



# UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”

---

## ESCUELA DE POSTGRADO

### MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO- OBSTETRICIA, HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ, 2020

Tesis para optar el Grado de Maestro  
en Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud

**YANET SONIA GRANADOS REYES**

Asesora: **Dra. CONSUELO TERESA VALENCIA VERA**

Huaraz – Ancash- Perú

2021

Nº. Registro: **T0804**



**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, CONDUCENTES A OPTAR TÍTULOS PROFESIONALES Y GRADOS ACADÉMICOS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**1. Datos del autor:**

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

Código de alumno: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_ D.N.I. n°: \_\_\_\_\_

*(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)*

**2. Tipo de trabajo de Investigación:**

Tesis

Trabajo de Investigación

Trabajo Académico

**3. Trabajo de Investigación para optar el grado de:**

\_\_\_\_\_

**4. Título del trabajo de Investigación:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**5. Escuela:** \_\_\_\_\_

**6. Programas:** \_\_\_\_\_

**7. Asesor:**

Apellidos y nombres \_\_\_\_\_ D.N.I n°: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_ ID ORCID: \_\_\_\_\_

**8. Referencia bibliográfica:** \_\_\_\_\_

**9. Tipo de acceso al Documento:**

Acceso público\* al contenido completo. Acceso

restringido\*\* al contenido completo

Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundirlo en el Repositorio Institucional, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso de que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## 10. Originalidad del archivo digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.



Firma del autor

## 11. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para las investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica.



*El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.*

Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Recolector Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

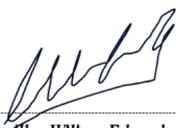
## 12. Para ser verificado por la Dirección del Repositorio Institucional

Fecha de Acto de sustentación:

Huaraz,

Firma:



  
Varillas William Eduardo  
Asistente en Informática y Sistemas  
- UNASAM -

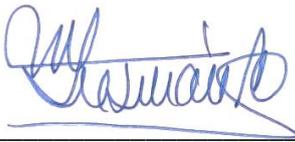
**\*Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**\*\* Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

## MIEMBROS DEL JURADO

*Doctora. Magna Guzmán Avalos*

Presidente



---

*Doctor Rafael Marcos Norabuena Penadillo*

Secretario



---

*Doctor Augusto Félix Olaza Maguiña*

Vocal



---



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"  
ESCUELA DE POSTGRADO

## ACTA VIRTUAL DE SUSTENTACION DE TESIS

Los miembros del Jurado de Sustentación de Tesis, que suscriben, reunidos en acto público en la Plataforma Microsoft Teams, de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" para calificar la Tesis presentada por la:

Bachiller : **YANET SONIA GRANADOS REYES**

Título : **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO-OBSTETRICIA, HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ, 2020"**

Después de haber escuchado la sustentación, las respuestas a las preguntas y observaciones finales, la declaramos:

**APROBADA CON MENCION**, con el calificativo de **DIECIOCHO (18)**

De conformidad al Reglamento General a la Escuela de Postgrado y al Reglamento de Normas y Procedimientos para optar los Grados Académicos de Maestro y Doctor, queda en condición de ser aprobado por el Consejo de la Escuela de Postgrado y recibir el Grado Académico de Maestro en **GESTIÓN Y GERENCIA EN LOS SERVICIOS DE SALUD**, a otorgarse por el Honorable Consejo Universitario de la UNASAM.

Huaraz, 29 de noviembre del 2021

Dra. Magna Guzman Avalos  
PRESIDENTE

Dr. Rafael Marcos Norabuena Penadillo  
SECRETARIO

Dr. Augusto Félix Olaza Maguiña  
VOCAL

**ASESORA**

***Doctora Consuelo Teresa Valencia Vera***



## AGRADECIMIENTO

Agradecer en primer lugar a DIOS porque sin su ayuda no sería nada posible, en segundo lugar a mi alma Máter, la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo y su prestigiosa gama de docentes por el apoyo constante en el desarrollo de la investigación.

## DEDICATORIA

Dedicado a mis padres, mis ángeles de la guardia y a mis queridos hermanos Yonatan y Angelo, por su apoyo incondicional y desinteresado, gracias por ser el motivo de mis logros y éxitos.

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1-7
Objetivos .....	5
Hipótesis .....	6
Variables .....	7
II. MARCO TEÓRICO .....	8-37
2.1 Antecedentes del estudio .....	8
2.2 Bases teóricas .....	17
- Motivación .....	17
- Origen y Evolución de la motivación .....	17
- Teorías de la motivación .....	17
- Factores intrínsecos o motivadores .....	19
- Factores extrínsecos o higiénicos .....	21
- Desempeño laboral .....	22
- Importancia del desempeño .....	24
- Evaluación del desempeño .....	25
- Dimensiones del desempeño .....	25
2.3 Definición de términos .....	36
III. METODOLOGIA .....	38-44
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	38
3.2 Plan de recolección de la información y/ diseño estadístico .....	39
- Población .....	39
- Muestra .....	39

3.3 Instrumentos de recolección de la información .....	40
3.4 Plan de procesamiento y análisis de estadística de datos .....	44
IV. RESULTADOS.....	45-58
V. DISCUSIÓN.....	59-67
VI. CONCLUSIONES.....	68-69
VII. RECOMENDACIONES .....	70
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71-74
ANEXO.....	75-92



## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020. **Metodología:** Investigación con enfoque cuantitativo, aplicada- analítica, de tipo correlacional, diseño no experimental y transversal. La muestra fue censal por conveniencia, estuvo conformado por 50 profesionales de la salud. **Resultados:** El 36% presentaron una motivación alta y un desempeño laboral eficiente, con un P-valor de 0.00, que afirma que, existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con un 95% de confianza; el valor de coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.722 positivo, que significa que la relación entre ambas variables es directamente proporcional. Respecto a los factores motivacionales, el 38% presentaron niveles de motivación intrínsecos altos relacionado a un desempeño laboral eficiente, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.775 positivo, mientras que el 26% presentaron niveles de motivación extrínsecos altos relacionada a un desempeño laboral eficiente, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.753 positivo, ambos con un (P-valor de 0.00 es inferior al 0.05), por lo que se afirma que, existe una relación estadísticamente significativa entre los niveles de motivación intrínsecos y extrínsecos en relación al desempeño laboral. **Conclusiones:** Sí existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en el departamento de Gineco- obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia, con un valor de “sig” de 0.000, al 95% de confianza. Además, presenta una correlación de Spearman es 0,730, correlación significativa muy alta. **Palabras clave:** Motivación, desempeño laboral, personal asistencial.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the level of motivation and the work performance of the healthcare staff of the Department of Gynecology-Obstetrics, Víctor Ramos Guardia Hospital, Huaraz, 2020. **Methodology:** Research with a quantitative, applied-analytical approach, correlational type, non-design. experimental and transversal. The sample was census for convenience, it was made up of 50 health professionals. **Results:** 36% presented high motivation and efficient job performance, with a P-value of 0.00, which states that there is a statistically significant relationship between motivation and job performance, with 95% confidence; Spearman's correlation coefficient value was 0.722 positive, which means that the relationship between both variables is directly proportional. Regarding motivational factors, 38% presented high intrinsic motivation levels related to efficient work performance, with a positive Spearman correlation coefficient of 0.775, while 26% presented high extrinsic motivation levels related to efficient work performance, with a positive Spearman correlation coefficient of 0.753, both with a (P-value of 0.00 is less than 0.05), so it can be stated that there is a statistically significant relationship between intrinsic and extrinsic motivation levels in relation to job performance. **Conclusions:** There is a significant relationship between motivation and job performance in the Gynecology-Obstetrics department of the Víctor Ramos Guardia hospital, with a “sig” value of 0.000, at 95% confidence. It also has a Spearman correlation of 0.730, a very high significant correlation.

