



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Motivación laboral y estilos de pensamiento en profesionales de  
Empresas de Salud Ocupacional de Puno**

**AUTORA:**

Mamani Mamani, Gaby Milagros (ORCID: 0000-0002-6826-6097)

**ASESOR:**

Dr. Mendez Parodi, Raul Alfredo (ORCID: 0000-0002-1667-9594)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistemas de Gestión del Talento Humano

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi hermano y mis padres por el acompañamiento y apoyo que me brindaron durante el proceso.

## **Agradecimiento**

Con inmensa gratitud a Dios por su iluminación y acompañamiento en todos los momentos del presente informe de investigación, con eterno agradecimiento a todos mis docentes por su acompañamiento y enseñanza impartida, a mis compañeros quienes fueron el apoyo en conjunto.

## Índice de Contenidos

|   | Pág. |
|---|------|
| Carátula  | i    |
| Dedicatoria   | ii   |
| Agradecimiento                                      | iii  |
| Índice de Contenidos                                | iv   |
| Índice de tablas                                    | v    |
| Resumen   | vi   |
| Abstract  | vii  |
| I. INTRODUCCIÓN                                     | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO                                   | 6    |
| III. METODOLOGÍA                                    | 14   |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación                  | 14   |
| 3.2 Variables y operacionalización                  | 14   |
| 3.3 Población, muestra y muestreo                   | 15   |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15   |
| 3.5 Procedimientos                                  | 16   |
| 3.6 Método de análisis de datos                     | 17   |
| 3.7 Aspectos éticos                                 | 17   |
| IV. RESULTADOS                                      | 18   |
| V. DISCUSIÓN  | 26   |
| VI. CONCLUSIONES                                    | 31   |
| VII. RECOMENDACIONES                                | 32   |
| REFERENCIAS   | 33   |
| ANEXOS  | 38   |

## Índice de tablas

|   | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Cuadro de confiabilidad del cuestionario de motivación laboral  | 16   |
| Tabla 2 Cuadro de confiabilidad del cuestionario de estilos de pensamiento  | 16   |
| Tabla 3 Cuadro de frecuencias y porcentajes de trabajadores de salud ocupacional según el nivel de la variable motivación laboral                     | 18   |
| Tabla 4 Cuadro de frecuencias y porcentajes de estudiantes según el nivel de la dimensión estilos de pensamiento de trabajadores de salud ocupacional | 19   |
| Tabla 5 Prueba de Rho de Spearman de correlación de variables motivación laboral y estilos de pensamiento   | 20   |
| Tabla 6 Prueba de Rho de Spearman de correlación de motivación laboral y función del pensamiento  | 21   |
| Tabla 7 Prueba de Rho de Spearman de correlación de motivación laboral y nivel de pensamiento   | 22   |
| Tabla 8 Prueba de Rho de Spearman de correlación de motivación laboral y la inclinación del pensamiento   | 23   |
| Tabla 9 Prueba de Rho de Spearman de correlación de motivación laboral y la forma del pensamiento   | 24   |
| Tabla 10 Prueba de Rho de Spearman de correlación de motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento   | 25   |

## Resumen

El objetivo general es determinar la relación entre la motivación laboral y la función del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno, siendo un estudio cuantitativo correlacional tomando como muestra 102 trabajadores de empresas de salud ocupacional de Puno, donde se recolectó datos mediante pruebas tanto para motivación laboral y estilos de pensamiento con instrumentos estandarizados como la escala de Motivación Laboral R-MAWS y el cuestionario de estilos de pensamiento de Stenberg y Wagner finalmente se concluye que no existe correlación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento ya que las variables no se relacionan directamente por ser mayor a 0,05 con un coeficiente negativo débil  $r_s = -,167$ ,  $p = ,094 > 0,05$ .

**Palabras clave:** Motivación, laboral, pensamiento, relación.

## **Abstract**

The general objective is to determine the relationship between work motivation and the function of thought of professionals from occupational health companies in Puno, being a quantitative correlational study taking as a sample 102 workers from occupational health companies in Puno, where data was collected through tests for both work motivation and thinking styles with standardized instruments such as the R-MAWS Work Motivation scale and the Stenberg and Wagner thinking styles questionnaire, it is finally concluded that there is no correlation between work motivation and thinking styles since the variables are not directly related because it is greater than 0.05 with a weak negative coefficient  $r = -.167$ ,  $p = .094 > 0.05$ .

**Keywords:** Motivation, work, thought, relationship.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha experimentado muchos cambios en el mundo laboral sobre todo en profesionales de la salud, la crisis en la que nos encontramos ha producido muchas modificaciones sobre el estilo de trabajo así como de vida en todas las personas principalmente en el rubro laboral, la digitalización acelerada que fue impuesta por la pandemia acompañada de muchas consecuencias y repercusiones sobre todo en relación a los estilos de trabajo y la gestión del recurso humano, por lo tanto los desafíos se han incrementado significativamente.

Setyowati et al. (2021) indica que los trabajadores son el punto clave de una empresa para poder aumentar la productividad ya que asumen un papel importante en la reducción de pérdidas o daños que pueden ser causados en la organización pero también agrega que el liderazgo representa un efecto positivo en la motivación laboral por lo tanto en el desempeño laboral también. Hussain et al. (2022) refiere que la motivación autónoma predice positivamente el comportamiento innovador en el trabajo mientras la motivación controlada no. La motivación laboral así como el empoderamiento de los trabajadores representa un nuevo enfoque que utilizan las empresas actuales reconociendo el efecto social de motivar psicológicamente a sus empleados. (Latifa B, 2017).

Desde otra percepción Kundu et al. (2019) coincide en enfocar el empoderamiento psicológico a través del comportamiento del liderazgo y motivación laboral.

Mahmoud et al. (2022). Refiere que empoderar a las enfermeras es esencial para mejorar los resultados laborales ya que se comprende el empoderamiento estructural y psicológico apoyado de la motivación laboral y sobre todo la salud mental es así que se puede analizar su productividad.

La motivación laboral es de crucial importancia para que las organizaciones y sobre todo las sociedades logren el éxito. Kanfer et al. (2017). Entre el 2021 e inicios del 2022 que ha tenido que graduar el teletrabajo, volver a formular la cultura



organizacional pero sobre todo comenzar a gestionar la confianza de los empleados por lo tanto la motivación laboral, por otro lado los jóvenes que tuvieron a adaptarse a nuevas metodologías de aprendizaje así como las personas adultas mayores que tuvieron que aprender involuntariamente sobre estas metodologías de trabajo utilizando métodos y herramientas que probablemente no usaban antes por lo que se vio afectada en su motivación hacia su realidad laboral, hay quienes enfrentaron el cambio por necesidad de aprendizaje, otros por temor a perder su trabajo así como también los que se sintieron obligados a aprender algo que no quisieron, finalmente la motivación se vio afectada y dirigida al aspecto económico ya que las personas ya no se esfuerzan por hacer un mejor trabajo sino solamente realizarlo a tal punto de evitarlo o quizá perder mejores oportunidades (Davis y Newstrom, 2003). La motivación laboral es de crucial importancia para que las organizaciones y sobre todo las sociedades logren el éxito. (Kanfer et al., 2017).

A nivel internacional se dice que el 89% de las organizaciones presumen que sus colaboradores cambien de trabajo buscando un incremento salarial, que el 12% de colaboradores gana un incremento más en su trabajo nuevo; el 40% no se sienten estimados por su empresa, el 77% afirma que se involucrarían más en su labor si sintieran el reconocimiento de sus logros; desde otra perspectiva el 56% de los encargados de recursos humanos les preocupa que los colaboradores dejen la organización (Abolafio, 2021).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2022) afirma que los trabajadores de salud en América Latina presentan elevadas tasas de síntomas depresivos, pensamientos suicidas, pero sobre todo malestar psicológico, El 14,7% Y 22% de esta población del área de salud evidenció síntomas depresivos que incluso el 5% y 15% pensó en algún momento en suicidarse. Una investigación realizada en Gallup (2020) indica que el 15% de los trabajadores se posiciona entusiasta por el futuro de sus organizaciones, pero estas cifras se reflejan por la ausencia de motivación.

El Perú fue catalogado como uno de los estados con datos elevados de rotación laboral en Latinoamérica en un 20% según un informe de PWC lo que

significa datos alarmantes en relación con la motivación laboral relacionadas a las nuevas necesidades y formas de pensar de todos los trabajadores.

Es primordial tomar en cuenta que las personas en una cierta etapa de vida ya cuentan con patrones de pensamiento que dirigen su estilo de vida así como sus necesidades, por otro lado cada organización cuenta con ciertas exigencias que deben ser cumplidas de acuerdo a las competencias que se exigen en los distintos perfiles de puesto , estas competencias vienen influenciadas por el estilo de pensamiento que finalmente llevan y se dirigen a un resultado ya que las personas poseen diferencias individuales y particulares (Arellano et. al., 2009).

Los trabajadores conducen su motivación laboral a través de razones de autonomía, capacidades de participación, necesidades de reconocimiento, así como emocionales, sociales, familiares y económicas todo ello significa que esa motivación se dirige mayormente a necesidades extrínsecas. (Coromato 2018).

Por otro lado, existe la clase trabajadora adulta que dirigen sus necesidades a realidades diferentes en relación con responsabilidades más sociales como una familia o sustento de un hogar que se vio afectada por la crisis actual y la motivación se dirigió mucho más a la supervivencia lo que generaba mucha más incertidumbre en relación con la estabilidad laboral (Pereira, 2009). La motivación intrínseca representa una clave para la persistencia en el trabajo, ya que si existe un motivo interno para la realización de sus actividades las personas asumen sus actividades como propias como un fin en sí mismo. (Fishbach y Woolley, 2022).

El objetivo principal es establecer cuál es la relación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento en los trabajadores de rubro de salud ocupacional ya que los mismos forman parte de la población en riesgo por ser personal de salud que trabaja directamente con otros trabajadores y en tiempos de pandemia es un riesgo elevado. La realidad actual muestra casuística en relación con carencias comportamentales en las organizaciones como la falta de comunicación, trabajo en equipo, disponibilidad y adaptabilidad al cambio, iniciativa y empatía como parte de la actual problemática en el mundo laboral ya que por ello

se asume que los estilos de pensamiento y el nivel de motivación en el personal es fundamental para toda organización. (Huaire, 2017).

El problema general de la investigación será ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno?; los problemas específicos serán: (a) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la función del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno?; (b) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el nivel del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno?; (c) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la orientación del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno?; (d) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la forma del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno? y (e) ¿Cuál es la relación la motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno?.

Como parte de la justificación de la presente investigación se toma en cuenta los niveles tanto teóricos ya que se considerara las diferentes teorías relacionadas a la motivación laboral y estilos de pensamiento enfocados a la población en cuestión que son los trabajadores de empresas de salud ocupacional ya que ambas variables significan mayor conocimiento e información sobre la situación actual del mundo laboral de nuestra actual realidad lo cual significara un aporte relevante en la psicología organizacional por lo tanto un aporte científico por lo que a nivel práctico se enfocará y tendrá completa tendencia investigativa, así poder encontrar la información relevante innovadora y efectiva sobre la relación de la motivación laboral y los estilos de pensamiento finalmente metodológicamente se realizaran los procesos y/o procedimientos científicos establecidos ya que se plantea un problema, objetivos e hipótesis basados en variables confiables con instrumentos adaptados a la población en cuestión.

El objetivo general de la investigación será determinar la relación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento de los profesionales de empresas

de salud ocupacional de Puno; los objetivos específicos serán: (a) Determinar la relación entre la motivación laboral y la función del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno; (b) determinar la relación entre la motivación laboral y el nivel del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno; (c) Determinar la relación entre la motivación laboral y la orientación del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno; (d) determinar la relación entre la motivación laboral y la forma del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno y (e) determinar la relación entre la motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

La hipótesis general de la investigación será que existe relación significativa entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno; las hipótesis específicas serán: (a) Existe relación significativa entre la motivación laboral y la función del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno; (b) existe relación significativa entre la motivación laboral y el nivel del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno; (c) existe relación significativa entre la motivación laboral y la orientación del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno; (d) existe relación significativa entre la motivación laboral y la forma del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno y (e) existe relación significativa entre la motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Monsalve y Ramos (2021). En su investigación sobre Estilos de pensamiento y estilos de aprendizaje orientado a estudiantes universitarios de Argentina, buscó hallazgos significativos en relación de las variables ya mencionadas , cuya metodología fue de tipo cualitativo no probabilístico basados en la utilización del instrumento ficha Resumen Analítico de Investigación (RAI), con 225 universitarios, concluyendo que sí existe una relación significativa entre las variables y que se adaptan a las peculiaridades propias de las carreras profesionales, orientadas al rendimiento académico.

