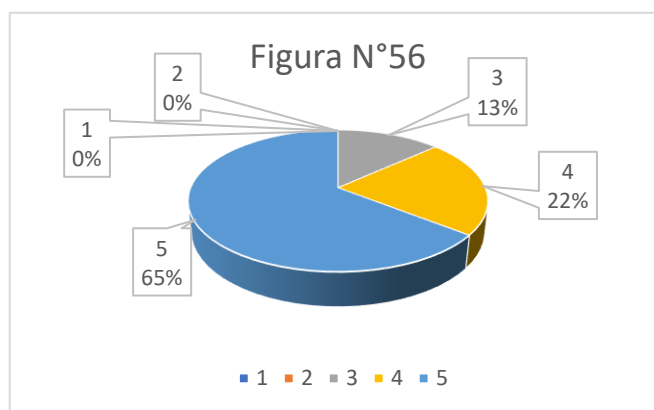
Tabla No 56  
Pregunta No 56

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	6	13
4	10	22
5	29	64
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 56

**Figura N° 56**

¿Aplica sus valores y ejecuta sus principios al escuchar a sus compañeros de trabajo y pacientes sin tener alguna diferencia?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 65% opina que siempre aplica sus valores y ejecuta sus principios al escuchar a sus compañeros de trabajo y pacientes sin tener alguna diferencia; un 22% opina que casi siempre; y finalmente un 13% opina que a veces.

**Análisis de la Pregunta N° 57:** ¿Expresa sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea la persona jefa, compañero de trabajo, o paciente?

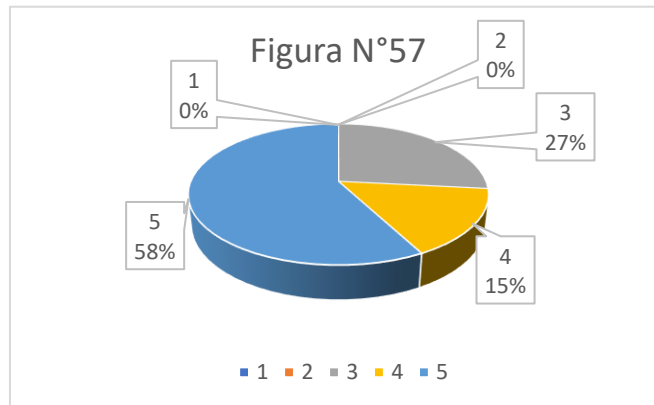
Tabla No 57  
Pregunta No 57

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	12	27
4	7	16
5	26	58
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 57

**Figura N° 57**

¿Expresa sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea la persona jefa, compañero de trabajo, o paciente?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que siempre expresa sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea la persona jefa, compañero de trabajo, o paciente; un 27% opina que a veces, y un 15% opina que casi siempre.

**Análisis de la Pregunta N° 58:** ¿Acepta y toma en cuenta las ideas, necesidades o acciones de los pacientes, compañeros de trabajo, o jefes, a pesar que sean totalmente diferentes a las tuyas?

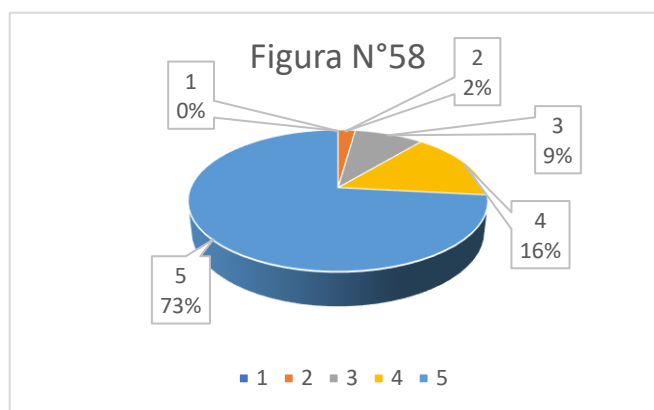
Tabla No 58  
Pregunta No 58

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	1	2
3	4	9
4	7	16
5	33	73
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 58

**Figura N° 58**

¿Acepta y toma en cuenta las ideas, necesidades o acciones de los pacientes, compañeros de trabajo, o jefes, a pesar que sean totalmente diferentes a las tuyas?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 73% opina que siempre acepta y toma en cuenta las ideas, necesidades o acciones de los pacientes, compañeros de trabajo, o jefes, a pesar que sean totalmente diferentes a las tuyas; un 16% opina que casi siempre; un 9% opina que a veces, u y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 59:** ¿Tiene total discreción cuando se realiza o ayuda a realizar un procedimiento invasivo con los pacientes del servicio, evitando que se vulnere su privacidad?

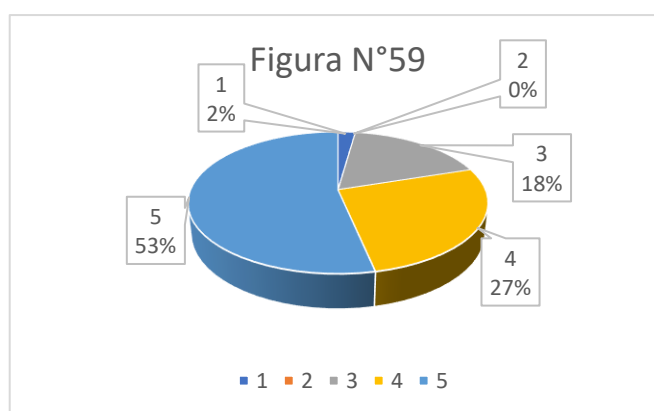
Tabla No 59  
Pregunta No 59

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	0	0
3	8	18
4	12	27
5	24	53
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 59

**Figura N° 59**

¿Tiene total discreción cuando se realiza o ayuda a realizar un procedimiento invasivo con los pacientes del servicio, evitando que se vulnere su privacidad?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 53% opina que siempre tiene total discreción cuando se realiza o ayuda a realizar un procedimiento invasivo con los pacientes del servicio, evitando que se vulnere su privacidad; un 27% opina que casi siempre; un 18% opina que a veces, y finalmente un 2% opina que nunca.



**Análisis de la Pregunta N° 60:** ¿Orienta y maneja la información personal de los pacientes, teniendo en cuenta siempre su seguridad?

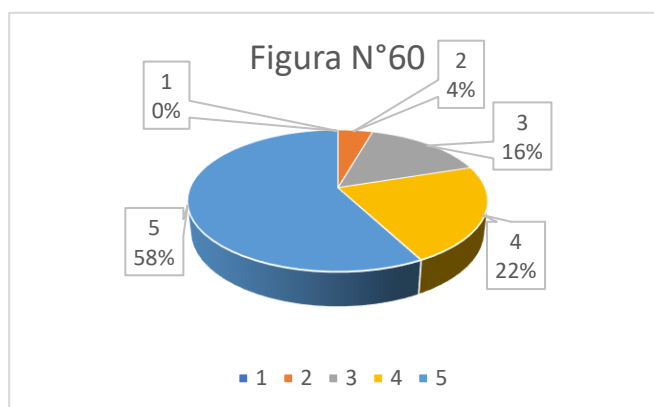
Tabla No 60  
Pregunta No 60

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	2	4
3	7	16
4	10	22
5	26	58
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 60

**Figura N° 60**

¿Orienta y maneja la información personal de los pacientes, teniendo en cuenta siempre su seguridad?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que orienta y maneja la información personal de los pacientes, teniendo en cuenta siempre su seguridad; un 22% opina que casi siempre; un 16% opina que a veces, y finalmente un 4% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 61:** ¿No divulga a personas ajenas información que es de carácter reservado con respecto a su puesto, y que esta podría afectar la convivencia?

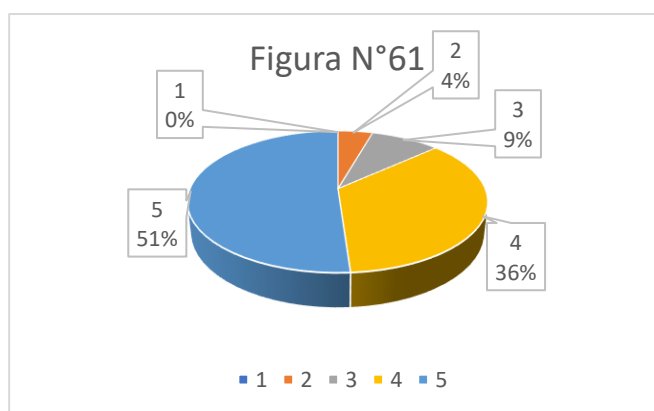
Tabla No 61  
Pregunta No 61

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	2	4
3	4	9
4	16	36
5	23	51
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 61

**Figura N° 61**

¿No divulga a personas ajenas información que es de carácter reservado con respecto a su puesto, y que esta podría afectar la convivencia?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 51% opina que siempre no divulga a personas ajenas información que es de carácter reservado con respecto a su puesto, y que esta podría afectar la convivencia, un 36% opina que casi siempre, un 9% opina que a veces, y un 4% que casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 62:** ¿Tiene prudencia y sensibilidad, al develar información, sin arriesgar algo de carácter reservado?

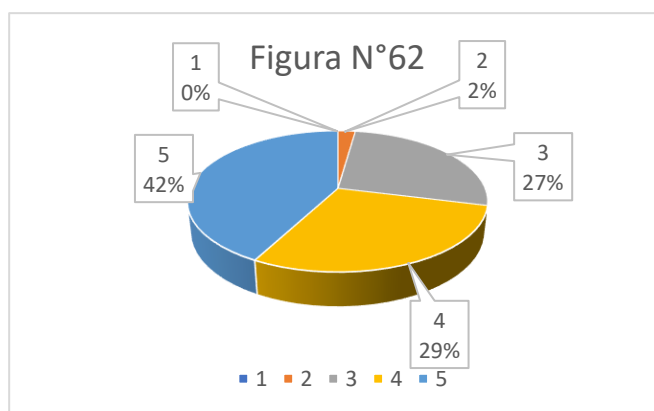
Tabla No 62  
Pregunta No 62

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	1	2
3	12	27
4	13	29
5	19	42
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 62

**Figura N° 62**

¿Tiene prudencia y sensibilidad, al develar información, sin arriesgar algo de carácter reservado?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 42% opina que siempre tiene prudencia y sensibilidad, al develar información, sin arriesgar algo de carácter reservado, un 29% opina que casi siempre, un 27% opina que a veces, y un 2% que casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 63:** ¿Da su criterio profesional y personal con respuesta concisa, según su puesto, no estando a cada momento consultando al jefe o compañeros?