**Key Words:** Motivation, work performance, healthcare personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

La motivación es un elemento indispensable en la organización pues encamina el esfuerzo, energía y la conducta de los trabajadores en una institución. Es por ello que la finalidad de toda empresa debería ser conservar al recurso humano constantemente motivado en su centro de labores, ya que un personal motivado se mostrará identificado con la institución, lo impulsará a cumplir las metas establecidas además de transmitir una actitud positiva hacia su entorno.

Las instituciones privadas constantemente aplican estrategias de motivación, con la finalidad de mejorar la productividad de la empresa y la calidad de atención al usuario; no siendo así en las empresas públicas, donde se evidencia poco interés en fortalecer o implementar estrategias para mantener motivados al personal, tal es el caso del hospital Víctor Ramos Guardia, en el que muchos profesionales de la salud, recurren a los factores intrínsecos para motivarse constantemente y desarrollarse con calidad en la atención.

Arias Heredia (2004) sostuvo: “Que la motivación son aquellos factores que producen conductas de tipo biológico, psicológico, social y cultural. Se puede determinar que la motivación en cada persona es distinta, debido a que las necesidades varían de un individuo a otro y producen diversos esquemas de comportamiento. La capacidad de cada individuo para alcanzar objetivos y metas es diferente”. (Linares, 2017)

La motivación varía de persona a persona, ello debido al estímulo que obtenga cada sujeto en determinada situación, sean estos factores

internos o externos, además nos otorga la potencia que permite llevar a cabo actos para complacer nuestras necesidades.

El desempeño laboral es el rendimiento laboral que se manifiesta al momento de efectuar sus funciones asignadas en su centro de labores en función al cargo que ejerce, lo que le permite demostrar su idoneidad.

Whetten y Cameron (2005) sostuvieron: “Que el desempeño laboral es el resultado de la experiencia desarrollada por la motivación. La experiencia es el resultado de la aptitud desarrollada por el entrenamiento y los recursos; y la motivación es el resultado derivado del deseo y el compromiso. Un desempeño elevado en cualquier trabajo se logra si las personas poseen todos los elementos esenciales antes mencionados” (Linares, 2017)

En un estudio realizado por la compañía Edenred a nivel internacional en el año 2016 en donde encuestó a 140 000 trabajadores en 15 países europeos, realizó un investigación para identificar el nivel de motivación de los trabajadores que laboraban en diferentes empresas se obtuvo que: el 40% de los trabajadores se sentían infravalorados y poco apreciados por su empresa, mientras que desde una perspectiva empresarial consideraba que la principal razón por la que sus trabajadores buscan otro empleo era por la falta de motivación en la institución con el 89% .

A nivel nacional se han realizado diferentes estudios como el que se realizó en el hospital Belén de Trujillo 2017 donde se encontró que la motivación laboral es alta (84,5%); las necesidades de logro, poder y afiliación son altas

(83,3%, 81,0% y 84,5% respectivamente); y el desempeño laboral es alto (92,9%). Se concluyó que existe relación altamente significativa entre la motivación laboral a nivel general con el desempeño laboral ( $p < 0,001$ ). Las necesidades de logro, poder y afiliación inherente a la motivación laboral están relacionadas significativamente con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el hospital Belén de Trujillo 2017. (Miranda, 2018) Otro estudio realizado en el Centro de Salud San Luis, obtuvo que el 60.34% de los trabajadores presentaba un nivel de motivación alto, mientras que el nivel de desempeño era satisfactorio con el 53.45%, concluyendo así que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral considera que, mientras una variable se incrementa la otra también lo hará y de manera análoga, cuando una variable disminuye también lo hará la otra variable (Oyague, 2018).

Es por ello que la investigación se justifica por su valor teórico, puesto que no existen estudios en nuestro medio, asimismo reúne las características de novedoso aporte, por su valor práctico, además los resultados de la investigación servirán para implementar planes de mejora sobre motivación y otras actividades que involucren mejorar el desempeño del personal de salud permitiendo elevar la calidad en la atención, por su valor social, los funcionarios del mencionado hospital tendrán la responsabilidad de implementar planes de mejora que beneficiaran a los profesionales, la institución, la sociedad de salud y en especial a las usuarias. El estudio tendrá utilidad metodológica ya que permitirá la creación de nuevos instrumentos que servirán para medir las variables de estudio, los cuales

podrán ser empleados por otros investigadores quienes realizarán investigaciones a futuro sobre el tema en estudio.

### **Ética de la investigación:**

Desde el punto de vista ético, la Asociación Médica Mundial (2013), ha promulgado la declaración de Helsinki como una propuesta de principios éticos para la investigación médica en seres humanos, en ese sentido, la presente investigación toma como base a los siguientes principios éticos:

- Artículo 04. El deber del médico es promover y velar por la salud, bienestar y derechos de los pacientes, incluidos los que participan en investigación médica. Los conocimientos y la conciencia del médico han de subordinarse al cumplimiento de ese deber (p. 2).
- Artículo 07. La investigación médica está sujeta a normas éticas que sirven para promover y asegurar el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales.
- Artículo 08. Aunque el objetivo principal de la investigación médica es generar nuevos conocimientos, este objetivo nunca debe tener primacía sobre los derechos y los intereses de la persona que participa en la investigación.
- Artículo 09. En la investigación médica, es deber del médico proteger la vida, la salud, la dignidad, la integridad, el derecho a la autodeterminación, la intimidad y la confidencialidad de la información personal de las personas que participan en investigación. La responsabilidad de la protección de las personas que toman parte en la investigación debe recaer siempre en un

médico u otro profesional de la salud y nunca en los participantes en la investigación, aunque hayan otorgado su consentimiento.

- Artículo 24. Deben tomarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad de la persona que participa en la investigación y la confidencialidad de su información personal (p. 4).
- Artículo 25. La participación de personas capaces de dar su consentimiento informado en la investigación médica debe ser voluntaria. Aunque puede ser apropiado consultar a familiares o líderes de la comunidad, ninguna persona capaz de dar su consentimiento informado debe ser incluida en un estudio, a menos que ella acepte libremente.