Freiberg et. al. (2020). Su estudio con estudiantes universitarios de Buenos Aires sobre estilos de pensamiento y su correlación con la variable rendimiento académico, en una investigación de tipo cuantitativo correlacional, tomando como muestra 225 estudiantes universitarios, empleando la prueba Mancova, finalmente se verificó una relación significativa entre las respectivas variables de educandos de Ciencias sociales y Humanas por lo que se puede entender que el rendimiento académico esta influenciado por los estilos de pensamiento en los estudiantes universitarios.

Gazca et.al. (2020). En su estudio sobre la Motivación con empleados de empresas medianas de Xalapa México, buscó identificar qué nivel de motivación poseen los colaboradores, realizando un diagnóstico de las teorías de motivación así como necesidades humanas, siendo un estudio de tipo no experimental, descriptiva, exploratoria y cuantitativa; tomando una población de 96 empleados de medianas empresas y que dieron como resultado que los trabajadores no sienten que se aplican en sus necesidades de reconocimiento ni de autorrealización, el resultado bajo pruebas estadísticas evidenció que más del 60% de los colaboradores no están motivados por lo que concluyó que es necesario establecer metas claras.

Ramirez (2020). En su estudio sobre los estilos de pensamiento en alumnos y profesores en formación de la comunidad autónoma de Aragón España, tuvo la

intención de conocer los estilos de pensamiento de estos alumnos, profesorado y demandados de dicha organización, siendo así una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental tomando en cuenta una muestra de 873 estudiantes, 164 docentes y 225 organizaciones, utilizando el cuestionario Thinking Styles Inventory Revised. Donde finalmente se concluye que en relación con el alumnado medio, el profesorado y los demandados se basan en constantes diferencias, ya que el alumnado es legislativo al querer hacer las cosas a su manera sin considerar las reglas y normas que buscan beneficios a corto plazo.

Coromato y Villón (2018). En su estudio sobre motivación laboral, con el objeto de investigar la influencia entre la motivación y establecer los factores que intervienen con el desempeño laboral, utilizando la metodología hermenéutica, con un grupo de trabajadores de Ecuador de quienes se obtuvo referencias teóricas en base a la motivación y a través de esa descripción logró concluir que un trabajador motivado ofrecerá a la empresa un mejor desempeño, estableciendo su sentido de pertenencia y fidelidad hacia su trabajo por otro lado también concluye que la conducta de los colaboradores recae en los factores motivacionales que se aplican en la satisfacción de necesidades.

Martin (2017) cuya investigación buscó una aproximación de correlación entre estilos de pensamiento y el grado de adaptación de una muestra de expatriados en España, por otro lado también tuvo el objetivo de buscar el análisis del punto de equilibrio del pensamiento lineal y no lineal así como las implicaciones para adaptarse psicológicamente, socioculturalmente y laboralmente, se construyó la escala de ajuste psicológico bajo el modelo de Van Oudenhoven, la escala de ajuste sociocultural de War y Kennedy y la escala de los ajustes para Expatriado de Black y Stephens, con una muestra de 188 expatriados finalmente se concluyó que existen desacuerdos significativos entre arquetipos (estilos de pensamiento) y la adaptación a nivel internacional.

A nivel nacional Bazan R. (2022). Tuvo un estudio con la primacía de establecer la relación entre motivación laboral y la retención laboral en empleados de una empresa aseguradora de Trujillo, Chiclayo y Piura el estudio de diseño

correlacional con una muestra de 82 evaluados voluntarios utilizando el cuestionario de retención y permanencia laboral y el de necesidades manifiestas teniendo como efecto una relación positiva entre ambas variables por lo que se entiende que si existe mayor motivación mayor es la retención del talento humano.

Aguirre y Mejia (2021) en su investigación referente al clima laboral y motivación con trabajadores de una entidad de salud ocupacional cuya método fue de tipo cuantitativo correlacional no experimental, aplicados a 119 empleados, aplicando la escala de Sonia Palma para clima laboral y el de Lucy Cerna para motivación, por otro lado el estudio concluyó que existe una relación significativa con un nivel de significancia de .82 lo que nos explica que el nivel de motivación laboral influirá significativamente en el clima laboral.

Vilchez (2021) en su búsqueda investigativa sobre motivación y satisfacción laboral en Piura, buscando decretar la relación de la motivación y la satisfacción laboral en la empresa AQUANOAH, utilizando como metodología el enfoque mixto cualitativas y cuantitativas de nivel descriptivo por ende correlacional, de tipo aplicado y transversal, aplicando un cuestionario tanto de motivación como de satisfacción laboral de elaboración propia, con una muestra de 36 colaboradores, cuyo resultado fue, que sí existe la relación positiva entre ambas variables en la empresa AQUANOAH, también se demostró que existe una relación positiva entre las dimensiones motivación intrínseca, y la motivación trascendente de los trabajadores y satisfacción laboral.

Angulo (2021). En su estudio de estilos de aprendizaje así como los estilos de pensamiento en alumnos de enfermería de un centro de estudios universitarios privado de Trujillo, buscando comprobar la relación entre las variables, cuya metodología fue cuantitativo, básico, transversal, no experimental, correlacional, tomando en cuenta 150 alumnos de enfermería, como población de la cual se seleccionó a 109 estudiantes dándonos como resultado que el 67% de estudiantes tuvo un nivel medio en los estilos de aprendizaje, que el 49.5% de estudiantes tuvo un nivel medio en los estilos de pensamiento concluyendo que existe una relación

positiva en un grado moderado indicando que las variables crecen y decrecen de manera proporcional.

Arpasi (2020). En su estudio sobre la motivación según Herzbert y el desempeño laboral de empleados de la entidad Electro Puno S.A., desarrollo el objetivo de comprobar la relación entre las variables, tomando en cuenta la metodología de tipo descriptiva con diseño correlacional con 48 trabajadores, finalmente los resultados fueron; la motivación intrínseca con respecto a la responsabilidad el 100% mostraron baja motivación, respecto a ambiente físico y remuneración por lo tanto se concluye que la motivación según Herzberg tiene relación positiva de valor de 0,881 y motivación extrínseca teniendo como resultado una relación positiva de 0,978 con el desempeño laboral.

Huaman (2020). En su estudio sobre motivación laboral y la calidad de atención en el hospital de Huancayo con el fin de conocer el grado de motivación laboral del personal de colaboradores enfermeras con la calidad de atención hacia los pacientes en hospitalización, utilizando el cuestionario de Serqual, siendo un estudio de tipo básico, transversal de nivel descriptivo correlacional, con una muestra de 80 usuarios como pacientes en hospitalización y personal de enfermería, finalmente se concluyó que sí existe correlación significativa con respecto a la motivación laboral y la calidad de atención en los usuarios externos del Hospital en estudio.

Aguirre et.al (2018). Buscó interpretar la relación entre motivación y desempeño laboral en la Ugel Yarowilca, siendo un estudio no experimental, correlacional de corte transversal, teniendo una población total de 40 colaboradores pero tomando una muestra de 20 colaboradores con el cuestionario de motivación laboral de Gagne y de desempeño laboral validados por docentes de la Universidad Cesar Vallejo, es así que tuvo la conclusión que sí existe relación significativa entre las variables explicando que el nivel de motivación laboral se reflejará en el desempeño laboral.



Callata (2018). En su estudio descriptivo buscando interpretar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en 77 educadores de la Facultad de Educación de la Universidad UNA Puno. siendo un estudio de tipo correlacional no experimental, utilizando cuestionarios elaborados evaluados estadísticamente con el Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que en la primera dimensión de las variables motivacionales relacionadas con el factor higiene, por otro lado, el 59,1% de educadores expresaron satisfacción alta. Con respecto a la segunda dimensión motivacional mas alta como reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral, el 79,5% de los educadores muestran una alta motivación. Concluyendo una correlación débil con tendencia positiva entre las variables.

Chiavenato (2009), refiere que la motivación en concreto es un proceso psicológico básico, que se manifiesta por la influencia de la percepción, actitudes, personalidad y aprendizaje, ya que considera la motivación como un elemento primordial para comprender y explicar el comportamiento. Por lo que relata que La teoría de comportamiento como conducta individual de las personas lo cual nos lleva a promover el estudio de la motivación.

Palomino (2019) menciona que la Motivación Laboral es una respuesta emocional basado en las creencias e información previa que ya tiene cada ser humano y que finalmente se muestra en la actitud del trabajador hacia su labor, a la vez establece que como primera necesidad para estar motivado es la necesidad de realización basado en la distinción natural por el éxito por otro lado la necesidad de influir en otras personas o producir un efecto en otras personas y finalmente la necesidad de ser amado y aceptado por los demás.

En base a la información conceptual se puede referir que la motivación ese ese motor, motivo o impulso que lleva al ser humano a realizar una determinada decisión, acto o acción que lo lleva finalmente a un objetivo, todo ese proceso significa un conjunto de actividades que son necesarios en la vida del ser humano y sobre todo en su trabajo o el mundo laboral en el que se desarrolle por lo que nos lleva a definir que una persona motivada aumenta su desempeño y su productividad

por lo que también genera beneficio a su organización. La motivación también conocer que necesidades tiene el ser humano para luego poder satisfacerlas.

Maslow (1964). Hace referencia a que la motivación del ser humano está orientada a una disposición intrínseca jerarquizando las necesidades en categorías; Primarias que se clasifica en necesidades fisiológicas como los alimentos sueño o deseo sexual; necesidades de seguridad que es la búsqueda de protegerse de amenazas o peligro, Categorías de necesidades secundarias en criterio de tres niveles; necesidades sociales relacionadas al modo de interactuar en sociedad ya que involucra la amistad, afecto, aceptación, participación y amor, necesidades de autoestima basado en la valoración que tiene cada uno de si mismo y las necesidades de autorrealización como el punto al que se conduce el ser humano y lograr desarrollar su máximo potencial.

Chiavenato (2000) en su teoría clasifica la motivación en dos factores que se orientan el entorno externo y al trabajo del individuo, el primero referido como factor higiénico que tiene que ver con las condiciones físicas y ambientales de su trabajo ya sean las personas, el salario, sus beneficios, políticas o clima; el segundo referido como factor Motivacional que tiene que ver con las actividades relacionadas al cargo como buscar realizar un trabajo importante de logro y de responsabilidad, reconocimientos, ascensos, acción de habilidades que aumentan la productividad.

La Teoría basada por Gagne, Forest, GilLabert, Aude, Morin y Malorni, plasmado en La Escala de Motivación R-MAWS que fue desarrollada por influencia de la teoría de autodeterminación TDA de Deci y Rayan en 1985 ya que están basados en el temperamento y carácter de los estratos sociales y la responsabilidad con el objetivo. Basados en la teoría nos encontramos con 5 dimensiones las cuales son; primero Desmotivación que se refiere a la falta de motivación, segundo Regulación Externa que la motivación se basa o se origina desde el exterior, tercero Regulación Introyectada que está asociada a las expectativas de auto aprobación evitando ansiedad y mejorar el ego, cuarto Regulación Identificada que explica que el ser humano interpreta la conducta como algo muy importante aunque resulte

desagradable y quinto Motivación Intrínseca que se desarrolla desde el interior de la persona. (Deci y Rayan, 1985).

Gonzales (2004) el ser humano en general ya con su personalidad y sus creencias ya desarrolladas es una constante necesidad por lo que sus acciones se basan en dichas necesidades incluso graduadas en prioridades que pueden ser conscientes e inconscientes que finalmente lo llevan a una acción que suplirá todas esas necesidades por lo que su rendimiento laboral dependerá muchas veces de cuan motivado se encuentre en su trabajo.