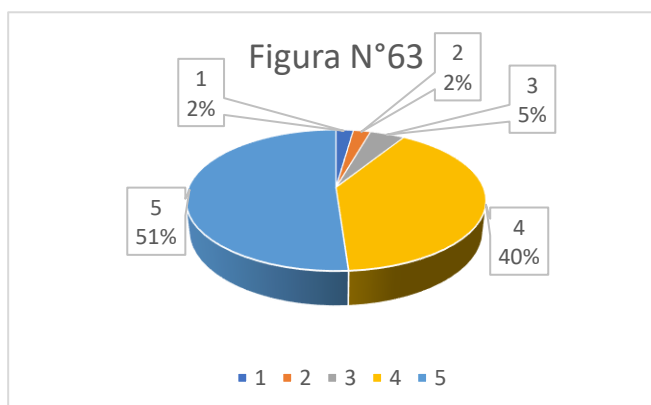
Tabla No 63  
Pregunta No 63

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	1	2
3	2	4
4	18	40
5	23	51
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 63

**Figura N° 63**

¿Da su criterio profesional y personal con respuesta concisa, según su puesto, no estando a cada momento consultando al jefe o compañeros?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 51% opina que siempre da su criterio profesional y personal con respuesta concisa, según su puesto, no estando a cada momento consultando al jefe o compañeros, un 40% opina que casi siempre, un 5% opina que a veces, un 2% que casi nunca y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 64:** ¿Resuelve en casi la totalidad las dudas de los pacientes de forma eficaz y efectiva?

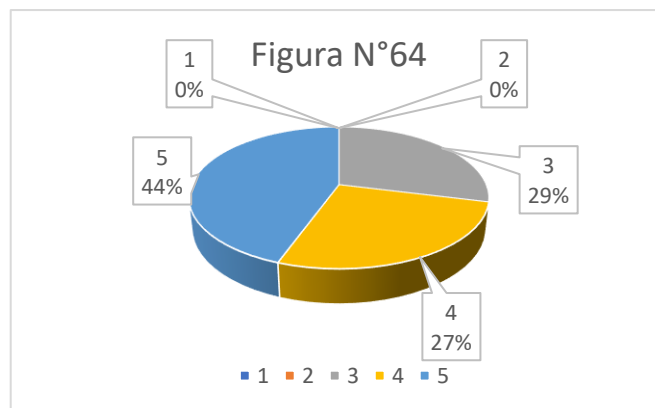
Tabla No 64  
Pregunta No 64

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	13	29
4	12	27
5	20	44
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 64

**Figura N° 64**

¿Resuelve en casi la totalidad las dudas de los pacientes de forma eficaz y efectiva?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 44% opina que siempre resuelve en casi la totalidad las dudas de los pacientes de forma eficaz y efectiva, un 27% opina que casi siempre, y un 29% opina que a veces.

**Análisis de la Pregunta N° 65:** ¿Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias (pacientes)?

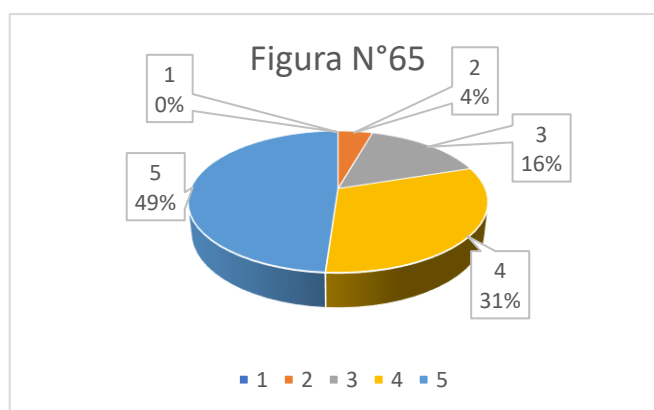
Tabla No 65  
Pregunta No 65

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	2	4
3	7	16
4	14	31
5	22	49
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 65

**Figura N° 65**

¿Presenta flexibilidad y apertura para atender y escuchar a los pacientes?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 49% opina que siempre presenta flexibilidad y apertura para atender y escuchar a los pacientes, un 31% opina que casi siempre, un 16% opina que a veces y finalmente un 4% opina que casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 66:** ¿Hace un análisis exhaustivo sobre cualquier situación que no comprende muy bien de los pacientes, y logra siempre obtener la información requerida?

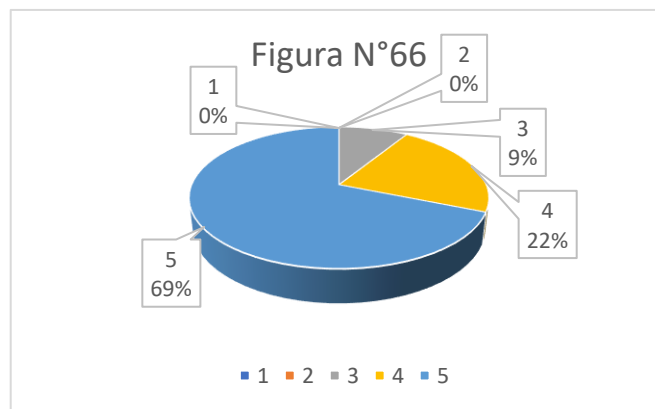
Tabla No 66  
Pregunta No 66

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	4	9
4	10	22
5	31	69
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 66

**Figura N° 66**

¿Hace un análisis exhaustivo sobre cualquier situación que no comprende muy bien de los pacientes, y logra siempre obtener la información requerida?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 69% opina que siempre hace un análisis exhaustivo sobre cualquier situación que no comprende muy bien de los pacientes, y logra siempre obtener la información requerida, un 22% opina que casi siempre, y un 9% opina que a veces.

**Análisis de la Pregunta N° 67:** ¿Consulta y cuenta con un manual de procedimientos administrativos y del servicio para optimizar el desempeño laboral?

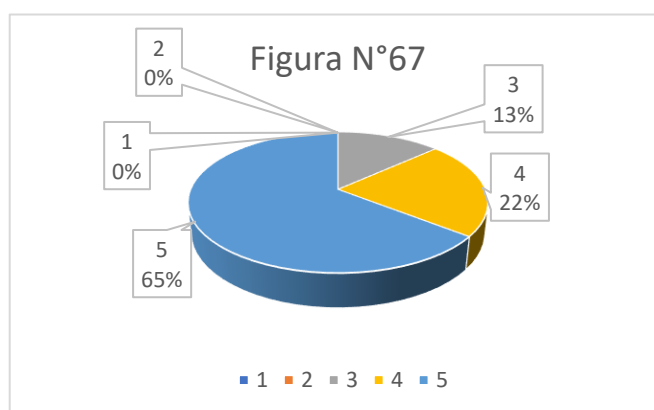
Tabla No 67  
Pregunta No 67

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	6	13
4	10	22
5	29	64
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 67

**Figura N° 67**

¿Consulta y cuenta con un manual de procedimientos administrativos y del servicio para optimizar el desempeño laboral?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 65% opina que siempre tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional, un 22% opina que casi siempre, y un 13% opina que a veces.



**Análisis de la Pregunta N° 68:** ¿Fomenta la unión entre compañeros de trabajo guiándolos para cumplir con los objetivos del servicio?

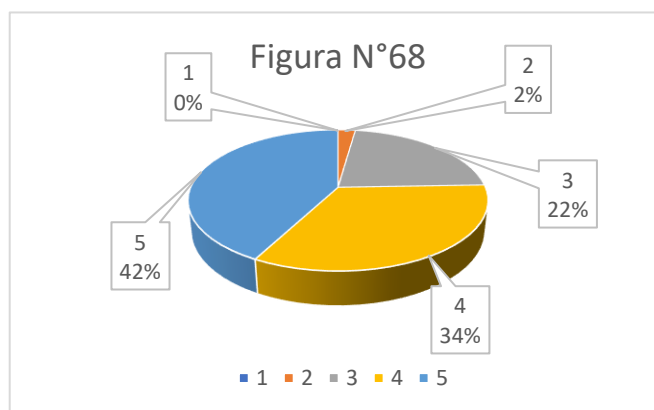
Tabla No 68  
Pregunta No 68

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	1	2
3	10	22
4	15	33
5	19	42
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 68

**Figura N° 68**

¿Fomenta la unión entre compañeros de trabajo guiándolos para cumplir con los objetivos del servicio?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 42% opina que Fomenta la unión entre compañeros de trabajo guiándolos para cumplir con los objetivos del servicio, un 34% opina que casi siempre, un 22% opina que a veces y finalmente un 2% opina que casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 69:** ¿Involucra a sus compañeros de trabajo, realzando cada potencialidad de cada uno, con la meta de crecimiento profesional?