## **OBJETIVOS.**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

### **Objetivos específicos**

- a) Identificar el nivel de motivación del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia
- b) Analizar el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia

c) Definir la relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia.

d) Definir la relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia.

### **HIPÓTESIS.**

HI: Existe relación significativa entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia 2020.

H0: No existe relación significativa entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia 2020.

### **VARIABLES.**

**Variable independiente:** Motivación

**Variable dependiente:** Desempeño laboral

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	CATEGORIA	ESCALA DE MEDICION
<b>Variable Independiente: Motivación</b>	Es un conjunto de fuerzas energéticas intrínsecas como extrínsecas en un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y rendimiento (Morris & Maisto, 2005)	Factores Intrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Trabajo en si</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Crecimiento y ascenso</li> </ul>	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Ordinal
		Factores extrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de la empresa</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Relación con el supervisor</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Salario</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	
<b>Variable dependiente: Desempeño laboral</b>	Es el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. Es una relación perfecta de costo- beneficio.(Chiavenato, 2007)	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumple tareas</li> <li>• Maneja imprevistos</li> <li>• Es proactivo</li> <li>• Propone mejoras</li> <li>• No requiere supervisión frecuente</li> </ul>	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Ordinal
		Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> <li>• Asequibilidad al cambio</li> <li>• Actúa con responsabilidad</li> <li>• Innovador y asertivo</li> <li>• Resolución de conflictos</li> </ul>	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	
		Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> <li>• Mente positiva</li> <li>• Buen trato al usuario</li> <li>• Muestra principios y valores</li> <li>• Orientación a los usuarios</li> </ul>	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	
		Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Eficiente</li> <li>• Cumplimiento de normas</li> <li>• Monitoreo permanente</li> <li>• Metas alcanzadas</li> </ul>	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Miranda Y. (2018). “Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento del Gineco Obstetricia en el Hospital Belén-Trujillo 2017” [Tesis de Posgrado]. Universidad Cesar Vallejo-Perú. Objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017. Metodología: Tipo de investigación descriptiva-correlacional de diseño transversal. Resultados: Se encontró que la motivación laboral es alta (84,5%); las necesidades de logro, poder y afiliación son altas (83,3%, 81,0% y 84,5% respectivamente); y, el desempeño laboral es alto (92,9%). Conclusión: existe relación altamente significativa entre la motivación laboral a nivel general con el desempeño laboral ( $p < 0,001$ ). Las necesidades de logro, poder y afiliación inherente a la motivación laboral están relacionadas significativamente y alta significación respectivamente ( $p < 0,05$ ,  $p < 0,05$  y  $p < 0,001$ ) con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el hospital Belén de Trujillo 2017.

Espirilla E. (2021). “Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cusco 2020”. [Tesis de Posgrado]. Universidad Cesar Vallejo-Perú. Objetivo: identificar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cuzco, 2020. Metodología: La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental,

de corte transversal, correlacional. Los resultados: determinaron que la variable factores motivacionales se relaciona directa y significativamente con la variable desempeño laboral, con un coeficiente de correlación Spearman de 0.734 con un p\_valor 0,005 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteada. Conclusión: la relación entre las variables es positiva.

Linares J. (2017). “Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud Huayrona 2017” [Tesis de Posgrado]. Universidad Cesar Vallejo-Perú. Objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud Huayrona 2017. Metodología: El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal. Resultados: Respecto a la variable motivación laboral, el 64,58% señalan un nivel bueno, el 27,08% regular y el 8,33% malo; las dimensiones extrínsecas, el 60,42% señalan un nivel bueno, el 31,25% regular y el 8,33% malo; las dimensiones intrínsecas, el 60,42% señalan un nivel bueno, el 31,25% regular y el 8,33% malo; la motivación laboral en un nivel malo, el 8,38% presenta un desempeño laboral medio con una motivación laboral regular, el 12,50% presenta un desempeño laboral bajo, el 8,33% presenta un nivel regular y el 6,25% alto, así mismo, motivación laboral en un nivel buena, el 62,50% presenta un desempeño laboral bueno y el 2,08% presenta un nivel regular; las dimensiones extrínsecas en un nivel malo; las dimensiones intrínsecas en un nivel malo, el 6,25% desempeño laboral regular y el 2,08% presenta un nivel bueno. Por otro lado, intrínsecas en un nivel regular, el 12,50% presenta un desempeño laboral malo, el 12,50% presenta un nivel regular y el 6,25% presenta un nivel bueno. Así mismo, intrínsecas en un

nivel bueno, el 60,42% presenta un desempeño laboral bueno. Conclusión: Este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables es positiva y es directamente proporcional, lo que quiere decir que, al aumentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa

Zanabria S. (2018). “Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018”. [Tesis de posgrado]. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Objetivo: Determinar Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del mencionado establecimiento de Salud. Metodología: Estudio de tipo no experimental, correlacional, de corte transversal. Resultados: De cada 10 trabajadores, 5 tienen motivación de nivel alto y 6 de ellos muestran un desempeño laboral de nivel medio. Conclusiones: existe correlación moderada y positiva e influencia entre los factores de la motivación y el desempeño laboral ( $p= 0.000$ ). También existe correlación moderada y positiva e influencia entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral ( $p= 0.001$ ). Y por último existe correlación moderada y positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral ( $p= 0.003$ ).

Oyague D. (2018). “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018”. [Tesis de posgrado]. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño laboral en el personal que labora en el Centro de Salud San Luis. Metodología: Tipo de estudio básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental: transversal. Los resultados: Con un nivel de confianza del 95% muestran que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Además la correlación de Spearman es

0,311, es decir, presenta correlación positiva media y considerando que  $\text{sig} = 0,017 < 0,05$ ; en relación a la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral. El valor de “sig” es de 0,000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Spearman = 0,850 es decir, presente correlación significativa positiva alta y considerando que  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ; en cuanto a la dimensión necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el centro de salud San Luis. El valor de “sig” es de 0,000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Spearman = 0,730 es decir, presente correlación positiva alta y considerando que  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ . La conclusión: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, existe relación significativa entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral y existe relación significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el centro de salud San Luis.

Marin H. y Placencia M. (2017). “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”. Scielo analytics, (17)4, 42-52. Objetivo: establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú. Metodología: Estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. Resultados: El nivel de motivación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%), respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: “relaciones con el jefe” y “relaciones con los compañeros de trabajo”, mientras que los de menor promedio fueron: “prestigio o status” y “políticas y directrices de la organización”; respecto a los factores motivacionales, los trabajadores

resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: “el trabajo en sí mismo como estímulo positivo” y “responsabilidad”, mientras que el de menor promedio fue: “desarrollo profesional”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho” (56.6%), y el componente con mayor promedio global fue “relación personal”, mientras que los componentes con menores promedios globales fueron “presión en el trabajo”, “variedad de la tarea” y “distensión en el trabajo”. El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Se aceptó que “a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú”. Conclusión: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho”.