Con respecto al segundo elemento para Sternberg (1997) los estilos de pensamiento son los accesos o vías de preferencia que se utiliza y aplica la propia inteligencia ante un problema o situación, pues representan el modo que se utiliza los procesos cognitivos en el manejo de los ambientes y así adaptarse adecuadamente. Es así que también refiere que los estilos son preferencias individuales y por métodos mentales en la interacción con el ambiente, situaciones o personas.

La importancia de los estilos de pensamiento se relaciona hacia la utilización de vías para poder utilizar, aplicar o explorar la propia inteligencia que va a ser dirigida por los estilos, formas o características de pensar por lo que se entiende en prioridad que los estilos de pensamiento son preferencias individuales por los procesos o tareas mentales en toda esa interacción. (Sternberg, 1997).

Ferandez y Sanchez en el 2005 de su investigación define que los estilos de pensamiento y la motivación laboral tiene una relación favorable como relaciones en el proceso de aprendizaje pero enfocados directamente entre los estilos de pensamiento legislativo, ejecutivo y judicial por lo que las metas de aprendizaje si se relacionan con los estilos de pensamiento sobre todo con el estilo judicial.

Sternberg (1999) En su teoría de Autogobierno Mental sugiere que los tipos de gobierno existentes para la organización de las sociedades reflejan la mente humana, este gobierno mental necesita establecer prioridades por lo que se

distribuirá los recursos para responder a los cambios del entorno o sociedad. Por lo que existe modalidades de organización para encarar distintas situaciones las cuales se dividen en cinco dimensiones; primero según la forma se encuentra el estilo monárquica, jerárquica, oligárquica y anárquica que son las que determinan la forma de abordar las situaciones problemáticas; segundo en cuestión a la función se encuentra el estilo ejecutivo, legislativo y judicial relacionadas a las tareas diarias; tercero según los niveles se encuentran los estilos global y local que enfoca la planificación de acciones que permiten la resolución de conflictos o problemas; cuarto según el alcance o ámbito los estilos externo e interno que da crédito a la preferencia para relacionarse con otros y quinto según la inclinación u orientación los estilos conservadora y liberal que son el grado de tolerancia hacia los cambios que ejercen la resolución de situaciones en problema.

Finalmente cabe mencionar la importancia que llega a tener los estilos de pensamiento en la aplicación de resolución de conflictos ya que constituyen ese constructo del modo en que se llevara la resolución de con problema o conflicto que se verán relacionadas con el estado cognitivo, inteligencia, personalidad estilo de vida así como otros factores que permitirán optimizar la respuesta frente a un trabajo o labor.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Sánchez y Reyes (2015) la presente investigación es de tipo básica ya que su finalidad radica en plantear nuevas teorías o modificar las que ya existen es así que se logra poder incrementar todos esos nuevos conocimientos; según su profundidad es de tipo descriptiva ya que busca describir el nivel motivacional, así como los estilos de pensamiento todo en función a las dimensiones y por ende a los indicadores planteados.

Por otro lado, con respecto al diseño es una investigación de naturaleza no experimental, transversal ya que estudia los cambios en las variables que se da a los integrantes de un grupo, por lo que por las características es correlacional comparativo ya que se recolectaran datos durante un tiempo único con la mira en describir variables y analizar la interrelación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento. (Rodríguez, 2016).

#### 3.2 Variables y operacionalización

Conceptualmente motivación laboral Robbins (2004) La motivación es un estado interno del ser humano con el que se activa, dirige y mantiene la conducta del individuo por lo que depende de su intensidad, persistencia y dirección del esfuerzo que orienta e impulsa su actuar, después de una evaluación de consecuencias de sus acciones, es decir que busca como objeto la satisfacción esperada. (Ferreiro y Alcázar, 2001).

La definición operacional de la motivación será medida mediante las siguientes dimensiones: Regulación externa que se origina desde el exterior, la Regulación introyectada que se asocia a las expectativas de auto aprobación, la dimensión Regulación identificada que explica que el individuo interpreta la conducta como algo importante y finalmente la dimensión de Motivación Intrínseca que es la motivación interior. Deci y Rayan (1985).

Conceptualmente estilos de pensamiento según Sternberg (1999). Infiere que los estilos de pensamiento son aquellos constructos y/o procedimientos utilizados para poder impulsar las fortunas de la inteligencia, como aquellos métodos que nos ayudan a organizar las cogniciones respecto al mundo pero también poder comprenderlo. Por otro lado es también utilizar la inteligencia para solucionar un problema permitiendo adaptarse al medio ambiente, para lo cual interfieren los conocimientos adquiridos.

La definición operacional de los estilos de pensamiento serán medidas con las dimensiones siguientes; Según su función donde se encuentra el estilo legislativo, ejecutivo y judicial; según el nivel que son global y local; según la orientación el estilo liberal y conservadora; según la Forma el estilo jerárquico, monárquico, oligárquico y anárquico y finalmente según el Ámbito puede ser interno o externo. Sternberg (1999).

### 3.3 Población, muestra y muestreo

La población que se usa son 102 profesionales de empresas de salud ocupacional de las clínicas Servicios Médicos Globales S.A.C. y GyG Diagnostic, por ser una población reducida se usará la población censal para realizar la recolección de datos. (Hernández, 2014).

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro de las técnicas utilizadas se encuentran: Cuestionarios y/o encuestas. Por otro lado, se utilizaron los siguientes instrumentos:

Para medir la primera variable se utilizó la escala de Motivación Laboral R-MAWS que fue elaborado y adaptado por Gagnéetal en 2010 - 2012, el cual está compuesta por 19 preguntas dividida en las siguientes 5 dimensiones, desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca, la prueba se compone en puntuaciones que oscilan entre muy insatisfecho y muy satisfecho.

Por otro lado para poder medir la segunda variable se utilizó el cuestionario de estilos de pensamiento de Stenberg y Wagner (1994), cuya versión corta fue desarrollada por Miranda (1996-1999) en portugués por lo que Klatic (1999) realizó y trabajó la versión castellana en estudiantes universitarios efectuando así su validez y confiabilidad el cual está gestionado por 65 afirmaciones que enfocan aspectos relacionados a preferencias individuales por la ejecución de tareas, desarrollo de proyectos y procesos mentales así como las escalas de función, nivel, orientación, forma y ámbito que se califican en escala Likert de calificación que va desde nada hasta totalmente.

Respecto a la validez y confiabilidad de los Instrumentos se realizó el respectivo juicio de expertos, así como también la prueba de Alfa de Cronbach.

Tabla 1  
*Cuadro de confiabilidad del cuestionario de motivación laboral*

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| ,753                       | 19             |

Tabla 2  
*Cuadro de confiabilidad del cuestionario de estilos de pensamiento*

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| ,895                       | 65             |

### 3.5 Procedimientos

Los procedimientos empleados fueron: la estadística descriptiva e inferencial, las encuestas elegidas serán utilizadas y aplicadas en un solo momento y luego se pasar el procesamiento de datos en Excel con el fin de construir la matriz

de datos, luego se procedió al análisis estadístico con el SPSS para finalizar generando las tablas y gráficas de acuerdo con lo que corresponda. La inferencia estadística se calculó con el Rho de Spearman ya que ambas variables se califican de manera ordinal. (Hernández, 2016)

La presente investigación se realizó en clínicas de salud ocupacional de Puno con quienes se tuvo que hacer las coordinaciones y se encontraron con la disponibilidad de acceder a la solicitud, en primer lugar se podrá trabajar con la Clínica Servicios Médicos Globales S.A.C. y GyG Diagnostic lugares con los que se coordinó con las respectivas gerencias para efectos de poder aplicar los instrumentos. (Hernández, 2016).

### 3.6 Método de análisis de datos

El método de análisis de datos fue a través de una base de datos en Excel y el programa SPSS por lo que fueron organizadas en tablas estadísticas para luego pasar a realizar el análisis inferencial en base al Rho de Spearman aplicando así las tablas de las frecuencias elaboradas de acuerdo con las dimensiones y variables interpretadas bajo la escala de medición ordinal. (Hernández, 2016).

### 3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se tomó en cuenta los respectivos principios de ética en investigación, que se encuentran conformados por el principio de justicia, no maleficencia y sobre todo respeto de los participantes del estudio. Es así que como investigador se tuvo un trato equitativo con cada uno de los encuestados con el objetivo de protegerlos; por otro lado el proceso de investigación se destinó a ampliar el conocimiento para resolver las interrogantes planteadas todo en función a las normas deontológicas de la profesión. (Hernández, 2016).



#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo de motivación laboral y sus dimensiones

En la tabla 3 se presentan los niveles para la variable Motivación Laboral, de ello se observó que del total de los encuestados del estudio el 23.5% es decir 24 personas presentaron un nivel bajo de motivación laboral, 76.5% es decir 78 personas refiere tener un nivel medio de motivación laboral así mismo no se halló a ningún participante en el nivel alto. Por otro lado con respecto a la dimensión Desmotivación el 6.9% de los encuestados que son 7 personas presentan un nivel medio de desmotivación y el 93.1% que son 95 personas presentan un nivel Alto de desmotivación, la dimensión Regulación externa el 16.7% que son 17 personas se encuentran en un nivel alto, el 60.8% es decir 62 personas se encuentran en nivel medio y el 22.5% que son 23 personas se encuentran en nivel bajo, en referencia a la dimensión Regulación introyectada el 66.7% es decir 68 personas tienen un nivel bajo y el 33.3% que son 34 personas están en un nivel medio, en cuanto a la dimensión regulación identificada el 98% que son 100 personas tienen un nivel bajo y el 2% que son 2 personas en nivel medio, finalmente en relación a la dimensión motivación intrínseca el 86.3% es decir 88 personas tienen el nivel bajo, el 12.7% que son 13 personas en nivel medio y el 1% que es 1 persona en nivel alto.

Tabla 3

*Cuadro de frecuencias y porcentajes de trabajadores de salud ocupacional según el nivel de la variable motivación laboral*

| Niveles | Motivación laboral |       | Desmotivación |       | Regulación externa |       | Regulación introyectada |       | Regulación identificada |      | Motivación intrínseca |       |
|---------|--------------------|-------|---------------|-------|--------------------|-------|-------------------------|-------|-------------------------|------|-----------------------|-------|
|         | n                  | %     | n             | %     | n                  | %     | n                       | %     | n                       | %    | n                     | %     |
| Bajo    | 24                 | 23,5% | 0             | 0%    | 17                 | 16,7% | 68                      | 66,7% | 100                     | 98%  | 88                    | 86,3% |
| Medio   | 78                 | 76,5% | 7             | 6,9%  | 62                 | 60,8% | 34                      | 33,3% | 2                       | 2%   | 13                    | 12,7% |
| Alto    | 0                  | 0%    | 95            | 93,1% | 23                 | 22,5% | 0                       | 0%    | 0                       | 0%   | 1                     | 1%    |
| Total   | 102                | 100%  | 102           | 100%  | 102                | 100%  | 102                     | 100%  | 102                     | 100% | 102                   | 100%  |

## Análisis descriptivo de estilos de pensamiento y sus dimensiones

En la tabla 4 se presenta los niveles para la variable Estilos de Pensamiento, de ello se observó que del total de los encuestados del estudio el 11.8% es decir 12 personas poseen un elevado estilo de pensamiento, el 88.2% que son 90 personas tienen un nivel promedio de estilos de pensamiento, asimismo no se halló a ningún participante en el nivel pobre haciendo así un total de 102 encuestados. Por otro lado con respecto a las dimensiones en función del pensamiento el 44.1% es decir 45 personas se encuentran en el nivel elevado, el 55.9% que serían 57 personas se encuentran en nivel promedio; en la dimensión del nivel de pensamiento el 9.8% es decir 10 personas tienen el nivel elevado, el 88.2% que son 90 personas se encuentran en nivel promedio y el 2% que serían 2 personas están en nivel pobre; en la dimensión inclinación del pensamiento el 22.5% que serían 23 personas poseen un nivel elevado y el 77.5% que son 79 personas en nivel promedio, respecto a la forma del pensamiento el 15.7% que serían 16 personas están en nivel elevado y el 84.3% que son 86 personas en nivel promedio finalmente con respecto al ámbito o alcance del pensamiento el 14.7% que serían 15 personas están en nivel elevado y el 85.3% que son 87 personas en nivel promedio.