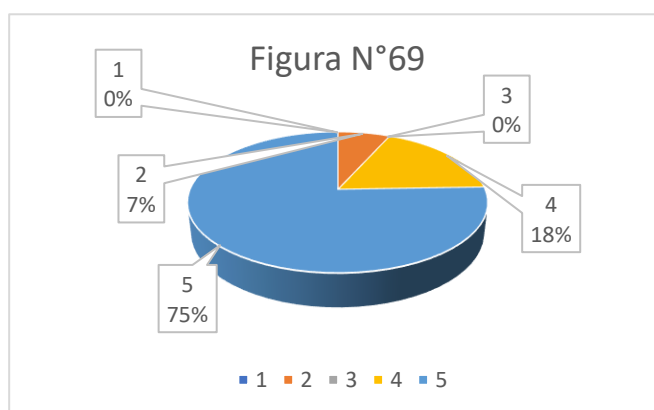
Tabla No 69  
Pregunta No 69

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	3	7
3	0	0
4	8	18
5	34	76
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 69

**Figura N° 69**

¿Involucra a sus compañeros de trabajo, realzando cada potencialidad de cada uno, con la meta de crecimiento profesional?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 75% opina que siempre involucra a sus compañeros de trabajo, realzando cada potencialidad de cada uno, con la meta de crecimiento profesional, un 18% opina que casi siempre, y finalmente un 7% opina que casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 70:** ¿Trabaja en equipo para asumir retos y llegar a cumplir las metas del servicio?

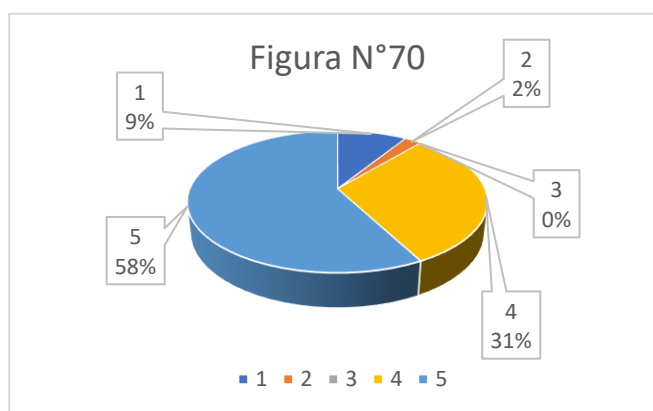
Tabla No 70  
Pregunta No 70

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	4	9
2	1	2
3	0	0
4	14	31
5	26	58
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 70

**Figura N° 70**

¿Trabaja en equipo para asumir retos y llegar a cumplir las metas del servicio?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que siempre trabaja en equipo para asumir retos y llegar a cumplir las metas del servicio, un 31% opina que casi siempre, un 2% opina que casi nunca, y finalmente un 9% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 71:** ¿Coordina acciones de forma precisa y oportuna que requiera su puesto laboral, teniendo en cuenta la normatividad y necesidad?

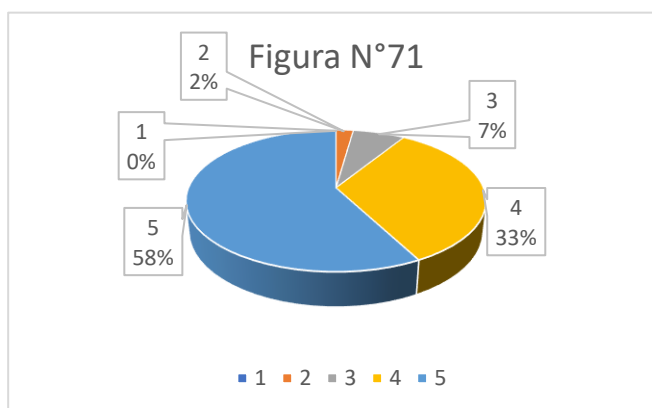
Tabla No 71  
Pregunta No 71

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	1	2
3	3	7
4	15	33
5	26	58
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 71

**Figura N° 71**

¿Coordina acciones de forma precisa y oportuna que requiera su puesto laboral, teniendo en cuenta la normatividad y necesidad?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 58% opina que siempre coordina acciones de forma precisa y oportuna que requiera su puesto laboral, teniendo en cuenta la normatividad y necesidad, un 33% opina que casi siempre, un 7% opina que a veces, y un 2% opina que casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 72:** ¿Acciona con celeridad cuando se presenten situaciones de emergencia de acorde a su puesto y ámbito de trabajo?

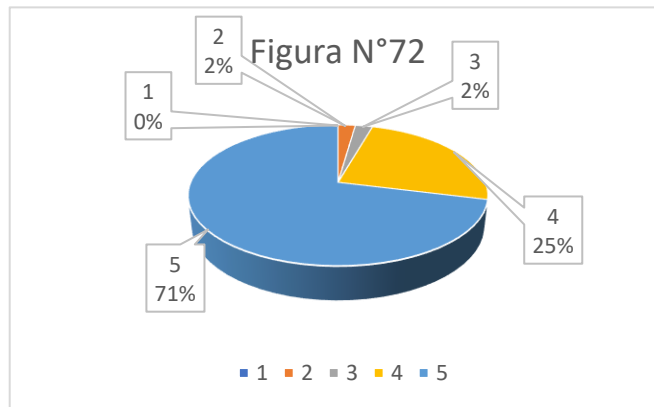
Tabla No 72  
Pregunta No 72

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	1	2
3	1	2
4	11	24
5	32	71
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 72

**Figura N° 72**

¿Acciona con celeridad cuando se presenten situaciones de emergencia de acorde a su puesto y ámbito de trabajo?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 69% opina que acciona con celeridad cuando se presenten situaciones de emergencia de acorde a su puesto y ámbito de trabajo, un 25% opina que casi siempre, un 2% opina que a veces, y un 2% opina que casi nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 73:** ¿Genera soluciones con convicción, que sean tangibles teniendo como fin lograr una armonía de grupo y que se resuelva con éxito el problema generado en el servicio?

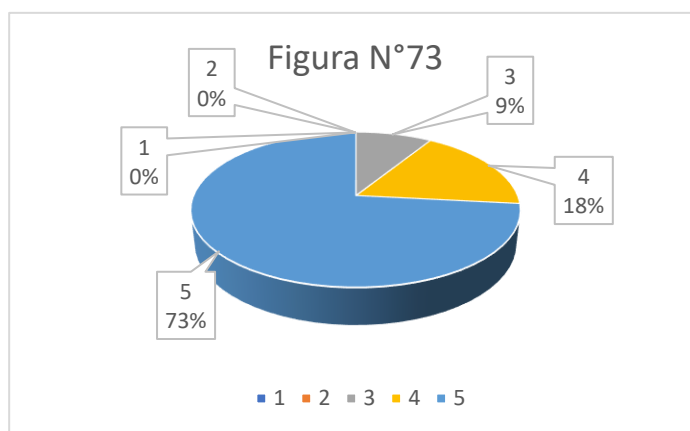
Tabla N° 73  
Pregunta N°73

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	0	0
3	4	9
4	8	18
5	33	73
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 73

**Figura N° 73**

¿Genera soluciones con convicción, que sean tangibles teniendo como fin lograr una armonía de grupo y que se resuelva con éxito el problema generado en el servicio?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 73% opina que siempre genera soluciones con convicción, que sean tangibles teniendo como fin lograr una armonía de grupo y que se resuelva con éxito el problema generado en el servicio, un 18% opina que casi siempre, y finalmente un 9% opina que a veces.

**Análisis de la Pregunta N° 74:** ¿Eres una persona conciliadora cuando se suscita un problema, encuentras soluciones tangibles; y que estas no se transformen en favoritismos que puedan incrementar el conflicto?

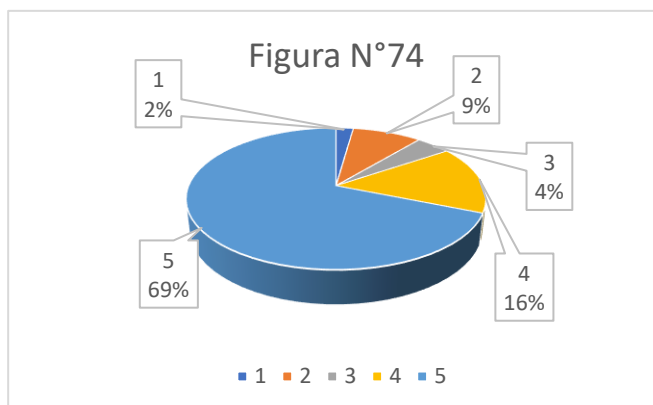
Tabla No 74  
Pregunta No 74

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2
2	4	9
3	2	4
4	7	16
5	31	69
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 74

**Figura N° 74**

¿Eres una persona conciliadora cuando se suscita un problema, encuentras soluciones tangibles; y que estas no se transformen en favoritismos que puedan incrementar el conflicto?



Análisis: Se puede indicar que de la totalidad de los encuestados se aprecia que del 100% el 69% opina que siempre resultan ser personas conciliadoras cuando se suscita un problema, encuentras soluciones tangibles; y que estas no se transformen en favoritismos que puedan incrementar el conflicto, un 16% opina que casi siempre, un 4% opina que a veces, un 9% opina que casi nunca y finalmente un 2% opina que nunca.

**Análisis de la Pregunta N° 75:** ¿Tiene la predisposición de empoderar su servicio que genere mayor productividad, para esto transmite sus experiencias al personal nuevo según el puesto que ejerce?

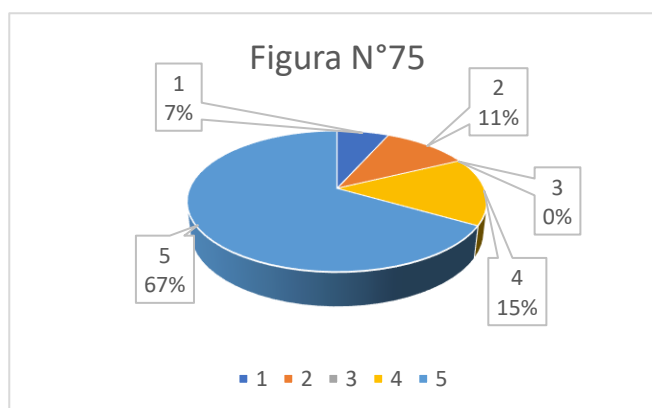
Tabla No 75  
Pregunta No 75

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	3	7
2	5	11
3	0	0
4	7	16
5	30	67
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 75

**Figura N° 75**

¿Tiene la predisposición de empoderar su servicio que genere mayor productividad, para esto transmite sus experiencias al personal nuevo según el puesto que ejerce?