Medina J. y Suarez G. (2021). “Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021”. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Objetivo: determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Metodología: El enfoque fue cuantitativo, estudio nivel básica, diseño no experimental, correlacional. Los resultados: En la motivación el nivel fue medio en 53,6%, en el desempeño laboral el nivel fue deficiente en 52,4%, en las dimensiones: En el desarrollo cognitivo el nivel fue deficiente en 52.4%, en el desarrollo de habilidades y destrezas el nivel fue deficiente en 45,2%, en el desarrollo actitudinal el nivel fue deficiente en 54,8%. Conclusión: la motivación y el desempeño laboral en

las enfermeras del Servicio de emergencia tienen relación positiva, significativa y alta de acuerdo a la correlación con Rho de Spearman, cuyo valor fue 0,841.

Araujo M. (2018). “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018”. [Tesis de posgrado]. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega 2018. Metodología: El tipo de investigación fue aplicada, el diseño no experimental y de cohorte transversal, el nivel descriptivo y correlacional; de enfoque cuantitativo. Los resultados: La correlación entre la variable de motivación y desempeño laboral se midió a través de la escala de Rho de Spearman, siendo significativo  $p \leq 0.05$ , se observa un coeficiente de correlación igual a 0,544 lo que significa moderada correlación, vale decir que a mayor motivación laboral en el trabajador, mejor será el desempeño laboral. En cuanto a las dimensiones de motivación y desempeño laboral existe una correlación alta para la necesidad de logro, una correlación moderada para la necesidad de afiliación y una correlación baja para la necesidad de poder. Conclusión: la variable de motivación laboral muestra una correlación significativamente moderada con la variable de desempeño laboral, observándose un coeficiente de correlación igual a 0,544 que en la escala de Rho de Spearman.

Quispe L. (2018). “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud Huamanga, 2017”. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga.

Metodología: La investigación fue cuantitativa, diseño descriptivo, transversal y prospectivo. Resultados: El 56,6% (47) de trabajadores sostiene que en nivel de motivación en la Red de Salud Huamanga se ubica en la valoración medio; mientras que el 36,1% (30) sostiene que es deficiente y solo el 7,2% (6) considera que es excelente. De igual manera podemos observar que, el 51,3% (43) de trabajadores sostiene que el desempeño laboral en Red de Salud Huamanga es regular; mientras que el 31,3% (26) sostiene que es deficiente y solo el 4,8% (4) considera que es excelente. Conclusiones: Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% se puede afirmar que, existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017, en razón de que el valor de  $\tau_B=0,645$ , lo que implica que existe relación directa fuerte entre las variables comparadas; mientras que al ser el  $p\_valor=0,000$  que es menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$  se decidió asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Retamozo R. (2018). “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lafranco la Hoz, 2018”. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Objetivo: Establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. Metodología: Estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Los resultados: Sí existe relación entre la motivación y desempeño laboral, hallándose un valor calculado para Rho de Spearman  $=0,334 =0.000 < de 0.05$  con lo cual rechaza la hipótesis nula; lo cual indica que la relación es directa positiva y significativa. Conclusión: Al establecer la relación entre el nivel de motivación y satisfacción

laboral se aplicó la prueba de chi- cuadrado, en donde se obtuvo  $X^2$ =calculado =3.10 y  $x^2$  tabla=5,99, permitiendo aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de estudio, es decir que no existe relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral.

Rojas O. (2018). “Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018”. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Objetivo: Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018. Metodología: Se aplicó el método hipotético – deductivo. El tipo de estudio básico, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental – transversal. Los resultados: El 58,3% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron una motivación de nivel medio, así también, el 27,1% demostró una motivación de nivel bajo y el 14,6% de enfermeras se ubica en el nivel alto de motivación, el 54,2% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, tienen un desempeño laboral de nivel medio, así también, el 29,2% demostró que su desempeño laboral es de nivel bajo y el 16,7% se ubica en un nivel de desempeño laboral alto. Conclusión: Existe una correlación positiva moderada ( $r= 0,558$ ) entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

Granados L. (2020). “Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020”.

[Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Objetivo: determinar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral desde la percepción del personal asistencial y de apoyo sanitario del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García”, de Virú, 2020. Metodología: estudio de tipo descriptiva-correlacional. Los resultados: la motivación en general es percibida mayoritariamente como regular (69,0%) y el desempeño laboral como regular (56,9%); las dimensiones de la motivación como la motivación del logro, el poder y de afiliación, fueron percibidas como regulares (69,0%, 48,3% y 51,7%, respectivamente). Conclusión: existe relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la motivación en general y el desempeño laboral. Existe relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la motivación del logro y poder con el desempeño laboral.

Cárdenas M. (2021). “Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas”. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Metodología: investigación descriptiva-correlacional de corte transversal. Los resultados: la motivación en general es considerada mayoritariamente como media (81,9%) y el desempeño laboral como regular (51,1%). Conclusión: existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral a nivel general ( $\rho = 0,695$ ;  $p < 0,01$ ), así como también son significativas las relaciones de las dimensiones de la motivación como el logro ( $\rho = 0,534$ ;  $p < 0,05$ ), poder ( $\rho = 0,329$ ;  $p < 0,01$ ) y afiliación ( $\rho = 0,491$ ;  $p < 0,01$ ), con el desempeño laboral en los obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, de Andahuaylas.

## **2.2 BASES TEÓRICAS.**

### **I. MOTIVACIÓN.**

#### **A. Origen y evolución de la motivación.**

La motivación en las últimas décadas fue un objeto de estudio que ha dado origen a diferentes teorías, de las cuales las más importantes han dado lugar a un sin número de investigaciones. La motivación se centra básicamente en descubrir las interrelaciones de los individuos; las conductas humanas. Antes de que la psicología apareciera como ciencia, los filósofos y teólogos ya elaboraban teorías acerca de los motivos que llevaban a una persona a comportarse en una situación determinada de una manera y no de otra. (Sánchez, 2017)

A lo largo de la historia la motivación ha sido un campo de la psicología en constante estudio. Sin embargo, esto no quiere decir que la investigación en este ámbito haya concluido, ya que aún quedan muchas incógnitas por resolver acerca de este tema debido a su complejidad intrínseca. Si se realiza un estudio de motivación en el tiempo, se puede distinguir a grandes rasgos entre las teorías pre científicas y las científicas. (Means, 2013).

#### **B. Teorías de la Motivación.**

Las teorías más conocidas sobre la motivación están la teoría de Jerarquía de las necesidades, teoría de X y Y, teoría de los dos factores, teoría de necesidades de McClelland y teoría del aprendizaje.