Tabla 4

*Cuadro de frecuencias y porcentajes de estudiantes según el nivel de la dimensión estilos de pensamiento de trabajadores de salud ocupacional*

| Niveles  | Estilos de pensamiento |       | Función del pensamiento |       | Nivel del pensamiento |       | Inclinación u orientación del pensamiento |       | Forma del pensamiento |       | Ámbito o alcance del pensamiento |       |
|----------|------------------------|-------|-------------------------|-------|-----------------------|-------|---|-------|-----------------------|-------|----------------------------------|-------|
|          | n                      | %     | n                       | %     | n                     | %     | n   | %     | n                     | %     | n                                | %     |
| Pobre    | 0                      | 0%    | 0                       | 0%    | 2                     | 2%    | 0   | 0%    | 0                     | 0%    | 0                                | 0%    |
| Promedio | 90                     | 88,2% | 57                      | 55,9% | 90                    | 88,2% | 79  | 77,5% | 86                    | 84,3% | 87                               | 85,3% |
| Elevado  | 12                     | 11,8% | 45                      | 44,1% | 10                    | 9,8%  | 23  | 22,5% | 16                    | 15,7% | 15                               | 14,7% |
| Total    | 102                    | 100%  | 102                     | 100%  | 102                   | 100%  | 102                                       | 100%  | 102                   | 100%  | 102                              | 100%  |

## Análisis inferencial

Prueba de hipótesis, en el proceso se ha valorado con el método de Spearman, por lo que los instrumentos tienen cualidades ordinales; es así que se usó el nivel de significancia:  $\alpha=0.05$  (5%).

Se aplica una regla de decisión:

Si "p" (sig.) < 0,05, se rechaza  $H_0$  y acepta  $H_1$

Si "p" (sig.) > 0,05, se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$

Se comprueba la hipótesis general.

$H_0$ : No existe relación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

$H_1$ : Existe relación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

En la tabla 5, se evidenció según el Rho de Spearman que las variables son inversamente proporcionales entre la motivación laboral y estilos de pensamiento; donde no existe correlación por ser mayor a 0,05 con un coeficiente negativo débil  $r_s = -0,167$ ,  $p = 0,094 > 0,05$  de las variables de estudio; concluyendo que no existe correlación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

Tabla 5  
*Prueba de Rho de Spearman de correlación de variables motivación laboral y estilos de pensamiento*

| Correlaciones Rho de Spearman |                             |                        |
|-------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Variables y dimensiones       |                             | Estilos de pensamiento |
|                               | Coefficiente de correlación | -,167                  |
| Motivación laboral            | Sig. (bilateral)            | ,094                   |
|                               | N                           | 102                    |

Se comprueba la hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación laboral y la función del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la motivación laboral y la función del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

En la tabla 6, se evidenció según el Rho de Spearman que las variables son inversamente proporcionales entre la motivación laboral y la función del pensamiento; donde no existe correlación por ser mayor a 0,05 con un coeficiente negativo débil  $r_s = -,114$ ,  $p = ,255$  de las variables de estudio; concluyendo que no existe correlación entre la motivación laboral y la función del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

Tabla 6  
*Prueba de Rho de Spearman de correlación de motivación laboral y función del pensamiento*

| Correlaciones Rho de Spearman |                            |                         |
|-------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Variables y dimensiones       |                            | Función del pensamiento |
|                               | Coeficiente de correlación | -,114                   |
| Motivación laboral            | Sig. (bilateral)           | ,255                    |
|                               | N                          | 102                     |

Se comprueba la hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación laboral y el nivel del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la motivación laboral y el nivel del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

En la tabla 7, se evidenció según el Rho de Spearman que las variables son inversamente proporcionales entre la motivación laboral y el nivel del pensamiento; donde no existe correlación por ser mayor a 0,05 con un coeficiente negativo débil  $r_s = -,157$ ,  $p = ,116$  de las variables de estudio; concluyendo que no existe correlación entre la motivación laboral y el nivel del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

Tabla 7

*Prueba de Rho de Spearman de correlación de motivación laboral y nivel de pensamiento*

| Correlaciones Rho de Spearman |                             |                       |
|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Variables y dimensiones       |                             | Nivel del pensamiento |
|                               | Coefficiente de correlación | -,157                 |
| Motivación laboral            | Sig. (bilateral)            | ,116                  |
|                               | N                           | 102                   |

Se comprueba la hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación laboral y la inclinación del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la motivación laboral y la inclinación del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

En la tabla 8, se evidenció según el Rho de Spearman que las variables son inversamente proporcionales entre la motivación laboral y la inclinación del pensamiento; donde no existe correlación  $r_s = -,189$ ,  $p = ,056$  de las variables de estudio; concluyendo que no existe correlación entre la motivación laboral y la inclinación del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

Tabla 8  
*Prueba de Rho de Spearman de correlación de motivación laboral y la inclinación del pensamiento*

| Correlaciones Rho de Spearman |                            | Inclinación u orientación del pensamiento |
|-------------------------------|----------------------------|---|
| Variables y dimensiones       |                            |   |
|                               | Coeficiente de correlación | -,189                                     |
| Motivación laboral            | Sig. (bilateral)           | ,056                                      |
|                               | N                          | 102                                       |

Se comprueba la hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación laboral y la forma del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la motivación laboral y la forma del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

En la tabla 9, según el Rho de Spearman y de acuerdo con la prueba de significancia que es inferior 0.5, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna lo que significa que existe una relación inversa entre la motivación laboral y la forma del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

Tabla 9  
*Prueba de Rho de Spearman de correlación de motivación laboral y la forma del pensamiento*

| Correlaciones Rho de Spearman |                             |                       |
|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Variables y dimensiones       |                             | Forma del pensamiento |
|                               | Coefficiente de correlación | -,196*                |
| Motivación laboral            | Sig. (bilateral)            | ,049                  |
|                               | N                           | 102                   |

Se comprueba la hipótesis específica 5

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

En la tabla 10, se evidenció según el Rho de Spearman que las variables son inversamente proporcionales entre la motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento; donde no existe correlación por ser mayor a 0,05 con un coeficiente negativo débil  $r_s = -0,082$ ,  $p = 0,413 > 0,05$  de las variables de estudio; concluyendo que no existe correlación entre la motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

Tabla 10  
*Prueba de Rho de Spearman de correlación de motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento*

| Correlaciones Rho de Spearman |                             | Ámbito o alcance del pensamiento |
|-------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| Variables y dimensiones       |                             |                                  |
|                               | Coefficiente de correlación | -,082                            |
| Motivación laboral            | Sig. (bilateral)            | ,413                             |
|                               | N                           | 102                              |



## V. DISCUSIÓN

Es importante destacar que el estudio desarrollado tubo el objetivo buscar la relación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento en profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno, en razón de que estos trabajadores también pertenecen al rubro de salud pero de un modo diferente ya que su trabajo se relaciona a la evaluación médica de otros trabajadores de distintas áreas, se infiere también que sus necesidades y por lo tanto sus contenidos en cuanto a su motivación y pensamiento son diferentes a otros profesionales incluso considerando que pueden variar de un individuo a otro más aún con las incidencias vividas en los últimos años. (Arias, 2012).

El planteamiento formulado se respondió con la utilización de la metodología estadística descriptiva buscando describir el nivel motivacional, así como los estilos de pensamiento en función a las dimensiones planteadas permitiendo así evidenciar las distintas características del contexto y sobre todo la problemática planteada. (Huaire, 2017).

De acuerdo a los resultados obtenidos nos muestran que no existe una relación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento en profesionales de empresas de salud ocupacional ya que según el Rho de Spearman lo que nos lleva a entender que la motivación no depende directamente de los estilos de pensamiento de estos trabajadores.

Sin embargo dentro de los resultados se encontró que una de las dimensiones por el lado de los estilos de pensamiento si tiene relación con la variable motivación laboral directamente estamos hablando de la forma del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno es decir que solamente el estilo de pensamiento jerárquico, monárquico, oligárquico y anárquico influyen en el nivel motivacional de dichos trabajadores.

Dentro de lo encontrado con respecto a los antecedentes Freiberg (2020) quien concluyo que existe correlación entre los estilos de pensamiento y el

rendimiento académico ya que su estudio fue con una muestra de estudiantes universitarios por lo que muestra resultados desde otra perspectiva encontrando diferencias tanto en sus variables así como en la población.

Por otro lado Gazca (2020) en su estudio con empleados de empresas en México buscó el nivel de motivación basado en sus necesidades concluyendo que los colaboradores no sienten que sus necesidades de reconocimiento sean atendidas por lo que no se encuentran motivados lo cual se relaciona con lo investigado dentro de este estudio ya que los pensamientos surgen también por medio de necesidades por lo que si no son satisfechas no se encontrará un buen motivo para proseguir con las tareas lo cual se evidencia con lo hallado respecto a los niveles bajos de motivación y además con la dimensión directa de la forma del pensamiento las cuales si tiene relación con la motivación al referir que el estilo jerárquico, monárquico, oligárquico y anárquico por que representan esas necesidades de reconocimiento no satisfechas.

Ramírez (2020) al investigar los estilos de pensamiento en alumnos y profesores concluyendo que existen diferencias en las maneras de pensar ya que los estudiantes son legislativos y los docentes dirigen su pensamiento a aspectos de acuerdo a sus necesidades, esta información nos puede hacer inferir con respecto a que los adultos se dirigen a distintas necesidades por lo que no se enfoca en un solo pensamiento.

Coromato y Villón (2018) plantearon un estudio con las variables de motivación laboral y el impacto en el desempeño laboral por lo que concuerda con lo planteado respecto a que un trabajador motivado tendrá un mejor desempeño y mayor fidelidad hacia su organización. Es así que también Vílchez buscó la relación entre las variables motivación y satisfacción laboral encontrando también que dichas variables si se relacionan positivamente lo que lleva a entender que la motivación también se rige respecto a la satisfacción laboral entendiendo que los trabajadores motivados crean un adecuado nivel de satisfacción. Por lo que se podría mencionar que se concuerda con la forma del pensamiento al desarrollarse

esa dirección jerárquica en cuanto al desempeño laboral y la satisfacción laboral que lleva a un buen nivel de motivación laboral.

Este resultado concuerda con lo investigado por Martín (2017) donde atestigua que existen diferencias significativas entre los estilos de pensamiento y otras variables como la adaptación, quizá no sean las mismas variables sin embargo es importante saber que otros estudios encontraron diferencias con respecto a otras teorías relacionadas al comportamiento humano.

Con respecto a estudios peruanos Bazan (2022) investigó la relación de la motivación laboral y la retención o estabilidad de los empleados en la ciudad de Chiclayo concluyendo que las variables si tiene relación ya que el empleado motivado dentro de la organización permanecerá estable, este dato se relaciona con el objetivo de la investigación por lo que buscamos explicar el por qué la motivación es determinante en las personas para seguir un proyecto o actividad.

Bajo otros enfoques se menciona también que lo investigado no concuerda con Aguirre y Mejía (2021) quienes concluyen que si existe relación entre la motivación laboral y el clima laboral interpretando que los trabajadores se sienten motivados de acuerdo al ambiente laboral en el que se encuentran lo que nos lleva a entender nuevamente que la motivación laboral se orienta de forma significativa con factores externos como el clima laboral.

Vilchez (2021) Investigando la relación entre motivación y la satisfacción laboral encontró que si cuentan con una correlación positiva sobre todo con la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente lo cual tiene una coincidencia con respecto a lo encontrado con la motivación y la forma del pensamiento ya que al ser jerárquico, monárquico, oligárquico y anárquico y por las características que posee al dirigir el pensamiento en base a esas dimensiones significan un grado de satisfacción laboral.