Análisis: Se puede indicar de la totalidad de los encuestados, se aprecia que del 100% el 67% opina que siempre tiene la predisposición de empoderar su servicio que genere mayor productividad, para esto transmite sus experiencias al personal nuevo según el puesto que ejerce, un 15% opina que casi siempre, un 11% opina que casi nunca y finalmente un 7% opina que nunca.



**Análisis de la Pregunta N° 76:** ¿Controla adecuadamente sus emociones y tiene empatía con sus compañeros de trabajo y pacientes para resolver cualquier conflicto interno o externo?

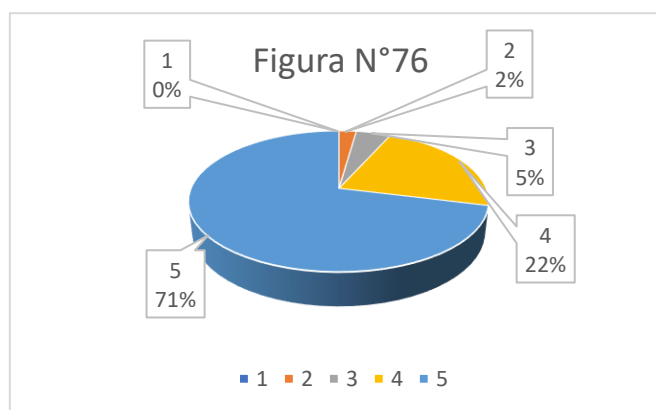
Tabla No 76  
Pregunta No 76

Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0
2	1	2
3	2	4
4	10	22
5	32	71
Total	45	100

Nota: Describe la distribución de frecuencias de la pregunta N° 76

**Figura N° 76**

¿Controla adecuadamente sus emociones y tiene empatía con sus compañeros de trabajo y pacientes para resolver cualquier conflicto interno o externo?



**Análisis:** Se puede indicar que de la totalidad de los encuestados se aprecia que del 100% el 71% opina que controla adecuadamente sus emociones y tiene empatía con sus compañeros de trabajo y pacientes para resolver cualquier conflicto interno o externo, un 22% opina que casi siempre, un 5% opina que a veces y finalmente un 2% opina que casi nunca.

**Tabla N° 77**

Clasificación de Valores Máximos y Mínimos de las 2 variables y sus dimensiones:

Motivación y Desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	PUNTUACION (N=45 ENCUESTADOS) PROMEDIO DE LA ESCALA DE LIKERT) ptos	ESCALA (ptos)	TOTAL ptos	CLASIFI- CACION ptos
MOTIVACION	1.-INTRINSICA	69 ptos. <b>BUENA</b>	1.- Mala (5-29) 2.- Regular (30-55). 3.-Buena(56-80)	138 ptos	<b>BUENA</b> 1.- Mala (5-56) 2.- Regular (57-108). 3.-Buena (109-160)
	2.-EXTRINSICA	69 ptos. <b>BUENA</b>	1.- Mala (5-29) 2.- Regular (30-55). 3.-Buena(56-80)		
DESEMPEÑO LABORAL	1.-LOGRO DE METAS	45 ptos <b>BUENA</b>	1.- Mala (5-19) 2.- Regular (20-34). 3.-Buena(35-50)	197 ptos	<b>BUENA</b> 1.- Mala (5-76) 2.- Regular (77-142). 3.-Buena (143-220)
	2.-INICIATIVA	37 ptos. <b>BUENA</b>	1.- Mala (5-16) 2.- Regular (17-28). 3.-Buena(29-40)		
	3.-RELACIONES INTER-PERSONALES	75 ptos. <b>BUENA</b>	1.- Mala (5-32) 2.- Regular (33-59). 3.-Buena(60-85)		
	4.-LIDERAZGO	40 ptos. <b>BUENA</b>	1.- Mala (5-18) 2.-Regular (19-32). 3.-Buena (33-45)		

**Análisis:** De los 45 encuestados en el servicio de Ginecología y Obstetricia que dieron su calificación en promedio se obtuvo como resultado que la Motivación en su dimensión intrínseca fue de 69 ptos con calificación de Buena, en su dimensión extrínseca fue de 69 ptos con calificación de buena, y como variable en su totalidad de sus 2 dimensiones fue de 138 ptos con calificación total de buena. En la variable de desempeño laboral en su dimensión de logro de metas se obtuvo como resultado 45 ptos con calificación de buena, en su dimensión de Iniciativa se obtuvo 37 puntos con calificación de buena, en su dimensión de relaciones interpersonales se obtuvo 75 ptos con calificación de buena, en su dimensión de Liderazgo se obtuvo 40 puntos con calificación de buena, y como variable en su totalidad de sus 4 dimensiones fue de 197 puntos con calificación de buena.

## 4.2. Análisis estadístico inferencial

**Tabla 78.** Contrastación de la hipótesis general

**PASO 1:** La motivación se asocia de forma significativa con el desempeño laboral del personal asistencial del servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Luis N. Sáenz, Lima 2021, se ha obtenido el siguiente cuadro de datos de correlación de Spearman.

**PASO 2: Cálculo de correlación entre la variable Motivación y Desempeño laboral.**

<b>Correlaciones</b>				Motivacion_X	Desempeño_L aboral_Y
Rho de Spearman	de	Motivacion_X	Coeficiente de correlación	1.000	.446**
			Sig. (bilateral)	.	.002
			N	45	45
		Desempeño_Laboral_Y	Coeficiente de correlación	.446**	1.000
			Sig. (bilateral)	.002	.
			N	45	45

\*\* Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Prueba del Rho Spearman que permite conocer si existe relación y el nivel de este.

### **PASO 3: Análisis Inferencial**

En la tabla 77, se evidencia que existe relación alta, pues la correlación fue  $P=0,446^{**}$ ; además la significancia fue  $\text{Sig.}=0,002$ ; permitiendo indicar que se acepta la hipótesis planteada. Además, el coeficiente de Rho Spearman de  $0,446^{**}$  indica una correlación positiva moderada quiere decir que, si se incrementa la motivación, el desempeño laboral también se incrementa en la misma proporción.

**Tabla 79.** Contrastación de la hipótesis secundaria N°1

**PASO 1:** Habiendo planteado la hipótesis específica N°1 con la siguiente proposición: La motivación se relacionan sustantivamente con el logro de metas del personal asistencial del servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Luis N. Sáenz, Lima 2021, se ha obtenido el siguiente cuadro de datos de correlación de Spearman.

**PASO 2: Cálculo de correlación entre la variable Motivación y Logro de metas del personal.**

		<b>Correlaciones</b>		
			Motivacion_X	Logro_de_met as_Y1
Rho de Spearman	Motivación_X	Coeficiente de correlación	1.00	.391**
		Sig. (bilateral)	.	.008
		N	45	45
	Logro_de_met as_Y1	Coeficiente de correlación	.391	1.000
		Sig. (bilateral)	.008	.
		N	45	45

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,08 (bilateral).

Nota: Prueba del Rho Spearman que permite conocer si existe relación y el nivel de este.

**PASO 3: Análisis Inferencial**

En la tabla 78, se evidencia que existe relación moderada, pues la correlación fue  $P=0,391^{**}$ ; además la significancia fue  $\text{Sig.}=0,008$ ; permitiendo indicar que se acepta la hipótesis planteada. Además, el coeficiente de Rho Spearman de  $0,391^{**}$  indica una correlación positiva baja, quiere decir que, si se incrementan la motivación, el logro de metas del personal también se incrementa en la misma proporción.

**Tabla 80.** Contrastación de la hipótesis secundaria N°2

**PASO 1:** Habiendo planteado la hipótesis específica N°2 con la siguiente proposición: La motivación se relaciona significativamente con la iniciativa del personal asistencial del servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Luis N. Sáenz, Lima 2021, se ha obtenido el siguiente cuadro de datos de correlación de Spearman.

**PASO 2: Cálculo de correlación entre la variable Motivación e Iniciativa del personal.**

		<b>Correlaciones</b>		
			Motivacion_X	Iniciativa_Y2
Rho de Spearman	Motivacion_X	Coeficiente de correlación	1.000	.308*
		Sig. (bilateral)	.	.040
		N	45	45
	Iniciativa_Y2	Coeficiente de correlación	.308*	1.000
		Sig. (bilateral)	.040	.
		N	45	45

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,04 (bilateral).

Nota: Prueba del Rho Spearman que permite conocer si existe relación y el nivel de este.

### **PASO 3: Análisis Inferencial**

En la tabla 79, se evidencia que existe relación positiva baja, pues la correlación fue  $P=0,308^*$ ; además la significancia fue  $\text{Sig.}=0,040$ ; permitiendo indicar que se acepta la hipótesis planteada. Además, el coeficiente de Rho Spearman de  $0,308^*$  indica una correlación positiva baja, quiere decir que, si se incrementa la motivación, la iniciativa también se incrementa en la misma proporción.

**Tabla 81.** Contrastación de la hipótesis secundaria N°3

**PASO 1:** Habiendo planteado la hipótesis específica N°3 con la siguiente proposición: La motivación se relacionan de modo preponderante con las relaciones interpersonales del personal asistencial del servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Luis N. Sáenz, Lima 2021, se ha obtenido el siguiente cuadro de datos de correlación de Spearman.