Existen muchas teorías de motivación, en el estudio se abordará la teoría de motivación de Herzberg porque está centrado en el ámbito laboral. Según

Sum (2015), esta teoría relaciona factores intrínsecos con la satisfacción laboral y relaciona factores extrínsecos con la insatisfacción.

### **Teoría de Motivación-Higiene (Frederick Herzberg).**

El psicólogo Frederick Herzberg, fue el creador de esta teoría, en el que se enfatiza el nivel de rendimiento en las personas la que varía en función del nivel de satisfacción dentro del ámbito laboral.

Esta teoría está centrada en caracterizar los factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc., del trabajador; y los factores externos estudia las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales, etc.

- a) **Factores intrínsecos o motivadores:** Hacen referencia al trabajo en sí son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.
- b) **Factores extrínsecos o higiénicos:** Son factores externos a la tarea su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados, pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

Según García y Merino (2012), esta teoría busca el equilibrio entre los factores de higiene y los motivadores. Con esto el autor da a conocer que “toda persona que trabaja en condiciones de higiene inadecuadas, tendrá sensaciones de insatisfacción laboral”, con ello nos indica que cuando

mejoran las condiciones del ambiente laboral se asegura la satisfacción de las personas.

Para describir los indicadores de los factores motivadores e higiénicos se ha tomado de referencia a Herzberg & Mausner & Snyderman (1967), quienes consideraron dentro de los factores indicadores que describen a cada una de ellas:

#### **A. Factores intrínsecos o motivacionales**

Dentro de los factores intrínsecos o motivacionales se consideran los siguientes indicadores:

- **Logro:** Es la expresión que el sujeto tiene después de culminar una tarea en forma exitosa, que resulta de la solución de un problema o de los resultados del trabajo realizado durante su jornada laboral.
- **Reconocimiento:** Es la acción de reconocimiento que realiza un superior hacia los trabajadores. Este reconocimiento puede expresada en público, dentro de la organización o en reuniones de trabajo, para lo cual se emiten cartas de reconocimiento o documentos como resoluciones, con fines de premiar al trabajo realizado que favorecieron al desarrollo organizacional. Sin embargo, existen diferencias en los actos de reconocimiento, unos puedes estar acompañado de premios y otros sin recompensas concretas, como el reconocimiento verbal.
- **El trabajo mismo:** Esta categoría se utiliza cuando el individuo menciona el trabajo como fuente de buenos o malos sentimientos.

Trabajo atractivo, creativo, desafiante y variado; o al revés, trabajo rutinario, sofocante y muy difícil.

- **Responsabilidad:** Puesto en práctica, se establece la magnitud de dichas acciones y de cómo afrontarlas de la manera más positiva e integral para ayudar en un futuro. En las organizaciones la responsabilidad es la capacidad de los trabajadores de responder en forma individual o colectiva en su trabajo. En toda institución de salud la responsabilidad no solo es individual sino en equipo, porque la demanda de los servicios de salud requiere de mucha responsabilidad para satisfacer a los usuarios.
- **Crecimiento y ascenso:** El desarrollo profesional dentro de las instituciones de la salud, es un proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones. Ocurre con frecuencia cuando la empresa ofrece a los integrantes la posibilidad de desarrollarse personal y/o profesionalmente; sin embargo, existen situaciones en las que el individuo siente que la ausencia de una mejor educación no permite un crecimiento o ascenso positivo, creando así un crecimiento negativo, esto incluye la poca valoración de las posibilidades de mejorar las habilidades profesionales.

## B. Factores extrínsecos o higiénicos

- **Política y dirección de la empresa:** Esta referida a la competencia de la organización y de la dirección de la empresa, claridad de las políticas y de los sistemas de dirección. Dentro de esta política todo individuo tiene líneas de comunicación que cruzan de tal manera que realmente no sabe para quién trabaja.
- **Supervisión:** Es toda acción dirigida a supervisar o inspeccionar el trabajo que realiza otra persona, bajo su competencia y capacidad para ayudar en el trabajo, según sea su competencia.
- **Relaciones con el supervisor:** Es la relación que se mantiene entre el supervisor y el personal. Esta relación según el autor puede ir deteriorándose, sobre todo en tareas muy estructuradas, donde las relaciones laborales son tensas y el poder del dirigente se ve muy debilitado.
- **Condiciones de trabajo:** Se refiere al ambiente físico (iluminación, ruido, ventilación, espacio, entre otros), cantidad de trabajo, medios/materiales disponibles, condiciones de seguridad en el entorno laboral. Las condiciones de las organizaciones o instituciones deben ofrecer estabilidad para crear seguridad laboral del individuo.
- **Salario/remuneración:** Es el precio pagado que se recibe en retribución al trabajo realizado dentro de una organización o institución. A esto se suman comisiones, pago de movilidad, entre

otros. Tomando en cuenta la posición de Casanova (2002, p. 5), Los salarios que reciben los trabajadores de la salud constituyen los pagos que se compensan al tiempo y esfuerzo dedicado en la atención de los usuarios.

- **Relaciones interpersonales:** Bajo la posición de Chiavenato (2005), las relaciones entre el superior y los subordinados dentro de una empresa. El autor menciona que, según la teoría de las relaciones humanas, la comunicación que ocurre entre superiores y subordinados es un fenómeno social importante en las relaciones interpersonales; donde los subordinados deben recibir un flujo de comunicación capaz de suplir sus necesidades y los superiores deben recibir de los subordinados un flujo de comunicación capaz de darles una idea de lo que acontece.

## II. DESEMPEÑO LABORAL.

La mayoría de estudios sobre el desempeño laboral, se han nutrido a partir del enfoque social, surgidos a partir de la década de los 70s, después del “mayo 68”, las organizaciones no tenían en cuenta la motivación de sus trabajadores, por el contrario, se focalizaba bajo el paradigma sistemático de la jurisprudencia; el estudio de los sindicatos, los conflictos internos, los derechos laborales, la necesidad de la estabilidad, etc. Sin embargo, la psicología conductual pudo percibir que un alcance para la administración es, desde luego la motivación de los individuos. Reconociendo para ello,

que la motivación condiciona la conducta humana, más aún cuando, si los factores son difíciles de identificar; no obstante, estos no dejan que repercuta en el comportamiento del personal de manera gratificante o no.

El desempeño laboral, se define como:

(...) toda acción de conductas observables de un determinado personal, los mismos que son pieza clave en la organización; pues además de ser medidos en cuanto a competencias de cada sujeto, o nivel de contribución de la misma institución, constituyen el motor productivo que sustenta la funcionalidad de la entidad (Pedraza, 2010)

Al respecto nos indica Palaci (citado por Pedraza, 2010) que el desempeño laboral:

Se caracteriza por ser aquel valor, del cual se espera que su aportación dentro de la institución, genere un cambio en el comportamiento de los individuos, ya sea en un determinado tiempo y espacio, además que contribuye a la eficiencia organizacional.