Monsalve y Ramos (2021) así como Angulo (2021) también concluyeron que si existe relación significativa entre los estilos de pensamiento y estilos de

aprendizaje cuyo caso fue favorable ya que fue con otros grupos de edades cuyo proceso de desarrollo se enfoca en esa motivación de cumplir metas de corto y mediano plazo ya que en la investigación se trabajó con adultos cuyo rubro laboral cambia completamente el panorama más aun por la etapa de vida donde tanto las necesidades, motivación y estilos de pensamiento se encuentran en tantos procesos.

Angulo (2021) por las características de su estudio que fue con alumnos de enfermería en la ciudad de Trujillo encontró que los estilos de pensamiento se relacionan positivamente con los estilos de aprendizaje, pero con un grado moderado por lo que pueden crecer o decrecer lo que nos da a entender que podrían variar en próximas investigaciones dando resultados inversos entendiendo que el estilo de pensamiento dependerá de esas necesidades de aprendizaje lo cual podría ser un dato con respecto a los estilos de pensamiento dirigidos a la motivación.

Es preciso mencionar a Arpasi (2020) cuyo estudio sobre la motivación y el desempeño laboral en Puno arrojó datos positivos con respecto a la relación entre dichas variables explicando que si posees un nivel de motivación alto el desempeño laboral será óptimo o esperado dentro de las organizaciones, lo que concuerda con lo investigado por Aguirre (2018) y Callata (2018) con las mismas variables y el mismo resultado ya que la variable motivación se relaciona con el presente estudio podríamos mencionar que la motivación laboral es determinante en cuanto al desempeño por lo que se debería profundizar las variables en estudio por que los estilos de pensamiento no están relacionados directamente.

Ahora pasamos a la investigación realizada por Huamán (2020) quien se enfocó en investigar la relación entre la motivación laboral y la calidad de atención en el hospital de Huancayo orientado a personal de Enfermería en Huancayo y tuvo como resultado que si existe una relación significativa entre la motivación laboral y la calidad de atención.

Al entender que la motivación laboral es ese proceso o respuesta psicológica emocional que te dirige hacia un objetivo basado incluso en esas creencias e información que predispone en el ser humano respecto a su cultura o contexto incluso creyendo que esta información se relacionaba con los estilos de pensamiento y al tener un resultado negativo podemos inferir que las variables pueden no relacionarse directamente sin embargo ciertas características individuales podrían ser determinantes en la obtención de resultados tanto académicos pero principalmente laborales que sí se evidencian con la motivación laboral.

Dentro de las implicancias y limitaciones evidenciadas en el estudio nos encontramos con claras diferencias con respecto a la población estudiada y los contextos utilizados, el rubro de salud ocupacional evidentemente es menos estudiada, pero a partir de la presente investigación surgirán nuevas interrogantes que espero puedan ser atendidas, así como investigadas incluso tomando en cuenta otro tipo de variables.

## VI. CONCLUSIONES

- Primero:** No existe correlación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.
- Segundo:** No existe correlación entre la motivación laboral y la función del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.
- Tercero:** No existe correlación entre la motivación laboral y el nivel del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.
- Cuarto:** No existe correlación entre la motivación laboral y la inclinación del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.
- Quinto:** Si existe una relación inversa entre la motivación laboral y la forma del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.
- Sexto:** No existe correlación entre la motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Para poder tener mejores resultados y poder explicar específicamente en cuanto a los estilos de pensamiento, así como de la motivación laboral se recomienda estudiar en relación con las dimensiones de ambas variables ya que así se podrá identificar minuciosamente el tema en estudio.
- Segundo:** Sería conveniente que las clínicas de salud ocupacional se preocupen en considerar el nivel de motivación laboral de sus colaboradores y realizar acciones al respecto para poder tener mejores resultados en cuanto a productividad así también reducir renuncias o constante rotación de personal.
- Tercero:** También considerar y concientizar a las nuevas generaciones en investigación sobre la importancia de la motivación laboral en los distintos trabajos y los estilos de pensamiento que dirigen sus conductas laborales.
- Cuarto:** Es importante continuar desarrollando investigaciones enfocadas y dirigidas a conocer diferentes temas relacionados a la motivación laboral y los estilos de pensamiento tanto en jóvenes y adultos que experimentan y viven la realidad del mundo laboral.
- Quinto:** Dar importancia a replicar la investigación tomando en cuenta poblaciones o muestras más amplias con el objetivo de que los resultados tengan mayor significancia.
- Sexto:** Recomiendo también la mejora constante en cuanto a la utilización de materiales confiables para la medición de temas relacionados a la motivación laboral, así como los estilos de pensamiento ya que constantemente los grupos de estudio sufren distintos cambios de vida que pueden influenciar en su motivación y sus estilos de pensamiento

## REFERENCIAS

- Adam M. and Shandell M. (2022). *Social Motivation at Work: The Organizational Psychology of Effort for, Against and with Others*. Recovered from <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-060321-033406>
- Alderfer (1972). *Teorías de motivación según la jerarquía de Alderfer*. Recuperado de: <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teoriasmodernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer>
- Aguirre, H., & Carrillo, A. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la Ugel Yarowilca*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32595>
- Angulo Florian, J. R. (2022). *Estilos de aprendizaje y estilos de pensamiento en estudiantes de enfermería de una universidad privada de Trujillo, 2021*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79290>
- APA (2019), Normas APA séptima edición, recuperado de: <https://normas-apa.org/>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Venezuela. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arpasi Arpasi, G. P. (2020). *La motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2019* recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15767>
- Huaire E. (2017). *Manual de Metodología de la investigación*. Huacho, Peru-Lima. Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9da1d578-43fc-4945-ac15-066ad496cf50/content>
- Bazan. (2022). *Motivación laboral y retención laboral en trabajadores en la empresa aseguradora Pacífico Seguros, Chiclayo*. Extraído de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82908>
- Barreto Rodríguez, C. R. (2016). *Estadística básica*. Recuperado de: <http://files.uladech.edu.pe/docente/32765808/LIBRO%20-%20ESTADISTICA%20BASICA%20APLICACIONES%20-R.pdf>
- Bernardo A., Fernández E., Cerezo R., Rodríguez C., Bernardo I. (2011). Estilos de pensamiento en estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de*



- Psicología y Salud, vol. 2, núm. 2,. Sociedad Universitaria de Investigación en Psicología y Salud A Coruña, España.
- Callata Gallegos, Z. E., & FUENTES LOPEZ, J. D. (2018). Motivación Laboral y desempeño docente en la facultad de Educación de la UNA Puno. *Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado De La UNA PUNO*, 7(2), 592-597. <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Coromoto H. y Villón S. (2018). Motivación Laboral. Elemento fundamental en el Éxito Organizacional. Universal. Estatal Península de Santa Elena, UPSE.
- Chaparro Espitia, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *Revista Innovar*, 16(28), 13.
- Cropanzano, R., & Rupp, D. E. (2003). An Overview of Organizational Justice: Implications for Work Motivation. In L. W. Porter, G. A. Bigley, & R. M. Steers (Eds.), *Motivation and Work Behavior* (7th ed., pp. 82–95). New York: McGraw-Hill.
- Cuauro Chirinos, N. (2014). *Técnicas e instrumentos para la recolección de información en la investigación acción participativa*. Recuperado el 2 de Marzo de 2019, de [https://mestrado.prgg.ufg.br/up/97/o/T%C3%A9cnicas\\_para\\_IAP.pdf](https://mestrado.prgg.ufg.br/up/97/o/T%C3%A9cnicas_para_IAP.pdf)
- Díaz Aguirre, E., & Ruiz Mejía, C. S. (2021). *Clima laboral y motivación laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús María – Lima, 2019*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11537/28031>
- Dishman, L. (2015). Why People In Finance And Insurance Are The Unhappiest Employees. Retrieved July 25, 2018, from <https://www.fastcompany.com/3046257/why-finance-andinsurance-workers-among-the-unhappiest-employees>
- Dos Santos, et. al. (2022), "The multidimensional work motivation scale: psychometric studies in Portugal and Brazil", *Management Research*, Vol. 20 No. 2, pp. 89-110. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-07-2021-1206>
- Fernández-Martín, M., & Sánchez Burón, A. (2005). Motivación y estilos de pensamiento: relaciones en el proceso de aprendizaje /. *Edupsykhé. Revista De Psicología Y Educación*, 4(1). Recuperado a partir de <https://journals.ucjc.edu/EDU/article/view/3766>

- Fishbach A. and Woolley K. (2022). The structure of Intrinsic Motivation. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. Recovered from <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
- Flores Arroyo, L. (2018). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas*. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2560>
- Freiberg et . (2020). Estilos de pensamiento en estudiantes universitarios de Buenos Aires
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196.
- García Cerde, Rodrigo; Valente, Juliana Y.; Sohi, Ivneet; Falade, Rachael; Sanchez, Zila M.; Monteiro, Maristela G. (2021-05-07)
- Girón Vilchez, A. N. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Aquanoah*. Extraído de: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2841>
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Locke, A. (1969). Purpose without consciousness: a contradiction. *Psychological reports*.
- González P. et.al (2004). Estilos de pensamiento: Análisis de su validez estructural a través de las respuestas de adolescentes al Thinking
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M. ., Budiandriani, B., Prihatin, E. ., & Sufri, M. M. . (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57 - 69. Recovered from: <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hernandez Sampiere, R., Fernandez Collado, C., & Batista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México.
- Hernandez Sampieri, R. (2016). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill Education.

- Ho Monsalve, F. P., & Ramos Ruiz, H. A. (2021). *Estilos de pensamiento y estilos de aprendizaje en estudiantes universitarios: Una revisión sistemática*. Extraído de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8906>
- Hussain, T. and Zhang, Y. (2022), "The influences of cross-cultural adjustment and motivation on self-initiated expatriates' innovative work behavior", *Personnel Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2021-0320>
- Huamán, J. (2020). *Motivación laboral y calidad de atención en un hospital de Huancayo*.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>. Extraído de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1561>
- Kulikowski K., Przytula S. and Sulkowski (2021). E-learning? Never again! On the unintended consequences of COVID-19 forced e-learning on academic teacher motivational job characteristics. Wiley Online Library, p174-189. Recovered from <https://doi.org/10.1111/hequ.12314>
- Kundu, S. C., Kumar, S., Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: Mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*, 42(5), 605–624. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0183>.
- Latifa, B. (2017). The effect of structural empowerment on psychological empowerment in private health care in Biskra, Algeria. *Economics World*, 5(2), 129–137. <https://doi.org/10.17265/2328-7144/2017.02.005>  
Google Scholar
- Linares Marín, J. S. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. Extraído de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9005>
- Lopez O. y Martin R.(2010). Estilos de Pensamiento y creatividad. Universidad de Murcia, España. *Anales de Psicología*. Extraído de: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16713079008.pdf>
- Mahmoud O. Saleh, MSc, Nidal F. Eshah, Ahmad H.(2022). Empowerment Predicting Nurses Work Motivation and Occupational Mental Health. *SAGE Open Nursing* <https://doi.org/10.1177/23779608221076811>

- Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak experiences*. Columbus, Ohio State University Press.
- Perilla, L. (1998). *Organización Panamericana de la Salud; Noncommunicable Diseases and Mental Health (NMH)* (Washington, D.C., OPS, 2020-12-09)
- OPS (2022), Estudio advierte sobre los elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia, extraído de: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
- Sánchez, C. (2019). *¿Cuándo y cuánto citar en APA?*. Normas APA (7ma edición). Extraído de: <https://normas-apa.org/citas/cuando-y-cuanto-citar-en-apa/>
- Shami, G. M., Ramzan, M., & Rasool, A. (2013). An Empirical Study on Organizational Climate Prevail on Banking Sector of Pakistan and Perception of Employees Regarding Organization Climate. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 4(4), 17– 22.
- Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. S., & Eminoglu, G. (2013). Role of Innovation in the Relationship between Organizational Culture and Firm Performance: A Study of the Banking Sector in Turkey. *European Journal of Innovation Management*, 16(1), 95.
- UCLA Center for Health Policy Research. (2012). Apéndice D: Consideraciones Éticas en Investigaciones con Seres Humanos. *Health Data*. Los Angeles, California.
- Valadez M. (2009). Estilos de aprendizaje y estilos de pensamiento. Universidad de Guadalajara. *Revista de educación y Desarrollo*. [https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/antiores/11/011\\_Huizar.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/antiores/11/011_Huizar.pdf)
- Widhy Setyowati, Pratomo Cahyo Kurniawan, Aditya Mardiansyah, Eka Purnama Harahap, Ninda Lutfiani, The Role of Duty Complexity as a Moderation of the Influence Auditor's Professional Knowledge and Ethics on Audit Quality , *APTISI Transactions on Management (ATM)*: Vol. 5 No. 1 (2021): ATM (APTISI Transactions on Management: January)
- Weisbord, M. R. (1976). Organizational diagnosis: Six places to look for trouble with or without a theory. *Group & Organization Studies*, 1(4), 430–447.

## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de consistencia

| Título: Motivación Laboral y Estilos de Pensamiento en profesionales de Empresas de Salud Ocupacional de Puno                                 |   |  |   |   |   |   |  |
|---|---|--|---|---|---|---|--|
| Problemas   | Objetivos   | Hipótesis  | Variables e indicadores                 |   |   |   |  |
| <b>Problema General:</b>  | <b>Objetivo general:</b>  | <b>Hipótesis general:</b>  | <b>Variable:</b> Motivación Laboral     |   |   |   |  |
| ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno?; | Determinar la relación entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno | Existe relación significativa entre la motivación laboral y los estilos de pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno | <b>Dimensiones</b>                      | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b>  | <b>Escala de valores</b><br>Escala: Ordinal<br>Nivel: Politómica<br>Escala Likert (desde totalmente de acuerdo hasta en desacuerdo) | <b>Niveles o rangos</b><br>Bajo<br>Medio<br>Alto |
|   |   |  | Desmotivación                           | Falta de Motivación   | 2, 15, y 16   |   |  |
|   |   |  | Regulación Externa                      | Motivación Exterior   | 3, 8, 9, 10, 14 y 17  |   |  |
|   |   |  | Regulación Introyectada                 | Expectativas de auto-aprobación, presiones internas.                                      | 1, 5, 7 y 19  |   |  |
|   |   |  | Regulación Identificada                 | La conducta es importante aunque sea desagradable y el individuo la juzga como importante | 4, 11 y 18  |   |  |
| <b>Problemas Específicos</b>  | <b>Objetivos específicos</b>  | <b>Hipótesis específicas</b>   | Motivación Intrínseca                   | Motivación Interna, energía interna o autorrealización.                                   | 6, 12 y 13  |   |  |
| ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la función del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno?  | Determinar la relación entre la motivación laboral y la función del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno | Existe relación significativa entre la motivación laboral y la función del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno | <b>Variable:</b> Estilos de Pensamiento |   |   |   |  |
|   |   |  | <b>Dimensiones</b>                      | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b>  | <b>Escala de valores</b>  | <b>Niveles o rangos</b>                          |
| ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el nivel del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno?    | Determinar la relación entre la motivación laboral y el nivel del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno   | Existe relación significativa entre la motivación laboral y el nivel del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno   | Función del pensamiento                 | Legislativo<br>Ejecutivo<br>Judicial  | 5, 10, 14, 32 y 49<br>8, 11, 12, 31 y 39<br>20, 23, 42, 51 y 57 | Escala: Ordinal<br>Nivel: Politómica<br>Escala Likert   | Pobre<br>Promedio<br>Elevado                     |

|  |  |  |   |  |  |                               |
|--|--|--|---|--|--|-------------------------------|
| ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la orientación del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno? | Determinar la relación entre la motivación laboral y la orientación del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno      | existe relación significativa entre la motivación laboral y la orientación del pensamiento de los profesionales de salud ocupacional de Puno       | Nivel del pensamiento   | Global<br>Local                                      | 7, 18, 38, 48 y 61<br>1, 6, 24, 44 y 62  | (desde nada hasta totalmente) |
| ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la forma del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno?       | determinar la relación entre la motivación laboral y la forma del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno            | existe relación significativa entre la motivación laboral y la forma del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno | Inclinación u Orientación del pensamiento   | Liberal<br>Conservadora                              | 45, 53, 58, 64 y 65<br>13, 22, 26, 28 y 36   |                               |
|  |  |  | Forma del pensamiento   | Jerárquica<br>Monárquica<br>Oligárquica<br>Anárquica | 4, 19, 25, 33 y 56<br>2, 43, 50, 54 y 60<br>27, 29, 30, 52 y 59<br>16, 21, 35, 40 y 47 |                               |
| ¿Cuál es la relación la motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno?. | determinar la relación entre la motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno | existe relación significativa entre la motivación laboral y el ámbito o alcance del pensamiento de los profesionales de salud ocupacional de Puno. | Ámbito o alcance del pensamiento  | Interno<br>Externo                                   | 9, 15, 37, 55 y 63<br>3, 17, 34, 41 y 46   |                               |
| <b>Diseño de investigación:</b>  |  | <b>Población y Muestra:</b>  | <b>Técnicas e instrumentos:</b>   |  | <b>Método de análisis de datos:</b>  |                               |
| Enfoque: Cuantitativo<br>Tipo: Descriptiva<br>Método: Científica<br>Diseño: No experimental, transversal y correlacional comparativo             |  | Población: 102 colaboradores<br>Muestra: 102 colaboradores   | Técnica: Encuesta<br>Instrumentos:<br>- Escala de Motivación Laboral R-MAWS.<br>- Cuestionario de estilos de pensamiento de Stenberg y Wagner |  | Descriptiva: Base de datos<br>Inferencial: Rho de Spearman                             |                               |

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

### Motivación laboral

| DIMENSIONES             | INDICADORES   | ITEMS                | ESCALA DE INDICES  | NIVELES Y RANGOS      |
|-------------------------|---|----------------------|--|-----------------------|
| Desmotivación           | Falta de Motivación   | 2, 15, y 16          | Escala: Ordinal<br>Nivel: Politómica<br>Escala Likert<br>(desde totalmente de acuerdo hasta en desacuerdo) | Bajo<br>Medio<br>Alto |
| Regulación Externa      | Motivación Exterior   | 3, 8, 9, 10, 14 y 17 |  |                       |
| Regulación Introyectada | Expectativas de auto-aprobación, presiones internas.                                      | 1, 5, 7 y 19         |  |                       |
| Regulación Identificada | La conducta es importante aunque sea desagradable y el individuo la juzga como importante | 4, 11 y 18           |  |                       |
| Motivación Intrínseca   | Motivación Interna, energía interna o autorrealización.                                   | 6, 12 y 13           |  |                       |

### Estilos de pensamiento

| DIMENSIONES                               | INDICADORES  | ITEMS               | ESCALA DE INDICES  | NIVELES Y RANGOS             |
|---|--------------|---------------------|--|------------------------------|
| Función del pensamiento                   | Legislativo  | 5, 10, 14, 32 y 49  | Escala: Ordinal<br>Nivel: Politómica<br>Escala Likert<br>(desde nada hasta totalmente) | Pobre<br>Promedio<br>Elevado |
|   | Ejecutivo    | 8, 11, 12, 31 y 39  |  |                              |
|   | Judicial     | 20, 23, 42, 51 y 57 |  |                              |
| Nivel del pensamiento                     | Global       | 7, 18, 38, 48 y 61  |  |                              |
|   | Local        | 1, 6, 24, 44 y 62   |  |                              |
| Inclinación u Orientación del pensamiento | Liberal      | 45, 53, 58, 64 y 65 |  |                              |
|   | Conservadora | 13, 22, 26, 28 y 36 |  |                              |
| Forma del pensamiento                     | Jerárquica   | 4, 19, 25, 33 y 56  |  |                              |
|   | Monárquica   | 2, 43, 50, 54 y 60  |  |                              |
|   | Oligárquica  | 27, 29, 30, 52 y 59 |  |                              |
|   | Anárquica    | 16, 21, 35, 40 y 47 |  |                              |
| Ámbito o Alcance del pensamiento          | Interno      | 9, 15, 37, 55 y 63  |  |                              |
|   | Externo      | 3, 17, 34, 41 y 46  |  |                              |





|   |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.                         |  |  |  |  |  |  |  |
| 18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.  |  |  |  |  |  |  |  |

## Instrumento de estilos de pensamiento

### CUESTIONARIO DE ESTILOS DE PENSAMIENTO

#### INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada afirmación para determinar en qué medida encaja cada una con su manera usual de hacer las cosas en el trabajo, en la universidad o en el hogar. En el recuadro siguiente existen 7 categorías representadas por números que van del 1 al 7. Escriba "1" si la afirmación no encaja en absoluto, es decir, si nunca hace las cosas así. Escriba "7" si la afirmación encaja totalmente, es decir, si siempre hace las cosas así. Utilice valores intermedios para indicar que la afirmación encaja en grado variable. Al costado de cada afirmación, existe un recuadro en donde debe escribir el número correspondiente como lo indica el ejemplo. No hay respuesta buena ni mala. Siga su propio ritmo pero no dedique demasiado tiempo a ninguna afirmación.

Ejemplo:

| Nada | Casi Nada | Ligeramente | Un Poco | Bastante | Mucho | Totalmente |
|------|-----------|-------------|---------|----------|-------|------------|
| 1    | 2         | 3           | 4       | 5        | 6     | 7          |

| Nada | Casi Nada | Ligeramente | Un Poco | Bastante | Mucho | Totalmente |
|------|-----------|-------------|---------|----------|-------|------------|
| 1    | 2         | 3           | 4       | 5        | 6     | 7          |

|  |  |
|--|--|
| 1. Prefiero ocuparme de problemas específicos antes que de cuestiones generales.   |  |
| 2. Cuando hablo o escribo, me centro en una idea principal.  |  |
| 3. Cuando comienzo una tarea, me gusta cambiar impresiones con amigos, compañeros o colegas.                             |  |
| 4. Me gusta establecer prioridades entre las cosas que debo hacer, antes de empezar a hacerlas.                          |  |
| 5. Cuando me enfrento a un problema, utilizo mis ideas y estrategias para resolverlo.                                    |  |
| 6. Si discuto o escribo sobre un tema, pienso que los detalles y los hechos son más importantes que la imagen general.   |  |
| 7. Tengo la tendencia a prestar poca atención a los detalles.  |  |
| 8. Me gusta tratar de resolver un problema siguiendo ciertas reglas.   |  |
| 9. Me gusta controlar todas las fases del proyecto, sin tener que consultarlo con otros.                                 |  |
| 10. Me gusta jugar con mis ideas y ver hasta dónde llegan.   |  |
| 11. Procuero emplear el método adecuado para resolver cualquier problema.  |  |
| 12. Me agrada trabajar en cosas que puedo hacer siguiendo instrucciones.   |  |
| 13. Me gusta usar reglas o procesos establecidos para hacer las cosas.   |  |
| 14. Me gustan los problemas que puedo resolver a mi manera.  |  |
| 15. Cuando trato de tomar una decisión, sólo tomo en cuenta mi propio criterio de la situación.                          |  |
| 16. Puedo cambiar de una tarea hacia otra fácilmente, porque todas las tareas me parecen igualmente importantes.         |  |
| 17. En una discusión o en un informe me gusta comparar mis ideas con las de los otros.                                   |  |
| 18. Cuando tengo que realizar una tarea, me preocupo más por el efecto general que por los detalles.                     |  |
| 19. Cuando hago una tarea, soy capaz de ver cómo las partes se relacionan con el objetivo general.                       |  |
| 20. Me gustan las situaciones en las que puedo comparar y evaluar diferentes formas de hacer las cosas.                  |  |
| 21. Cuando hay muchas cosas importantes que hacer, trato de hacer todas las que puedo en el tiempo que tengo disponible. |  |
| 22. Cuando me encargo de algo, me gusta seguir métodos e ideas ya usados anteriormente.                                  |  |
| 23. Me gusta analizar y evaluar diferentes puntos de vista o ideas opuestas.   |  |
| 24. Me gusta recopilar informaciones detalladas o específicas para los proyectos en los que trabajo.                     |  |
| 25. Cuando me encuentro con dificultades, sé distinguir su importancia y el orden en que debo tratarlas.                 |  |
| 26. Me gustan las situaciones en las que puedo seguir una rutina establecida.  |  |
| 27. Cuando emprendo una tarea, normalmente me da igual empezar por cualquiera de sus aspectos.                           |  |
| 28. Me gustan las tareas y problemas con reglas fijas que se deben seguir para resolverlos.                              |  |