**PASO 2: Cálculo de correlación entre la variable Motivación y Relaciones Interpersonales del personal.**

				Motivacion_	Relaciones_
				X	Interperso
					nales_
					Y3
Rho	de Motivacion_X	Coeficiente	de	1.	.35
Spearman		correlación		000	1*
		Sig. (bilateral)		.	.01
					8
		N		45	45
		Coeficiente	de	.3	1.0
	Relaciones_Interperso	correlación		51*	00
	nales_Y3	Sig. (bilateral)		.0	.
				18	
		N		45	45

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Prueba del Rho Spearman que permite conocer si existe relación y el nivel de este.

### **PASO 3: Análisis Inferencial**

En la tabla 80, se evidencia que existe relación positiva baja, pues la correlación fue  $P=0,351^*$ ; además la significancia fue  $Sig.=0,018$ ; permitiendo indicar que se acepta la hipótesis planteada. Además, el coeficiente de Rho Spearman de  $0,351^*$  indica una correlación positiva baja, quiere decir que, si se incrementan la motivación, las relaciones interpersonales también se incrementa en la misma proporción.

**Tabla 82.** Contrastación de la hipótesis secundaria N°4

**PASO 1:** Habiendo planteado la hipótesis específica N°4 con la siguiente proposición: La motivación se relaciona de forma significativa con el liderazgo del personal asistencial del servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Luis N. Sáenz, Lima 2021, se ha obtenido el siguiente cuadro de datos de correlación de Spearman.

**PASO 2: Cálculo de correlación entre la variable Motivación y Liderazgo del**

**Correlaciones**

				Motivacion_X	Liderazgo_Y4
Rho de Spearman	de Motivacion_X	Coeficiente de correlación		1.000	.348*
		Sig. (bilateral)		.	.019
		N		45	45
	Liderazgo_Y4	Coeficiente de correlación		.348*	1.000
		Sig. (bilateral)		.019	.
		N		45	45

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**personal.**

Nota: Prueba del Rho Spearman que permite conocer si existe relación y el nivel de este.

**PASO 3: Análisis Inferencial**

En la tabla 81, se evidencia que existe relación positiva baja, pues la correlación fue  $P=0,348^*$ ; además la significancia fue  $Sig.=0,019$ ; permitiendo indicar que se acepta la hipótesis planteada. Además, el coeficiente de Rho Spearman de  $0,348^*$  indica una correlación positiva baja, quiere decir que, si se incrementan la motivación, el liderazgo también se incrementa en la misma proporción.

## V. DISCUSIÓN

Habiendo planteado con el objetivo general de identificar qué relación existe entre la motivación y el desempeño del personal asistencial del servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital de Policía, Lima 2021, se ha demostrado como resultado de la correlación de Rho Spearman un 0,446\*\* y un nivel de significancia bilateral de  $P < 0,05$  que confirma que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral, con igual similitud (Bernal, 2020) en su trabajo de investigación motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020, obtuvieron un resultado parecido de un Rho Spearman de 0,720 y una significancia bilateral  $p < 0,05$  donde el nivel de confianza es del 95%, y así mismo. (Granados, 2020) en su investigación motivación y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, en comparación este último obtuvo como resultado final una interrelación entre estas dos variables fue directamente positiva baja con Rho de Spearman  $r = 0,350$  y una significancia bilateral  $p < 0,05$ , concluyendo que la motivación baja influye a que su desempeño laboral sea bajo.

¿Por otro lado, habiendo planteado el objetivo específico uno donde se quiere Determinar manera la motivación se relaciona con el logro de metas del personal asistencial del servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital de Policía, Lima 2021, se ha demostrado como resultado de la correlación de Rho Spearman un 0,391\*\* y un nivel de significancia bilateral de  $p < 0,05$  que confirma que existe una relación entre la motivación y el logro de metas. En comparación con los investigadores (Burga Vásquez y Wiese Eslava, 2018) en su trabajo de investigación motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, también se obtuvo un coeficiente relacional de Rho de Spearman de 0.604 y una significancia bilateral  $p < 0,05$ . Estos trabajos donde se evalúa que la motivación y el desempeño laboral son directamente proporcionales a más motivación mejor desempeño laboral.

En comparación con un trabajo de investigación (Sum, 2015), en su tesis de motivación y desempeño laboral en los empleados administrativos de una empresa



del sector alimentos 1 del área de Quetzaltengo – Guatemala, la diferencia fue que se utilizó un examen psicométrico para calcular el nivel de motivación, en comparación con nuestro trabajo que se utilizó un instrumento de medición a través de una encuesta aplicada a las necesidades y el ambiente de trabajo en el hospital de Policía, donde en ambos escenarios, los resultados fueron similares, hubo una correlación alta entre motivación y desempeño laboral, a pesar de haber aplicado diferente instrumento de medición, según la escala de Likert, por un lado y por el otro con un examen psicométrico ambos resultados fueron similares.

Así mismo, habiendo planteado el objetivo específico dos con la siguiente relación si existe entre la motivación y la iniciativa del personal asistencial del servicio de Ginecología y Obstetricia en un hospital de nivel III, 2021 se ha demostrado como resultado de la correlación de rho Spearman un 0,308\* y un nivel de significancia bilateral de  $p < 0,05$  que confirma que existe una relación entre la motivación y la iniciativa, con igual similitud (Linares, 2017), en su investigación sobre motivación y desempeño laboral en un centro de salud la Huayrona, de nivel correlacional, participando 48 personas y se determinó que si hubo una correlación directa alta con Rho de Spearman  $r = 0,806$  y una significancia bilateral  $p < 0,05$ , finalizando que este coeficiente bien permitió creer que la motivación y la iniciativa como una dimensión de la variable de desempeño laboral son proporcionales, y para esto el personal del centro de salud investigado demostró en su encuesta que el 60 % tenía una iniciativa alta, correlacionando directamente el coeficiente de Rho de Spearman. De igual forma (Perales, 2016) en su investigación y desempeño laboral del personal de patología clínica del hospital nacional Hipólito Unanue, que fueron 91 personas se obtuvo una correlación significativamente alta con Rho de Spearman de 0,809 y una significancia bilateral  $p < 0.05$ . Concluyendo dentro de sus dimensiones que, a mayor iniciativa del personal, la motivación es proporcional. Así mismo en la investigación de (López, 2015) en su trabajo sobre síntomas del estrés y la relación con el nivel del desempeño laboral en tres dimensiones, estudio el estrés y como repercute en el desempeño laboral del personal del personal del Hospital básico Nanegalito de Ecuador: trabajo en equipo, liderazgo e iniciativa

resaltando serios problemas como sobrecarga de trabajo y mucha presión que lleva a una mala comunicación del personal con los pacientes , mayor exigencia , insatisfacción y problemas de salud concluyendo que no se relacionó que a pesar que tenían el 62% de los encuestados un nivel alto de estrés , esto no vario en su desempeño laboral, y es netamente inverso en otros trabajos donde el estrés laboral con lleva a que el desempeño laboral disminuya , que ambas variables sean inversamente proporcionales. En comparación con la investigación de (Enríquez, 2014), donde si hubo proporcionalidad directa en la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto de Visión en México, este se vio que tenían un alto nivel de iniciativa; y por lo que conllevó que obtuvieran una correlación de Rho de Spearman de 0,646, analizando entre los empleados del hospital de Policía y los empleados del Instituto de visión de México ambos porcentajes de trabajadores se clasificaron en el nivel intermedio de tener iniciativa.

Así mismo, habiendo planteado el objetivo específico tres, establecer relación debe ser existe entre la motivación y las relaciones interpersonales del personal asistencial del servicio de Ginecología y Obstetricia del hospital de Policía, Lima 2021, se ha demostrado como resultado de la correlación de rho Spearman un 0,351\* y un nivel de significancia bilateral de  $p < 0,05$  que confirma que existe una relación entre la motivación y las relaciones interpersonales, comparando con la investigación de (López , 2016) en su trabajo motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del Hospital Dos de Mayo, se obtuvo una correlación positiva baja con Rho de Spearman de 0,535 y una significancia bilateral  $p < 0,05$  y analizando la dimensión de relaciones interpersonales de la variable de desempeño laboral , este se vio disminuido ya que el 45% del personal obtuvo un nivel moderado de satisfacción en las relaciones interpersonales. En comparación con el estudio de (Enríquez, 2014) en su tesis titulada: Motivación y desempeño laboral en los empleados del instituto de la visión en México, en 164 empleados el 50 % manifestó que había un nivel intermedio de satisfacción entre las relaciones interpersonales, concluyendo que una similitud con nuestra investigación, donde el 45% manifestó que las relaciones interpersonales no eran

las idóneas , y clasificándose en un nivel intermedio entre la variable de la motivación y la dimensión de las relaciones interpersonales.

Por ultimo habiendo planteado el objetivo específico cuatro, identificar qué relación existe entre la motivación y el liderazgo del personal asistencial del servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital de Policía, Lima 2021 , se ha demostrado como resultado de la correlación de rho Spearman un 0,348\* y un nivel de significancia bilateral de  $p < 0,05$  que confirma que existe una relación positiva baja entre la motivación y el liderazgo.

En comparación con la investigación de (Inca, 2016), de motivación y desempeño laboral en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, dentro de sus dimensiones de desempeño laboral, se estudió el liderazgo, y según los resultados de la encuesta esta dimensión en los trabajadores contestó que el 75% no tenía claro que era ser un líder, obteniéndose directamente que el coeficiente de Rho de Spearman se obtuviera 0,136 que significa una correlación directa baja con una significancia de  $p < 0,05$ , y así mismo se comparó con el estudio de (Jaén, 2010) en la tesis de predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación , personalidad y percepción de factores psicosociales, se analizó que uno de los factores psicosociales era parte el liderazgo, este estaba en el nivel bajo ya que el 89% de los encuestados contesto que se sentía ser un líder , caso contrario con nuestra investigación que el 755 contesto que no sabía ser un líder. En comparación con el estudio de (Bohórquez, 2015), en su estudio sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel se realizaron encuestas a 30 usuarios y 10 entrevistas al personal que labora en dicho centro a fin de visualizar los problemas y consiguientes actividades obteniéndose que dentro de las dimensiones el liderazgo es importante en la mejora de tener un clima organizacional y por ende un rendimiento del desempeño laboral adecuado.