Por lo tanto, en este concepto se tienen dos aspectos analizables: el primero que consiste en el comportamiento de las personas y que se liga íntimamente a una condicionante motivacional permanente o circunstancial y, un aspecto de funcionalidad en base a la consecución de los objetivos y metas institucionales.

Para Robbins (1999):

El desempeño se mide mediante resultados, de manera que al formular la cuestión: ¿Realizaste el trabajo? Supone que al término del mismo se debe recompensar a los integrantes de la organización. En este sentido, el desempeño también guarda estrecha relación con el rendimiento.

En consecuencia, los objetivos trazados plasmados en las metas y resultados óptimos de los trabajadores, muchas veces pareciera que son cosas fáciles, no obstante, vale la pena destacar el rendimiento logrado mediante el esfuerzo propio, ello tiene un papel fundamental dentro de la estructura institucional.

Por su parte, Chiavenato (2000) indicó que: “el desempeño laboral es el comportamiento del empleado en la búsqueda de los objetivos fijados”, es decir “constituye la estrategia individual para el logro de objetivos deseados de la organización”.

Por ende, el desempeño laboral de cualquier organización implica diferentes procesos, en los cuales los individuos ejecutan sus habilidades, destrezas y conocimientos para cumplir tareas asignadas.

#### **a. Importancia del desempeño**

La importancia del desempeño está en la gestión que tiene las organizaciones. Su respuesta es: diagnosticando las condiciones básicas del ejercicio laboral; identificando qué elementos son deficitarios con respecto a otros; y optimizando los sistemas de aprendizaje-entrenamiento e incentivos.

Es muy significativa para las organizaciones la administración del desempeño porque asegura eficiencia y satisfacción de sus trabajadores en la labor que realizan.

## **b. Evaluación del desempeño laboral**

Pedraza (2010) determina que:

En el desempeño laboral, las acciones o comportamientos observados en los empleados, son relevantes para los objetivos de la organización, siendo estos medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribuir a la empresa. No obstante, ésta debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

De esta manera, la propuesta de Pedraza (2010) viene a colación y es preciso determinar que este beneficio está recompensado mediante los estímulos, los cuales permiten a la organización logre elevar el nivel de productividad, y desde luego mejorar la calidad de servicios. Esta evaluación provee de beneficios tanto para los evaluados como para la institución, siendo los siguientes:

## **c. Dimensiones del desempeño laboral**

### **i. Calidad de Trabajo**

Desde épocas muy remotas, el ser humano ha venido desempeñándose de manera continua y proactiva. Desde esta perspectiva el trabajo se

convierte no solo como un medio de producción o una práctica social, sino también como un elemento de transformación del hombre, realización, de creación de valores y a la vez, como un elemento intrínsecamente relevante para la calidad de vida.

Al respecto Guerrero et al. (2006) nos indica:” no existe calidad de vida sin trabajo: las necesidades materiales y gran parte de las espirituales solo pueden satisfacerse con el trabajo. A diferencia de lo que ocurría antaño, ahora no es posible concebir lo laboral y lo familiar como instancias separadas y divergentes”.

En efecto, se demuestra que existe planos convergentes e interdependientes, fundamentales se configuran una calidad de vida integral entre las personas. Aun cuando hoy en día exista consenso por una parte de un trabajador eficiente y proactivo, comprometido (responsable) con su institución, con mínimas tasas de ausentismos, por el cual se ve reflejada el máximo riesgo de enfermarse a consecuencia del puesto laboral. Esto indica que esta persona, ha establecido nexos de filiación sólidos, maduros y equilibrados, gozando de una salud física y mental satisfactoria, teniendo una claridad razonable sobre el sentido y las metas de su proyecto de vida.

Al respecto el MINSA (2008) refiere que la calidad de trabajo es: “la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado”.

No obstante, cita Guerrero et al. (2006):

La calidad de vida laboral se expresa por el grado de satisfacción espiritual del hombre con el trabajo que realiza y alcanza su cima cuando el trabajo se convierte en su primera necesidad vital, estado en el cual la motivación del ser humano es el puro placer en y por la obra que realiza, es intrínsecamente gratificante y donde su conciencia se funde con sus actos y se pierde la noción del tiempo y del espacio. El factor esencial para lograr una alta satisfacción laboral se encuentra en la riqueza del contenido de trabajo que se realiza y donde estén presentes elementos intelectuales, de iniciativa, creatividad, autonomía, variabilidad y dificultad, donde el individuo tiene que poner al máximo su tensión en el uso de su capacidad laboral.

En consecuencia, se hace necesario considerar, la riqueza del contenido laboral como un proceso que se da gradualmente como un producto del avance de la ciencia y la tecnología, la organización laboral, la productividad y la capacidad de liderazgo, que elimina la brecha del trabajo y con ello permite a los seres humanos desarrollar todas sus potencialidades.

Por tanto, podemos resumir nuestra entelequia, que la calidad de trabajo es la exigencia espiritual hacia el trabajo para realizarlo y alcanzar niveles altos cualificados de vital importancia, desarrollando capacidades intelectuales, innovadoras, creativas, autónomas, variables, cuyos retos es de llegar al máximo la tensión en el uso de la capacidad laboral.

Reygadas (citado por Somarriba y Ramos 2010) clasifica tres aspectos en:

Primera instancia, la calidad guarda estrecha relación con las condiciones de trabajo, considerando la autonomía de los empleados. Esto podría favorecer la exigencia de una cualificación o la ausencia de riesgos laborales físicos o psíquicos en el puesto de trabajo.

En el segundo lugar, está la calidad es la relativa a las condiciones de empleo, que abarca cuestiones como el salario, así como la ausencia de precarización del empleo y la seguridad temporal del mismo.

El último punto, tiene que ver con las relaciones institucionales, un espacio donde se vincula la negociación y la participación, no solo de los agentes sociales, sino también de los trabajadores en la toma de decisiones.

En consecuencia, está la calidad intrínseca del trabajo, esto significa, que un empleo determinado debe reunir condiciones para que un trabajador lo considere satisfactorio (Somarriba y Ramos, 2010).

Diferentes estándares se han establecido para medir la calidad laboral en los servicios de salud, los aceptados más comúnmente son:

La puntualidad, la presentación del personal, la prontitud en la atención, la cortesía, amabilidad y respeto, el trato humano, la diligencia para utilizar medios de diagnóstico, la agilidad para identificar el problema, la destreza y habilidad para la solución del

problema, la efectividad en los procedimientos, la comunicación con el usuario y su familia. (Pinzón, 2008).

Y en efecto, la interpretación adecuada del estado de ánimo de los usuarios, la aceptación de sugerencias, la capacidad del profesional, la ética en todas las fases del proceso, la equidad, la presentación física de las instalaciones, la presentación adecuada de los utensilios y elementos, la responsabilidad, la oportunidad y la educación continua a personal del servicio y a los propios pacientes.