|  |  |
|--|--|
| 29. Normalmente hago varias cosas a la vez.  |  |
| 30. A veces me cuesta definir prioridades cuando tengo varias cosas que hacer.                                 |  |
| 31. Me gustan los proyectos que tienen una estructura clara, una meta y un plan preestablecido.                |  |
| 32. Cuando realizo una tarea me gusta empezar con mis propias ideas.   |  |
| 33. Cuando hay muchas cosas que hacer, sé distinguir con claridad en que orden debo hacerlas.                  |  |
| 34. Me gusta participar en actividades en las que puedo colaborar con los otros como parte de un equipo.       |  |
| 35. Me gusta abordar todo tipo de problemas, incluso los aparentemente simples.                                |  |
| 36. Cuando enfrento un problema, me gusta resolverlo de una manera tradicional.                                |  |
| 37. Me gusta trabajar solo en una tarea o en un problema.  |  |
| 38. Tiendo a destacar el aspecto general o el efecto global de un asunto.                                      |  |
| 39. Me gusta seguir reglas o instrucciones definidas para resolver un problema o una tarea.                    |  |
| 40. Cuando discuto o escribo ideas, utilizo todo lo que se me viene a la mente.                                |  |
| 41. Cuando trabajo en un proyecto, me gusta compartir ideas y cambiar impresiones con otras personas.          |  |
| 42. Me gustan los proyectos en los que puedo estudiar y evaluar ideas y puntos de vista diferentes.            |  |
| 43. Cuando intento tomar una decisión tengo la tendencia a ver un solo factor principal.                       |  |
| 44. Me gustan los problemas en los que necesito prestar atención a los detalles.                               |  |
| 45. Me gusta poner en duda antiguas ideas o modos de hacer las cosas y buscar otros mejores.                   |  |
| 46. Me gustan las situaciones en las que puedo colaborar con otras personas y todos trabajar en conjunto.      |  |
| 47. Creo que resolver un problema normalmente conduce a muchos otros problemas que son igualmente importantes. |  |
| 48. Me gusta trabajar en proyectos que se ocupan de cuestiones generales y no de detalles.                     |  |
| 49. Me gustan las situaciones en las que puedo usar mis ideas y modos de hacer las cosas.                      |  |
| 50. Si tengo que hacer varias cosas importantes sólo hago las más importantes para mí.                         |  |
| 51. Prefiero tareas o problemas que me permiten evaluar los esquemas, diseños o métodos ajenos.                |  |
| 52. Normalmente sé qué cosas debo hacer, pero, a veces, me cuesta decidir en qué orden.                        |  |
| 53. Frente a un problema prefiero intentar nuevas estrategias o métodos para resolverlo.                       |  |
| 54. Me gusta concentrarme en una tarea a la vez.   |  |
| 55. Me gustan los proyectos que puedo llevar a cabo en forma independiente.                                    |  |
| 56. Cuando empiezo cualquier cosa, me gusta hacer saber qué tengo que hacer y en qué orden.                    |  |
| 57. Me agradan los trabajos que implican analizar, clasificar o comparar las cosas.                            |  |
| 58. Me gusta hacer las cosas de forma diferente, no utilizadas anteriormente.                                  |  |

|  |  |
|--|--|
| 59. Cuando trabajo en un proyecto tiendo a considerar que casi todos sus aspectos tienen la misma importancia.         |  |
| 60. Tengo que terminar un proyecto antes de empezar otro.  |  |
| 61. Al hablar o escribir mis ideas me gusta mostrar el alcance y el contexto de las ideas, es decir la imagen general. |  |
| 62. Presto más atención a las partes de una tarea que a su importancia o efecto global.                                |  |
| 63. Prefiero las situaciones en las que puedo poner en práctica mis propias ideas sin depender de los demás.           |  |
| 64. Me gusta cambiar de rutina para mejorar mi manera de trabajar.   |  |
| 65. Me gusta encontrar viejos problemas y descubrir nuevos métodos para resolverlos.                                   |  |



## Anexo 5. Validación de instrumento 1er juez experto

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (RMAWS)

CONSIDERAR INSTRUCCIÓN: ¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
|    |   | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1</b>  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| 1  | Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 2  | No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 3  | No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 4  | para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.) | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 5  | Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo                 | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 6  | Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 7  | Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 8  | Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 9  | Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo                          | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |

|    |  |           |           |           |           |           |           |  |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 10 | Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo                          | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 11 | Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 12 | Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo                                   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 13 | Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 14 | Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales             | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15 | Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 16 | Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí     | x         |           | x         |           | x         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 17 | Porque me divierto haciendo mi trabajo   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18 | Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante                                  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 19 | Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante                                    | x         |           | x         |           | x         |           |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RAMOS VERA PATRICIA MARIA      DNI: 10752275

Especialidad del validador: DRA. EN EDUCACIÓN

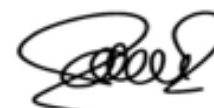
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

07 de MAYO del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE PENSAMIENTO**

**CUESTIONARIO DE ESTILOS DE PENSAMIENTO STENBERG Y WARNER**

| N° | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Cuando me enfrento a un problema, utilizo mis ideas y estrategias para resolverlo.                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Me gusta tratar de resolver un problema siguiendo ciertas reglas.                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Me gusta jugar con mis ideas y ver hasta dónde llegan.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Procuro emplear el método adecuado para resolver cualquier problema.                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Me agrada trabajar en cosas que puedo hacer siguiendo instrucciones.                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Me gustan los problemas que puedo resolver a mi manera.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Me gustan las situaciones en las que puedo comparar y evaluar diferentes formas de hacer las cosas. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Me gusta analizar y evaluar diferentes puntos de vista o ideas opuestas.                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9  | Me gustan los proyectos que tienen una estructura clara, una meta y un plan preestablecido.         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10 | Cuando realizo una tarea me gusta empezar con mis propias ideas.                                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |



|    |   |           |           |           |           |           |           |  |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 11 | Me gusta seguir reglas o instrucciones definidas para resolver un problema o una tarea.                             | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 12 | Me gustan los proyectos en los que puedo estudiar y evaluar ideas y puntos de vista diferentes.                     | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 13 | Me gustan las situaciones en las que puedo usar mis ideas y modos de hacer las cosas.                               | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 14 | Prefiero tareas o problemas que me permiten evaluar los esquemas, diseños o métodos ajenos.                         | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 15 | Me agradan los trabajos que implican analizar, clasificar o comparar las cosas.                                     | X         |           | X         |           | X         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 2</b>  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 16 | Prefiero ocuparme de problemas específicos antes que de cuestiones generales.                                       | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 17 | Si discuto o escribo sobre un tema, pienso que los detalles y los hechos son más importantes que la imagen general. | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 18 | Tengo la tendencia a prestar poca atención a los detalles.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 19 | Cuando tengo que realizar una tarea, me preocupo más por el efecto general que por los detalles.                    | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 20 | Me gusta recopilar informaciones detalladas o específicas para los proyectos en los que trabajo.                    | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 21 | Tiendo a destacar el aspecto general o el efecto global de un asunto.   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 22 | Me gustan los problemas en los que necesito prestar atención a los detalles.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |

|    |  |           |           |           |           |           |           |  |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 23 | Me gusta trabajar en proyectos que se ocupan de cuestiones generales y no de detalles.                             | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 24 | Al hablar o escribir mis ideas me gusta mostrar el alcance y el contexto de las ideas, es decir la imagen general. | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 25 | Presto más atención a las partes de una tarea que a su importancia o efecto global.                                | X         |           | X         |           | X         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 26 | Me gusta usar reglas o procesos establecidos para hacer las cosas.   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 27 | Cuando me encargo de algo, me gusta seguir métodos e ideas ya usados anteriormente.                                | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 28 | Me gustan las situaciones en las que puedo seguir una rutina establecida.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 29 | Me gustan las tareas y problemas con reglas fijas que se deben seguir para resolverlos.                            | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 30 | Cuando enfrento un problema, me gusta resolverlo de una manera tradicional.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 31 | Me gusta poner en duda antiguas ideas o modos de hacer las cosas y buscar otros mejores.                           | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 32 | Frente a un problema prefiero intentar nuevas estrategias o métodos para resolverlo.                               | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 33 | Me gusta hacer las cosas de forma diferente, no utilizadas anteriormente.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 34 | Me gusta cambiar de rutina para mejorar mi manera de trabajar.   | X         |           | X         |           | X         |           |  |

|    |  |           |           |           |           |           |           |  |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 35 | Me gusta encontrar viejos problemas y descubrir nuevos métodos para resolverlos.                                     | X         |           | X         |           | X         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 4</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 36 | Cuando hablo o escribo, me centro en una idea principal.   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 37 | Me gusta establecer prioridades entre las cosas que debo hacer, antes de empezar a hacerlas.                         | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 38 | Puedo cambiar de una tarea hacia otra fácilmente, porque todas las tareas me parecen igualmente importantes.         | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 39 | Cuando hago una tarea, soy capaz de ver cómo las partes se relacionan con el objetivo general.                       | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 40 | Cuando hay muchas cosas importantes que hacer, trato de hacer todas las que puedo en el tiempo que tengo disponible. | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 41 | Cuando me encuentro con dificultades, sé distinguir su importancia y el orden en que debo tratarlas.                 | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 42 | Cuando emprendo una tarea, normalmente me da igual empezar por cualquiera de sus aspectos.                           | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 43 | Normalmente hago varias cosas a la vez.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 44 | A veces me cuesta definir prioridades cuando tengo varias cosas que hacer.   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 45 | Cuando hay muchas cosas que hacer, sé distinguir con claridad en que orden debo hacerlas.                            | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 46 | Me gusta abordar todo tipo de problemas, incluso los aparentemente simples.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 47 | Cuando discuto o escribo ideas, utilizo todo lo que se me viene a la mente.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |

|    |  |           |           |           |           |           |           |  |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 48 | Cuando intento tomar una decisión tengo la tendencia a ver un solo factor principal.                       | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 49 | Creo que resolver un problema normalmente conduce a muchos otros problemas que son igualmente importantes. | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 50 | Si tengo que hacer varias cosas importantes sólo hago las más importantes para mí.                         | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 51 | Normalmente sé qué cosas debo hacer, pero, a veces, me cuesta decidir en qué orden.                        | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 52 | Me gusta concentrarme en una tarea a la vez.   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 53 | Cuando empiezo cualquier cosa, me gusta hacer saber qué tengo que hacer y en qué orden.                    | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 54 | Cuando trabajo en un proyecto tiendo a considerar que casi todos sus aspectos tienen la misma importancia. | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 55 | Tengo que terminar un proyecto antes de empezar otro.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 5</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 56 | Cuando comienzo una tarea, me gusta cambiar impresiones con amigos, compañeros o colegas.                  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 57 | Me gusta controlar todas las fases del proyecto, sin tener que consultarlo con otros.                      | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 58 | Cuando trato de tomar una decisión, sólo tomo en cuenta mi propio criterio de la situación.                | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 59 | En una discusión o en un informe me gusta comparar mis ideas con las de los otros.                         | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 60 | Me gusta participar en actividades en las que puedo colaborar con los otros como parte de un equipo.       | X         |           | X         |           | X         |           |  |

|    |  |   |  |   |  |   |  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 61 | Me gusta trabajar solo en una tarea o en un problema.  | X |  | X |  | X |  |
| 62 | Cuando trabajo en un proyecto, me gusta compartir ideas y cambiar impresiones con otras personas.        | X |  | X |  | X |  |
| 63 | Me gustan las situaciones en las que puedo colaborar con otras personas y todos trabajar en conjunto.    | X |  | X |  | X |  |
| 64 | Me gustan los proyectos que puedo llevar a cabo en forma independiente.                                  | X |  | X |  | X |  |
| 65 | Prefiero las situaciones en las que puedo poner en práctica mis propias ideas sin depender de los demás. | X |  | X |  | X |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RAMOS VERA PATRICIA MARÍA      DNI: 10752275