## **VI. CONCLUSIONES**

6.1. La Motivación está en un nivel bueno con un puntaje 138 de 160 y se relaciona significativamente con el desempeño laboral que también está en un nivel

bueno con un puntaje de 197 de 220 puntos y se obtuvo una correlación directa positiva con  $Rho=0,446$  y una significancia bilateral de  $p < 0,005$  aceptando la hipótesis general planteada que ambas variables se relacionan en forma directa, significativa y proporcional en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital de nivel III, Lima 2021.

- 6.2. La motivación está un nivel bueno, se relaciona moderada y sustantivamente con el logro de metas que también está en un nivel bueno con un puntaje 45 de 50 en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital de nivel III, Lima 2021. Pues la correlación fue  $Rho=0,391$ , con una Significancia bilateral de  $p < 0,005$ , aceptando la hipótesis específica planteada.
- 6.3. La motivación está en un nivel bueno, se relaciona positivamente baja y significativamente con la iniciativa que también está en un nivel bueno con un puntaje de 37 de 45 en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital de nivel III, Lima 2021. Pues la correlación fue  $Rho=0,308$  con una significancia bilateral de  $p < 0,005$ , aceptando la hipótesis específica planteada.
- 6.4 La motivación está en un nivel bueno, se relaciona positivamente baja y preponderantemente con las relaciones interpersonales que también está en un nivel bueno con un puntaje de 75 de 85 en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital de nivel III, Lima 2021. Pues la correlación fue  $Rho=0,351$  con una significancia bilateral de  $p < 0,005$ , aceptando la hipótesis específica planteada.
- 6.5 La motivación está en un nivel bueno, se relaciona positivamente baja y preponderantemente con el liderazgo que también está en un nivel bueno con un puntaje de 40 de 45 en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital de nivel III, Lima 2021. Pues la correlación fue  $Rho=0,349$  con una significancia bilateral de  $p < 0,005$  aceptando la hipótesis específica planteada.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda que la dirección de recursos humanos del hospital instaure un programa a corto, mediano y largo plazo sobre mejorar las relaciones interpersonales del personal asistencial, se evidenció un porcentaje alto de la escala 3 (a veces), es decir a veces los profesionales de salud no tienen buenas relaciones entre los compañeros.
- 7.2. Se recomienda a la Jefatura de la División Materno Infantil de Ginecología y obstetricia del hospital Policia motivar intrínsecamente y extrínsecamente al personal asistencial, pues se evidencia un nivel regular medio en el análisis de tablas cruzadas, siendo necesario instruir y reforzar para que el personal este más motivado y por ende genere un mejor desempeño laboral; entre las debilidades se encuentra que el personal asistencial no se siente identificado con la institución.
- 7.3. Se recomienda al jefe del servicio de Ginecología y Obstetricia hacer uso de indicadores de logro de metas para identificar que personal no tiene concretizado sus metas y no se genere una frustración profesional y esto afecte el desempeño laboral; a través de su servicio asistencial con los pacientes.
- 7.4. Se recomienda que los profesionales de salud del servicio de Ginecología y Obstetricia; lleven un curso de liderazgo motivado por la dirección de recursos humanos del hospital para así generar que haya mejor productividad, mejor atención al paciente, y que se cumpla la misión y visión del servicio y del hospital.

## REFERENCIAS

- Arango (2018) presento la tesis titulada Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi banco, agencia lima este, Lima, 2018. Tesis pregrado. Universidad Inca Garcilaso de la Vega Lima – Perú.
- 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)
- 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&p=rev=search>
- Bhat, A. (2018). *Quantitative research: definition, methods, types and examples.*

(Investigación cuantitativa: definición, métodos, tipos y ejemplos).

- 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 nº. 1*. (Tesis Doctoral). Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Recuperado de:

[http://repositorio.ausjal.org/browse?rpp=20&order=ASC&sort\\_by=1&etal=-1&type=author&starts\\_with=C](http://repositorio.ausjal.org/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\\_GC R. pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16088/Consuelo_GC_R.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*.

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 Montemorelos. México. Recuperado

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.scielo.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.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500)

Gonzales, S. (2019). *Una concepción integradora de la motivación humana*.

Psicología en Estudio. 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.

## ANEXOS

**Anexo 1.** Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X Motivación 1= MALA 2= REGULAR 3= BUENA	<p><b>Motivación intrínseca:</b> 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. (Salazar, 2020, p. 2).</p> <p><b>Motivación extrínseca:</b> Todos los estímulos vienen de afuera. Aquella en la que intervienen factores que no dependen del individuo, depende de los emolumentos que se reciba. (Ramírez, 2020, p. 4).</p>	La Motivación, se dividió en dos dimensiones: Intrínseca e Extrínseca. De esta forma el instrumento se dividió en 32 ítems, evaluándose por medio de escala Likert, valorado del 1 al 5.	<p>X1. Motivación intrínseca</p> <p>X2. Motivación Extrínseca</p>	<p>Autonomía</p> <p>Interés</p> <p>Aprendizaje</p> <p>Aprobación</p> <p>Logros</p> <p>Reconocimiento</p>	<p>Likert (ordinal)</p> <p>5 = Siempre. 4 = Casi Siempre. 3 = A veces. 2 = Casi Nunca. 1 = Nunca.</p>
Variable Y Desempeño Laboral 1= MALA 2= REGULAR 3= BUENA	Es lo que produce una persona en su labor, ligado a estándares de evaluación. (Sáez, 2016, p. 34).	El Desempeño Laboral, se dividieron en cuatro dimensiones: Logro de metas, iniciativa, relaciones interpersonales y liderazgo, cada una con sus respectivos indicadores. De esta forma el instrumento se dividió en 44 ítems, evaluándose por medio de escala Likert, valorado del 1 al 5.	<p>Y1. Logro de metas</p> <p>Y2. Iniciativa</p> <p>Y3. Relaciones interpersonales</p> <p>Y4. Liderazgo</p>	<p>Aporte</p> <p>Cumplimiento</p> <p>Apoyo</p> <p>Iniciativa</p> <p>Decisión</p> <p>Creatividad</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Comunicación</p> <p>Aceptación</p> <p>Empatía</p> <p>Participación</p> <p>Intervención</p>	<p>Likert (ordinal)</p> <p>5 = Siempre. 4 = Casi Siempre. 3 = A veces. 2 = Casi Nunca. 1 = Nunca.</p>

Anexo 2. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
Problema General	Objetivo General	Hipótesis			
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021?	Describir de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal asistencial en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021.	La motivación se asocia de forma significativa con el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021.	<b>Variable X:</b> <b>Motivación</b>	X1: Intrínseca X2: Extrínseca	<b>Tipo:</b> Básica, porque se estudiaron variables conocidas, pero en un contexto distinto, con el objetivo de obtener un resultado de variables conocidas bajo un contexto distinto.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	<b>Variable Y:</b> <b>Desempeño laboral</b>	Y1: Logro de metas. Y2: Iniciativa Y3: Relaciones interpersonales Y4: Liderazgo.	<b>Diseño:</b> Diseño no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal. Porque no se manipulo las variables de estudio, sino se describió y relacionó en un único y determinado momento.
1. ¿Qué relación existe entre la motivación y el logro de metas del en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021? 2. ¿Qué relación existe entre la motivación y la iniciativa en los	1. Identificar la relación existente entre la motivación y el logro de metas en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021 2. Establecer la relación existente entre la	1. La motivación se relaciona significativamente con el logro de metas en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021. 2. La motivación se relaciona significativamente con la iniciativa en			<b>Método:</b> Hipotético – deductivo, porque se hizo uso de la

<p>trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la motivación y las relaciones interpersonales en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la motivación y el liderazgo en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021?</p>	<p>motivación y la iniciativa en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021.</p> <p>3. Demostrar la relación existente entre la motivación y las relaciones interpersonales en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021</p> <p>4. Identificar la relación existente entre la motivación y el liderazgo en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021</p>	<p>los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021.</p> <p>3. La motivación se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021.</p> <p>4. La motivación se relaciona significativamente con el liderazgo en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021.</p>			<p>hipótesis buscando contrastarla a través de la recolección de datos por medio del estudio de campo.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Estuvo conformada por 45 personal asistencial entre técnicos de enfermería, obstetras, médicos ginecólogos, residentes de ginecología que laboran entre octubre a noviembre del servicio de Ginecología y obstetricia del Hospital Luis N. Sáenz en Lima durante el tercer trimestre del 2021.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Estuvo conformada por 45 personal asistencial que laboran en el servicio de Ginecología y Obstetricia entre octubre a Noviembre del Hospital Luis N. Sáenz en Lima durante el tercer trimestre del 2021.</p>
---	---	---	--	--	--

					<p><b>Muestreo:</b></p> <p>Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador, haciendo uso del 100% del total de la población, que son un total de 45 personal asistencial.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p> <p><b>Análisis de datos:</b></p> <p>Por medio de la estadística inferencial se obtuvo la prueba de normalidad que permitió indicar el tipo de prueba de hipótesis a usar para poder contrastar las hipótesis planteadas.</p>
--	--	--	--	--	--

**Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos**  
**Cuestionario de evaluación de la Motivación-Adaptado por Lengua (2021)**

DIMENSIONES / ÍTEMS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>D1: INTRÍNSECA</b>						
1	¿ Es autónomo en las decisiones que pueda responsabilizarse, en la institución donde labora durante la pandemia?					
2	¿ No Tiene dificultad en manifestar sus opiniones con sus compañeros de trabajo de todo relacionado con la pandemia?					
3	¿ Es feliz cuando emite su opinión y esta es reconocida?					
4	¿ A pesar de la pandemia, ¿cuándo realizo mi trabajo siempre estoy motivado en mi yo interior?					
5	¿ Mi motivación no es interrumpida, a pesar de tener ansiedades y preocupaciones por la pandemia?					
6	¿ Muestro interés cuando mis compañeros me motivan y reconocen mi trabajo?					
7	¿ Estando en pandemia el factor económico y social no disminuye mi motivación ni perturba mis emociones en el trabajo?					
8	¿Tiene claro cuáles son mis aspiraciones en mi centro de trabajo?.					
9	¿Tengo aspiraciones profesionales concretadas?					
10	¿Tienes éxitos logrados en tu centro de trabajo?					
11	¿ Durante esta pandemia aprendo de mis errores y trato de mejorar para el futuro?					
12	¿Durante esta pandemia la responsabilidad que te delegan, va ligado a tu capacidad profesional?					
13	¿Durante la pandemia la responsabilidad no disminuye al realizar cualquier función?					
14	¿ Interviene y participa con su opinión en todas las reuniones laborales?					
15	¿Cuándo se esfuerza, realiza siempre bien su trabajo?					
16	¿ En las reuniones de trabajo, cuando suscita una discusión generalmente, opino para que tomen en cuenta mi participación?					