## **ii. Iniciativa**

Según Flores (2008) se refiere a “la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos, a la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente, a las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido”.

Al respecto el MINSA (2008) refiere que la iniciativa es: “grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante problemas de trabajo con originalidad”.

Si hablamos de iniciativa uno de los aspectos importantes es la Innovación. Frente a ello, Robbins y Judge (2009) sostienen que la innovación y aceptación del riesgo “es el grado en que se estimula a los empleados para que sean innovadores”.

Schein (2004) sostiene que la innovación tiene tres connotaciones:” la primera entendida como estrategia empresarial, como un proceso socialmente aceptado y como creatividad”.

En consecuencia, la innovación implica cambios y renovación de nuevas ideas con el fin de aumentar la competitividad en la institución. En los procesos y servicios que se prestan en la institución, la innovación, supone siempre mejoras prestacionales de calidad, sin embargo, están los riesgos a la que la organización se somete, pues en muchas ocasiones se debe enfrentar a diversos obstáculos; de modo que, en base a estas trabas, la organización se reestructura con nuevas ideas o en el peor de los casos puede quedarse a medio camino y mantenerse a la vanguardia.

### **iii. Relaciones humanas**

Las actividades de trabajo se planifican y ejecutan con los equipos de trabajo, de modo que en lugar que sea el trabajo individual es el equipo de trabajo que responde a las actividades asignadas. Ello implica, disponibilidad y organización por parte de los equipos, en este sentido, la orientación a los equipos en las organizaciones se direcciona en fortalecer las potencialidades de cada uno de sus miembros y en grupo formulan propuestas, ideas, estructuran los resultados esperados.

De acuerdo a Chiavenato (2000) sostiene que:

La teoría de las relaciones humanas estudió esta interacción social, las relaciones humanas son las acciones y actitudes desarrolladas a partir

de los contactos entre personas y grupos. Cada persona posee una personalidad propia y diferente que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en contacto y, por otro lado, también es influenciada por otras personas dentro de la organización es donde surgen las oportunidades de las relaciones humanas, debido a la gran cantidad de grupos e interacciones que se crean.

De manera que, para este teórico, las relaciones humanas surgen a raíz de los contactos interpersonales de los miembros de una organización. A menudo, una persona cuando por primera se incorpora al sistema laboral, explora un mundo nuevo, la novedad de estar en una organización, le exige una adaptación, pero para ello, debe ser capaz de interactuar con sus compañeros.

En muchas experiencias juveniles, el puesto de trabajo es todo un reto, aun cuando tenga un grado de teoría, recibida en su proceso de formación educativa; que exige tener que explorar campos, correr riesgos, aprender, equivocarse y estimularse ante el grupo.

Ahora bien, para Sánchez (2006):

Los equipos de trabajo (grupos humanos) son aquellos conjuntos de dos o más personas que interaccionan entre sí, realizan roles específicos y mantienen una relación de interdependencia para la consecución de metas comunes y compartidas en un contexto organizacional particular.

Un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado: “Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales y en una organización se convierten en una viabilidad de realizar proyectos, de concretar los objetivos comunes” (Robbins y Judge 2009), “es la manera de probar que algo sea posible” (Sánchez, 2006).

Y más aún cuando las empresas se vuelven complejas y rápidas por lo que desarrollan y se involucran. De este modo, cuando se estructuran los equipos de trabajo interdependientes que puedan responder a los permanentes cambios y desafíos del entorno, cuando adquieren, en efecto, responsabilidades, solo de esta manera innovan y reestructuran su propia gestión, a fin de lograr la mayor productividad y calidad como empresa.

Las actividades de trabajo se planifican y ejecutan con los equipos de trabajo, de modo que en lugar que sea el trabajo individual es el equipo de trabajo que responde a las actividades asignadas. Ello implica, disponibilidad y organización por parte de los equipos, en este sentido, la orientación a los equipos en las organizaciones se direcciona en fortalecer las potencialidades de cada uno de sus miembros y en grupo formulan propuestas, ideas, estructuran los resultados esperados.

#### **iv. Logro de metas**

La conducta hacia el logro comprende parte de la motivación y del desempeño como un logro. Es así, que entre los condicionantes

fundamentales que orientan el comportamiento hacia el logro se encuentra relacionado con la motivación, las expectativas del éxito y el nivel de incentivo, pues supone alcanzar el éxito en un tiempo determinado.

La teoría de las metas considera que, todas las personas son organismos intencionales, que se manejan con objetivos propios, bajo la guía de la racionalidad. Por tanto, consiste en demostrar competencias propias (Nicholls, 1989).

Para el MINSA (2008) el logro de metas se refiere al:” grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el plan operativo institucional para el área a su cargo”.

Para Nicholls (1989) el logro de metas de una persona será el principal mecanismo para establecer la relación entre el éxito y el fracaso que realiza en la vida y/o desempeño laboral.

La motivación de logro se entiende como un constructo multidimensional compuesto de disposiciones personales, sociales, contextuales y de desarrollo. Otras teorías que estudian la motivación de logro (McClelland citado por Chiavenato, 2004) la conciben como un constructo unitario.

Por lo tanto, las metas, determinantes de las diferentes conductas de logro, agrupadas por Nicholls (1989) dan lugar a diferentes categorizaciones de éstas, no obstante, guardan variaciones

cualitativas en las metas, razón por la cual, producen variaciones cuantitativas en la motivación.

Fase del proceso administrativo en la que se aplican las técnicas administrativas para estructurar una empresa u organización social, definiendo las funciones por áreas sustantivas, departamentos y puestos, estableciendo la autoridad en materia de toma de decisiones y la responsabilidad de los miembros que ocupan dichas unidades, así como las líneas de comunicación formal para facilitar la comunicación y cooperación de los equipos de trabajo, con la finalidad de alcanzar los objetivos y la estrategia.

Para Hernández y Pulido (2011), en una organización, la estructuración de las relaciones suele existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

Mientras que para Reyes Ponce (citado por Hernández y Pulido, 2011, p. 129) el organizar es ordenar y agrupar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía, y estableciendo las relaciones que entre dichas unidades deben existir.

Para Sisto Velasco (citado por Hernández y Pulido, 2011) “Tener metas y objetivos puede ser algo muy importante en la vida de una

persona, porque sirve para dirigir su conducta, para dar sentido a su vida o trabajo y para motivarla, para persistir en su esfuerzo a través del tiempo”.