Especialidad del validador: DRA. EN EDUCACIÓN

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

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

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

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

07 de MAYO del 2022

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL**

**ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (RMAWS)**

CONSIDERAR INSTRUCCIÓN: **¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?**

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
|    |   | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1</b>  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| 1  | Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 2  | No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 3  | No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 4  | para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.) | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 5  | Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo                 | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 6  | Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 7  | Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |



|    |  |           |           |           |           |           |           |  |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 8  | Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo                                    | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 9  | Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo | x         |           | x         |           | x         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 10 | Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 11 | Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 12 | Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 13 | Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 14 | Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales                                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15 | Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo                           | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 16 | Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí                               | x         |           | x         |           | x         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 17 | Porque me divierto haciendo mi trabajo   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18 | Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 19 | Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante  | x         |           | x         |           | x         |           |  |

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Ramos Vera, Rosario Pilar** DNI: 10233410

**Especialidad del validador:** **DRA. EN EDUCACIÓN**

**07 de MAYO del 2022**

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

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

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

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



**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE PENSAMIENTO**

**CUESTIONARIO DE ESTILOS DE PENSAMIENTO STENBERG Y WARNER**

| N° | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Cuando me enfrento a un problema, utilizo mis ideas y estrategias para resolverlo.                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Me gusta tratar de resolver un problema siguiendo ciertas reglas.                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Me gusta jugar con mis ideas y ver hasta dónde llegan.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Procuro emplear el método adecuado para resolver cualquier problema.                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Me agrada trabajar en cosas que puedo hacer siguiendo instrucciones.                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Me gustan los problemas que puedo resolver a mi manera.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Me gustan las situaciones en las que puedo comparar y evaluar diferentes formas de hacer las cosas. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Me gusta analizar y evaluar diferentes puntos de vista o ideas opuestas.                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9  | Me gustan los proyectos que tienen una estructura clara, una meta y un plan preestablecido.         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10 | Cuando realizo una tarea me gusta empezar con mis propias ideas.                                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|    |   |           |           |           |           |           |           |  |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 11 | Me gusta seguir reglas o instrucciones definidas para resolver un problema o una tarea.                             | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 12 | Me gustan los proyectos en los que puedo estudiar y evaluar ideas y puntos de vista diferentes.                     | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 13 | Me gustan las situaciones en las que puedo usar mis ideas y modos de hacer las cosas.                               | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 14 | Prefiero tareas o problemas que me permiten evaluar los esquemas, diseños o métodos ajenos.                         | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 15 | Me agradan los trabajos que implican analizar, clasificar o comparar las cosas.                                     | X         |           | X         |           | X         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 2</b>  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 16 | Prefiero ocuparme de problemas específicos antes que de cuestiones generales.                                       | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 17 | Si discuto o escribo sobre un tema, pienso que los detalles y los hechos son más importantes que la imagen general. | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 18 | Tengo la tendencia a prestar poca atención a los detalles.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 19 | Cuando tengo que realizar una tarea, me preocupo más por el efecto general que por los detalles.                    | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 20 | Me gusta recopilar informaciones detalladas o específicas para los proyectos en los que trabajo.                    | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 21 | Tiendo a destacar el aspecto general o el efecto global de un asunto.   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 22 | Me gustan los problemas en los que necesito prestar atención a los detalles.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |

|    |  |           |           |           |           |           |           |  |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 23 | Me gusta trabajar en proyectos que se ocupan de cuestiones generales y no de detalles.                             | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 24 | Al hablar o escribir mis ideas me gusta mostrar el alcance y el contexto de las ideas, es decir la imagen general. | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 25 | Presto más atención a las partes de una tarea que a su importancia o efecto global.                                | X         |           | X         |           | X         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 26 | Me gusta usar reglas o procesos establecidos para hacer las cosas.   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 27 | Cuando me encargo de algo, me gusta seguir métodos e ideas ya usados anteriormente.                                | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 28 | Me gustan las situaciones en las que puedo seguir una rutina establecida.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 29 | Me gustan las tareas y problemas con reglas fijas que se deben seguir para resolverlos.                            | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 30 | Cuando enfrento un problema, me gusta resolverlo de una manera tradicional.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 31 | Me gusta poner en duda antiguas ideas o modos de hacer las cosas y buscar otros mejores.                           | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 32 | Frente a un problema prefiero intentar nuevas estrategias o métodos para resolverlo.                               | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 33 | Me gusta hacer las cosas de forma diferente, no utilizadas anteriormente.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 34 | Me gusta cambiar de rutina para mejorar mi manera de trabajar.   | X         |           | X         |           | X         |           |  |

|    |  |           |           |           |           |           |           |  |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 35 | Me gusta encontrar viejos problemas y descubrir nuevos métodos para resolverlos.                                     | X         |           | X         |           | X         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 4</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 36 | Cuando hablo o escribo, me centro en una idea principal.   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 37 | Me gusta establecer prioridades entre las cosas que debo hacer, antes de empezar a hacerlas.                         | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 38 | Puedo cambiar de una tarea hacia otra fácilmente, porque todas las tareas me parecen igualmente importantes.         | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 39 | Cuando hago una tarea, soy capaz de ver cómo las partes se relacionan con el objetivo general.                       | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 40 | Cuando hay muchas cosas importantes que hacer, trato de hacer todas las que puedo en el tiempo que tengo disponible. | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 41 | Cuando me encuentro con dificultades, sé distinguir su importancia y el orden en que debo tratarlas.                 | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 42 | Cuando emprendo una tarea, normalmente me da igual empezar por cualquiera de sus aspectos.                           | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 43 | Normalmente hago varias cosas a la vez.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 44 | A veces me cuesta definir prioridades cuando tengo varias cosas que hacer.   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 45 | Cuando hay muchas cosas que hacer, sé distinguir con claridad en que orden debo hacerlas.                            | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 46 | Me gusta abordar todo tipo de problemas, incluso los aparentemente simples.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 47 | Cuando discuto o escribo ideas, utilizo todo lo que se me viene a la mente.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |

|    |  |           |           |           |           |           |           |  |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 48 | Cuando intento tomar una decisión tengo la tendencia a ver un solo factor principal.                       | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 49 | Creo que resolver un problema normalmente conduce a muchos otros problemas que son igualmente importantes. | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 50 | Si tengo que hacer varias cosas importantes sólo hago las más importantes para mí.                         | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 51 | Normalmente sé qué cosas debo hacer, pero, a veces, me cuesta decidir en qué orden.                        | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 52 | Me gusta concentrarme en una tarea a la vez.   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 53 | Cuando empiezo cualquier cosa, me gusta hacer saber qué tengo que hacer y en qué orden.                    | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 54 | Cuando trabajo en un proyecto tiendo a considerar que casi todos sus aspectos tienen la misma importancia. | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 55 | Tengo que terminar un proyecto antes de empezar otro.  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 5</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 56 | Cuando comienzo una tarea, me gusta cambiar impresiones con amigos, compañeros o colegas.                  | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 57 | Me gusta controlar todas las fases del proyecto, sin tener que consultarlo con otros.                      | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 58 | Cuando trato de tomar una decisión, sólo tomo en cuenta mi propio criterio de la situación.                | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 59 | En una discusión o en un informe me gusta comparar mis ideas con las de los otros.                         | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 60 | Me gusta participar en actividades en las que puedo colaborar con los otros como parte de un equipo.       | X         |           | X         |           | X         |           |  |

|    |  |   |  |   |  |   |  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 61 | Me gusta trabajar solo en una tarea o en un problema.  | X |  | X |  | X |  |
| 62 | Cuando trabajo en un proyecto, me gusta compartir ideas y cambiar impresiones con otras personas.        | X |  | X |  | X |  |
| 63 | Me gustan las situaciones en las que puedo colaborar con otras personas y todos trabajar en conjunto.    | X |  | X |  | X |  |
| 64 | Me gustan los proyectos que puedo llevar a cabo en forma independiente.                                  | X |  | X |  | X |  |
| 65 | Prefiero las situaciones en las que puedo poner en práctica mis propias ideas sin depender de los demás. | X |  | X |  | X |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ramos Vera, Rosario Pilar DNI: 10233410

Especialidad del validador: DRA. EN EDUCACIÓN

07 de MAYO del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL**

**ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL (RMAWS)**

CONSIDERAR INSTRUCCIÓN: **¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?**

±

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinenci<br>a <sup>1</sup> |    | Relevanci<br>a <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|------------------------------|----|-----------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                           | No | Si                          | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1</b>  |                              |    |                             |    |                       |    |             |
| 2  | Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo   | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
| 15 | No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.  | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
| 16 | No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido   | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2</b>  | Si                           | No | Si                          | No | Si                    | No |             |
| 3  | para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.) | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
| 8  | Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo                 | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
| 9  | Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)  | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
| 10 | Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)  | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
| 14 | Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo   | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
| 17 | Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo                          | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>  | Si                           | No | Si                          | No | Si                    | No |             |
| 1  | Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo   | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
| 5  | Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo   | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
| 7  | Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo  | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
| 19 | Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo   | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>  | Si                           | No | Si                          | No | Si                    | No |             |
| 4  | Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales  | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
| 11 | Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo  | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
| 18 | Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí  | X                            |    | X                           |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>  | Si                           | No | Si                          | No | Si                    | No |             |

|    |   |   |  |   |  |   |  |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 6  | Porque me divierto haciendo mi trabajo            | X |  | X |  | X |  |
| 12 | Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante | X |  | X |  | X |  |
| 13 | Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante   | X |  | X |  | X |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dra/~~ Mg: Mg. Brenda Ysabel Calderón Quispe    DNI: 40099112

Especialidad del validador: Psicología educativa- Evaluación psicológica.

15 de mayo del 2022

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

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

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

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



Mg. Brenda Y. Calderón Quispe  
PSICOLOGA  
C.P.S.P. 10044

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE PENSAMIENTO**

**CUESTIONARIO DE ESTILOS DE PENSAMIENTO STENBERG Y WARNER**

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Cuando me enfrento a un problema, utilizo mis ideas y estrategias para resolverlo.                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Me gusta tratar de resolver un problema siguiendo ciertas reglas.                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Me gusta jugar con mis ideas y ver hasta dónde llegan.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Procuro emplear el método adecuado para resolver cualquier problema.                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Me agrada trabajar en cosas que puedo hacer siguiendo instrucciones.                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Me gustan los problemas que puedo resolver a mi manera.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Me gustan las situaciones en las que puedo comparar y evaluar diferentes formas de hacer las cosas. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Me gusta analizar y evaluar diferentes puntos de vista o ideas opuestas.                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9  | Me gustan los proyectos que tienen una estructura clara, una meta y un plan preestablecido.         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10 | Cuando realizo una tarea me gusta empezar con mis propias ideas.                                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|    |  |   |  |   |  |   |  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 37 | Me gusta trabajar solo en una tarea o en un problema.  | X |  | X |  | X |  |
| 41 | Cuando trabajo en un proyecto, me gusta compartir ideas y cambiar impresiones con otras personas.        | X |  | X |  | X |  |
| 46 | Me gustan las situaciones en las que puedo colaborar con otras personas y todos trabajar en conjunto.    | X |  | X |  | X |  |
| 55 | Me gustan los proyectos que puedo llevar a cabo en forma independiente.                                  | X |  | X |  | X |  |
| 63 | Prefiero las situaciones en las que puedo poner en práctica mis propias ideas sin depender de los demás. | X |  | X |  | X |  |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** ~~Dr/~~ **Mg. Mg. Brenda Ysabel Calderón Quispe**            **DNI: 40099112**

**Especialidad del validador:** **Psicología educativa- Evaluación psicológica.**

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

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

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

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

**15 de mayo del 2022**

  
 Mg. Brenda Y. Calderón Quispe  
 PSICOLOGA  
 C.Ps.P. 10044

-----  
**Firma del Experto Informante.**