DIMENSIONES / ITEMS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>D2: EXTRINSECA</b>						
17	¿ Durante la pandemia, es importante para mí, contar con la aprobación de mis compañeros cuando hago mi trabajo ?					
18	¿Evita el rechazo de sus compañeros?					
19	¿En el trabajo se ha ganado premios, felicitaciones y/o incentivos ?					
20	¿Recibe su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley?					
21	¿Está complacido con su sueldo mensual que percibe ?					
22	¿Evita las sanciones de sus jefes?					
23	¿Cuándo no cumple con sus funciones es sancionado?					
24	¿Los que más me aprecian están satisfechos de mi dedicación al trabajo?					
25	¿ En su trabajo le gusta ser reconocido por ser cumplido ?					
26	¿Se siente bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en el trabajo?					
27	¿Su familia reconoce su éxito profesional?					
28	¿ Compite con sus compañeros de acorde a su puesto para que le deleguen más cargos de responsabilidad y confianza?.					
29	¿La institución donde labora reconoce su crecimiento profesionalmente?					
30	¿Recibe algún incentivo por parte de la institución (felicitaciones, comisiones, capacitaciones u otros) durante la pandemia?					
31	¿ Desempeño mi trabajo para que los jefes me toman en cuenta para una felicitación ?					
32	¿Se siente identificado con la Institución donde labora?					

**Cuestionario de evaluación del Desempeño Laboral -Adaptado por Lengua (2021)**

DIMENSIONES / ITEMS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>D1: LOGRO DE METAS</b>						
33	¿Aporta a la planificación estratégica y operativa de su área, de acorde con las expectativas según su puesto?					
34	¿Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, según su puesto?.					
35	¿Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa?.					
36	¿Logra compartir y explicar las funciones , asignadas de su puesto, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo de su área?.					
37	¿Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño?.					
38	¿Concretiza y cumple tareas, procesos, o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido?.					
39	¿Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución de acuerdo al Plan Operativo institucional?.					
40	¿Siente que su desempeño laboral va de acorde a los objetivos de la misión y visión de su área dentro de la institución?.					
41	¿Tiende a realizar sus proyectos a corto, mediano y largo plazo?.					
42	¿Da a conocer a la persona jefe (a) inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales, personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo?					



DIMENSIONES / ITEMS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>D2: INICIATIVA</b>						
43	¿Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando?.					
44	¿Expresa según la normativa y puesto soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata?.					
45	¿Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto?.					
46	¿En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto?.					
47	¿Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto?.					
48	¿Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto?.					
49	¿Asume las consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto?.					
50	¿En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña?.					

DIMENSIONES / ITEMS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>D3: RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
51	¿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?.					
52	¿Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo?.					
53	¿Establece relaciones cordiales y respetuosas con las personas de su trabajo, creando límites claros en la interrelación?.					
54	¿Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva?.					
55	¿Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas del área de su trabajo?.					
56	¿Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias?.					
57	¿Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea la persona jefa, compañero, o usuario (paciente)?					
58	¿Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de los usuarios (pacientes), compañeros, o jefes, a pesar de que no sean semejantes a las suyas?.					
59	¿Realiza el trámite y seguimiento asignado hasta la persona destinataria con discreción para que no amenace su seguridad?.					
60	¿Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida?.					
61	¿No Comenta a terceras personas información que es de carácter reservado con respecto a su puesto, y que esta podría afectar la convivencia ?.					
62	¿Es prudente y sensible, No arriesga a personas por develar información?.					
63	¿Brinda su criterio y respuesta de manera clara, según su puesto, sin estar consultando constantemente a la jefa o compañeros?.					
64	¿Responde a las dudas de las personas usuarias (pacientes) de manera efectiva y eficaz?.					
65	¿Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias (pacientes)?.					
66	¿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?.					
67	¿Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional?.					

DIMENSIONES / ITEMS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>D4: LIDERAZGO</b>						
68	¿Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento?.					
69	¿Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas?.					
70	¿Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos?.					
71	¿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?.					
72	¿Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo?.					
73	¿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?.					
74	¿Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto?.					
75	¿Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema?.					
76	¿Controla adecuadamente sus emociones y tiene empatía con sus compañeros de trabajo y pacientes para resolver cualquier conflicto interno o externo?.					

## Anexo 4.- Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Esta dístico	gl	Si g.	Esta dístico	gl	Si g.
Motivacion_X	.173	4	.0	.894	4	<.
		5	02		5	001
Desempeño_Labo	.140	4	.0	.938	4	.0
ral_Y		5	28		5	18

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Anexo 5.- Prueba Piloto con 20 encuestados.**

**Resumen de procesamiento  
de casos**

		N	
Casos	Eliminados	20	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de  
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.780	76

Sin titulo9 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

PRUEBA PILOTO 02/11/2021 | NUMERO DE ENCUESTADOS: 20 TRABAJADORES | Visible: 76 de 76 variables

	Preg_1	Preg_2	Preg_3	Preg_4	Preg_5	Preg_6	Preg_7	Preg_8	Preg_9	Preg_10	Preg_11	Preg_12	Preg_13	Preg_14	Preg_15	Preg_016	Preg_17	Preg_18	Preg_19
1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5
2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4
3	1	3	5	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
5	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
6	5	4	5	5	3	5	4	5	1	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5
7	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
9	4	4	5	4	4	1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	1	5
10	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5
11	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2	5	4	5	3	5
12	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
13	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4
14	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
15	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	3	5
16	5	5	5	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
17	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5
18	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	2	5
19	1	5	4	5	2	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	3	3	5	4
20	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	5	4	4
21																			
22																			

**CERTIFICADO DE VÁLIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA  
MOTIVACIÓN**

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>D1: INTRINSECA</b>								
1	¿Es autónomo en las decisiones que pueda responsabilizarse en la institución donde labora durante la pandemia?	X		X		X		
2	¿ No Tiene dificultad en manifestar sus opiniones con sus compañeros de trabajo de todo relacionado con la pandemia?	X		X		X		
3	¿ ¿Es feliz cuando emite su opinión y es reconocido cuando lo escuchan?	X		X		X		
4	¿ A pesar de la pandemia, ¿cuándo realizo mi trabajo siempre estoy motivado en mi yo interior?	X		X		X		
5	¿ Mi motivación no es interrumpida, a pesar de tener ansiedades y preocupaciones por la pandemia?	X		X		X		
6	¿ Muestro interés cuando mis compañeros me motivan y reconocen mi trabajo?	X		X		X		
7	¿ Estando en pandemia el factor económico y social no disminuye mi motivación ni perturba mis emociones en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Tengo claro cuáles son mis aspiraciones en mi centro de trabajo?	X		X		X		
9	¿Tengo aspiraciones profesionales concretadas?	X		X		X		
10	¿Tienes éxitos logrados en tu centro de trabajo?	X		X		X		
11	¿ Durante esta pandemia aprendo de mis errores y trato de mejorar para el futuro?	X		X		X		
12	¿Durante esta pandemia la responsabilidad que te delegan, va ligado a tu capacidad profesional?	X		X		X		
13	¿Durante la pandemia la responsabilidad no disminuye al realizar cualquier función?	X		X		X		
14	¿ Interviene y participa con su opinión en todas las reuniones laborales?	X		X		X		
15	¿Cuándo se esfuerza, realiza siempre bien su trabajo?	X		X		X		
16	¿ En las reuniones de trabajo, cuando suscita una discusión generalmente, opino para que tomen en cuenta mi participación?	X		X		X		
<b>D2: EXTRINSECA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
17	¿ Durante la pandemia, es importante para mí, contar con la aprobación de mis compañeros cuando hago mi trabajo ?							

18	¿Evita el rechazo de sus compañeros?					
19	¿En el trabajo se ha ganado premios, felicitaciones y/o incentivos?	X	X	X		
20	¿Percebe de acuerdo a ley, su sueldo, aguinaldo y/o remuneración?	X	X	X		
21	¿Está complacido con su sueldo mensual que percibe?	X	X	X		
22	¿Evita las sanciones de sus jefes?	X	X	X		
23	¿Eres sancionado cuando no cumples con la función laboral de tu puesto?	X	X	X		
24	¿En tu servicio, las personas que te consideran están complacidas con tu desempeño laboral?	X	X	X		
25	¿En su trabajo le gusta ser reconocido por ser cumplido?	X	X	X		
26	¿Se siente bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en el trabajo?	X	X	X		
27	¿Su familia reconoce su éxito profesional?	X	X	X		
28	¿Compite con sus compañeros de acorde a su puesto para que le deleguen más cargos de responsabilidad y confianza?	X	X	X		
29	¿La institución donde labora reconoce su crecimiento profesionalmente?	X	X	X		
30	¿Recibe algún incentivo por parte de la institución (felicitaciones, comisiones, capacitaciones u otros) durante la pandemia?	X	X	X		
31	¿Desempeño mi trabajo para que los jefes me toman en cuenta para una felicitación?	X	X	X		
32	¿Se siente identificado con la institución donde labora?	X	X	X		

Fuente: Adecuado de García y Marcos (2014). La Motivación y la Eficiencia en la Municipalidad de Jesús María, Lima 2014

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / Aplicable después de corregir  / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg: REYES RAMOS, JAVIER

DNI: 21415650

Especialidad del validador: DOCTOR EN SALUD PÚBLICA

25 de 10 del 2021

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto Informante.

Corina I. Mónica Pineda  
Jefa de Ginecología-Obstetricia CH-PIB-U13  
C.M.P.: 23209 R.N.E.: 19020  
C.N.E.: 21415650



18	¿Evita el rechazo de sus compañeros?					
19	¿En el trabajo se ha ganado premios, felicitaciones y/o incentivos?	X	X	X		
20	¿Percebe de acuerdo a ley, su sueldo, aguinaldo y/o remuneración?	X	X	X		
21	¿Está complacido con su sueldo mensual que percibe?	X	X	X		
22	¿Evita las sanciones de sus jefes?	X	X	X		
23	¿Eres sancionado cuando no cumples con la función laboral de tu puesto?	X	X	X		
24	¿En tu servicio, las personas que te consideran están complacidas con tu desempeño laboral?	X	X	X		
25	¿En su trabajo le gusta ser reconocido por ser cumplido?	X	X	X		
26	¿Se siente bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en el trabajo?	X	X	X		
27	¿Su familia reconoce su éxito profesional?	X	X	X		
28	¿Compite con sus compañeros de acorde a su puesto para que le deleguen más cargos de responsabilidad y confianza?	X	X	X		
29	¿La institución donde labora reconoce su crecimiento profesionalmente?	X	X	X		
30	¿Recibe algún incentivo por parte de la institución (felicitaciones, comisiones, capacitaciones u otros) durante la pandemia?	X	X	X		
31	¿Desempeño mi trabajo para que los jefes me toman en cuenta para una felicitación?	X	X	X		
32	¿Se siente identificado con la institución donde labora?	X	X	X		

Fuente: Adecoado de García y Marcos (2014). La Motivación y la Eficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima 2014

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opción de aplicabilidad: Aplicable  | Aplicable después de corregir  | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. RAMÍREZ LÓPEZ VANESSA  
DNE: 40617021

Especialidad del validador: MAESTRO EN MEDICINA CON MENCIÓN EN GINECOLOGÍA.  
15 de 10 del 2021

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



Firma del Experto Informante.

OS - 355414. O(+)  
**VANESSA Y. RAMÍREZ LÓPEZ**  
 \*MAYOR MÉDICO FNP  
 ARTÍCULO ASIST. GINECO OBSTETRIA  
 TÍTULO ASIST. GINEC. ON PNL LAS  
 PALCOS - FNE 20160 - ONI 40617021



ESCUELA DE POSTGRADO

18	¿Evita el rechazo de sus compañeros?					
19	¿En el trabajo se ha ganado premios, felicitaciones y/o incentivos?	X		X		X
20	¿Percebe de acuerdo a ley, su sueldo, aguinaldo y/o remuneración?	X		X		X
21	¿Está complacido con su sueldo mensual que percibe?	X		X		X
22	¿Evita las sanciones de sus jefes?	X		X		X
23	¿Eres sancionado cuando no cumples con la función laboral de tu puesto?	X		X		X
24	¿En tu servicio, las personas que te consideran están complacidas con tu desempeño laboral?	X		X		X
25	¿En su trabajo le gusta ser reconocido por ser cumplido?	X		X		X
26	¿Se siente bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en el trabajo?	X		X		X
27	¿Su familia reconoce su éxito profesional?	X		X		X
28	¿Cumple con sus compañeros de acorde a su puesto para que le deleguen más cargos de responsabilidad y confianza?	X		X		X
29	¿La institución donde labora reconoce su crecimiento profesionalmente?	X		X		X
30	¿Recibe algún incentivo por parte de la institución (felicitaciones, comisiones, capacitaciones u otros) durante la pandemia?	X		X		X
31	¿Desempeño mi trabajo para que los jefes me toman en cuenta para una felicitación?	X		X		X
32	¿Se siente identificado con la institución donde labora?	X		X		X

Fuente: Adequado de García y Marcos (2014). La Motivación y la Eficiencia en la Municipalidad de Jesús María, Lima 2014

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE.

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr(a): LAGUNA GALLEGOS, LIZ N.

DNE: 40313016

Especialidad del validador: MAESTRO EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD.  
15 de 10 del 2021

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

  
Firma del Experto Informante.

00 - 35819 - 0141  
LIZ N. LAGUNA GALLEGOS  
Médico General - ODS - PNP  
Médico Asistente CH PNP UNS  
CAMP. 46296 RNE 20014  
DNI 40313016

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

DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>D1: LOGRO DE METAS</b>							
33 ¿Aporta a la planificación estratégica y operativa de su área, de acorde con las expectativas según su puesto?	X		X		X		
34 ¿Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, según su puesto?	X		X		X		
35 ¿Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa?	X		X		X		
36 ¿Logra compartir y explicar las funciones, asignadas de su puesto, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo de su área?	X		X		X		
37 ¿Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño?	X		X		X		
38 ¿Concretiza y cumple tareas, procesos, o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido?	X		X		X		
39 ¿Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución de acuerdo al Plan Operativo institucional?	X		X		X		
40 ¿Siente que su desempeño laboral va de acorde a los objetivos de la misión y visión de su área dentro de la institución?	X		X		X		
41 ¿Tiende a realizar sus proyectos a corto, mediano y largo plazo?	X		X		X		
42 ¿Da a conocer a la persona jefe (a) inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales, personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo?	X		X		X		
<b>D2: INICIATIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
43 ¿Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando?	X		X		X		
44 ¿Expresa según la normativa y puesto soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata?	X		X		X		

45	¿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		
46	¿En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto?	X		X		X		
47	¿Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto?	X		X		X		
48	¿Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto?	X		X		X		
49	¿Asume las consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto?	X		X		X		
50	¿En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña?	X		X		X		
<b>D3: RELACIONES INTERPERSONALES</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
51	¿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		
52	¿Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo?	X		X		X		
53	¿Establece relaciones cordiales y respetuosas con las personas de su trabajo, creando límites claros en la interrelación?	X		X		X		
54	¿Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva?	X		X		X		
55	¿Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas del área de su trabajo?	X		X		X		
56	¿Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias?	X		X		X		
57	¿Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea la persona jefe, compañero, o usuario (paciente)?	X		X		X		
58	¿Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de los usuarios (pacientes), compañeros, o jefes, a pesar de que no sean semejantes a las suyas?	X		X		X		
59	¿Realiza el trámite y seguimiento asignado hasta la persona destinataria con discreción para que no amenace su seguridad?	X		X		X		

60	¿Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida?	X		X		X		
61	¿No Comenta a terceras personas información que es de carácter reservado con respecto a su puesto, y que esta podría afectar la convivencia?	X		X		X		
62	¿Es prudente y sensible, No arriesga a personas por develar información?	X		X		X		
63	¿Brinda su criterio y respuesta de manera clara, según su puesto, sin estar consultando constantemente a la jefa o compañeros?	X		X		X		
64	¿Responde a las dudas de las personas usuarias (pacientes) de manera efectiva y eficaz?	X		X		X		
65	¿Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias (pacientes)?	X		X		X		
66	¿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		
67	¿Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional?	X		X		X		
<b>D4: LIDERAZGO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
68	¿Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento?	X		X		X		
69	¿Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas?	X		X		X		
70	¿Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos?	X		X		X		
71	¿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		
72	¿Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo?	X		X		X		
73	¿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		
74	¿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		
75	¿Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien	X		X		X		

	el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema?						
76	¿Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto resulte manejable?	X		X		X	

Fuente: Adaptado de la resolución Ministerial N° 626-2008- MINSU.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia.
  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / Aplicable después de corregir [ ] / No aplicable [ ]
   
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. REYES RAMOS JAVIER
  
 DNI: 21413652
  
 Especialidad del validador: Docencia en Salud Pública.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
   
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al 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.

25 de 10 del 20 21




  
 D-261704-0 (+)
   
**Firma del Experto Informante.**
  
 Jefe de Casco-Chalchaco OI, INFLNS
   
 CUIP: 23269 RNE-MS60
   
 Gm: 21413652

	el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema?						
76	¿Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto resulte manejable?	X		X		X	

Fuente: Adaptado de la resolución Ministerial N° 626-2008- MINSU.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. (Mg.): RAMÍREZ LÓPEZ, VANESSA Y.  
 DNI: 7 7 2 3 4 8 7 4 3 7 2

Especialidad del validador: MAESTRO EN MEDICINA CON MENCIÓN EN GINECOLOGÍA.

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

15 de 10 del 20 21

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



Firma del Experto Informante.

OS - 355414- O(+)  
 VANESSA Y. RAMÍREZ LÓPEZ  
 \*MAYOR MEDICO PNP  
 MEDICO ASIST. GINECO OBSTETRA  
 DIVISION DEP. GINEC. CH. PNP. LNS  
 C.M.P. 42565 - R.N.E. 20390 - D.N.I. 40687022

	el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema?						
76	¿Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto resulte manejable?	X		X		X	

Fuente: Adaptado de la resolución Ministerial N° 626-2008- MINSU.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: LAGUNA GALLEGOS, LIZ N.  
DNI: 4.031.321.6

Especialidad del validador: MAESTRA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al 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

15 de 10 del 2021

  
Firma del Experto Informante.

OS - 308119 - 014  
LIZ N. LAGUNA GALLEGOS  
MAESTRO EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD - PNP  
MIEMBRO DEL COMITÉ DE CALIDAD DEL PNP - LNS  
CAMP 40296 RNE 25954