Cuando las metas son difíciles y específicas requieren un mayor nivel de compromiso. Un alto nivel de compromiso para alcanzar dicha meta implica que la persona cree que la meta es importante y alcanzable. (Vértiz, 2017)

## 2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:

**Motivación:** La palabra motivación es resultado de la combinación de los vocablos latinos motus (traducido como “movido”) y motio (que significa “movimiento”). A juzgar por el sentido que se le atribuye al concepto desde el campo de la psicología y de la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas. (Lagos, 2015)

**Desempeño:** Es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel. (Lagos, 2015)

**Desempeño laboral:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar la idoneidad. (Larico, 2016)

**Profesional de salud:** todas las personas que llevan a cabo tareas que tienen como principal finalidad promover la salud. (Larico, 2016)

**Profesional:** Es quien ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados). Para convertirse en profesional, una persona debe cursar estudios (por lo general, terciarios o universitarios) y contar con un diploma o título que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para el ejercicio de la profesión. (Cárdenas, 2015)

**Hospital:** Del latín hospitalis, un hospital es el espacio en el que se desarrollan todo tipo de servicios vinculados a la salud. En estos recintos, por lo tanto, se diagnostican enfermedades y se realizan distintos tipos de tratamientos para reestablecer la salud de los pacientes. (Cárdenas, 2015)

### III. METODOLOGIA

#### 3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

##### TIPO DE INVESTIGACIÓN:

En función al propósito o finalidad por el cual se realizó, es una investigación aplicada; ya que buscó la utilización del conocimiento que adquiere. (Argimon y Jiménez, 2013).

Es un estudio analítico pues su finalidad fue evaluar la presunta relación causal entre un factor y un efecto, respuesta o resultado. (Argimon y Jiménez, 2013).

Según el enfoque el estudio fue de tipo cuantitativo, pues se basa en datos estadísticos que tomamos de cierta población a la vez que describe y analiza las variables que se van a investigar, ya que se centra en los aspectos observables y susceptibles; y correlacional, pues tiene como propósito evaluar la relación que existe entre las variables motivación y el desempeño laboral (Argimon y Jiménez, 2013).

##### DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

El diseño de estudio fue de tipo no experimental, porque se observó los fenómenos tal y como ocurrieron naturalmente, sin intervenir en su desarrollo (Argimon y Jiménez, 2013)

Correlacional puesto que el propósito fue medir el grado de relación que existió entre ambas variables (Argimon y Jiménez, 2013).

Transversal ya que la recolección de datos se realizó en un sólo corte en el tiempo (Argimon y Jiménez, 2013).

### **3.2 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y/O DISEÑO ESTADÍSTICO.**

#### **POBLACIÓN:**

Estuvo conformada por el personal de salud asistencial del departamento de Gineco-obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia durante los meses de enero-marzo del 2020, el cual contaba con 50 profesionales de la salud.

Personal que laboraba en el departamento de Gineco-Obstetricia

PROFESIONALES	CANTIDAD
Médicos Gineco-Obstetras	15
Enfermeras	12
Obstetras	13
Técnicos de enfermería	10
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>

#### **MUESTRA:**

Fue de tipo censal por conveniencia. Es decir, se trabajó con el total de la población que fue en número de 50 sujetos que conformaron la población.

Criterios de inclusión:

- ❖ Personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia nombrados y contratados por cualquier modalidad (Contrato Administrativo de Servicios (CAS), terceros, plaza bloqueada) que laboraban en el hospital Víctor Ramos Guardia.
- ❖ Personal que participó voluntariamente en la investigación y firmó el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- ❖ Personal que no perteneció al departamento de Gineco-Obstetricia.
- ❖ Personal del departamento de Gineco-Obstetricia que se encontraba de vacaciones.
- ❖ Personal asistencial rotante de otros servicios.
- ❖ Internos de medicina, obstetricia o enfermería
- ❖ Personal de salud que no deseó participar en la investigación.

### **3.3 INSTRUMENTO(S) DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.**

Para este estudio se utilizó dos instrumentos de recopilación de información basado en el cuestionario sobre motivación de Herzberg y la escala de autoevaluación del desempeño.

### **3.3.1. Cuestionario de motivación Herzberg: Modificado de acuerdo a la realidad de estudio.**

La escala de motivación basada en los planteamientos teóricos de Frederick Herzberg diseñado con la técnica de Likert, estuvo conformada por 20 Ítems que se dividió en 2 dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos, para la evaluación cada ítem fue calificado en cinco categorías: totalmente en desacuerdo = recibirá una puntuación de 1 puntos, en desacuerdo = la puntuación será de 2 puntos, indeciso = puntuación 3 puntos, de acuerdo = recibirá una puntuación de 4 puntos, totalmente de acuerdo = recibirá la puntuación de 5 puntos.

Para la evaluación global se adicionaron los puntos obtenidos por cada profesional, los que fueron comparados con la siguiente escala de calificación para determinar el nivel de Motivación, tal como se detalla:

Bajo nivel de motivación: Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 20 hasta 46 puntos.

Nivel medio de motivación: Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 47 hasta 74 puntos.

Alto nivel de motivación: Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 75 hasta 100 puntos.

### 3.3.2. Escala de Autoevaluación del Desempeño

La variable dependiente desempeño laboral estuvo compuesta por 20 ítems, formada por cuatro dimensiones: calidad de trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logro de metas. La calificación de cada ítem del instrumento fue respondida en cinco categorías: siempre = 5 puntos, casi siempre = 4 puntos, a veces = 3 puntos, casi nunca = 2 puntos, nunca = 1 punto.

La puntuación total obtenida por cada profesional determinó en forma global el desempeño laboral de los profesionales de salud y luego fueron comparados con la siguiente escala de calificación:

- Desempeño laboral Eficiente = 75-100 puntos
- Desempeño laboral Regular = 47-74 puntos
- Desempeño laboral Por alcanzar = 20-46 puntos

#### **VALIDEZ:**

Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a la prueba de juicio de expertos para su validación (Anexo N°06), para ello se consultó a 05 expertos.

#### **CONFIABILIDAD:**

El cálculo de la confiabilidad del instrumento en medición se determinó mediante la medida del coeficiente de Cronbach (medidos en escala tipo Likert) para lo cual se aplicó una

prueba piloto. El coeficiente de Alfa de Cronbach fue mayor a 0.8 (Anexo N°07).

### **3.4 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN.**

El análisis estadístico se realizó en 2 niveles: el análisis descriptivo y el análisis correlacional. El primero tuvo como propósito describir los datos recolectados tomando la medida de tendencia central (mediante la media aritmética y la medida de dispersión, desviación estándar) de las variables motivación y desempeño Laboral y sus respectivos componentes. El segundo, respecto al análisis correlacional para la constatación de la hipótesis, se realizó a través del coeficiente de correlación de Pearson, lo que permitirá rechazar o no la hipótesis planteada en esta investigación.

Si bien esta investigación es fundamentalmente correlacional, establecer el análisis descriptivo permitió ofrecer mayor información sobre cómo se presentaron las variables en la población.

Una vez recolectada la información se elaboró una base de datos en el programa Excel 2016 y para el procesamiento estadístico de los datos se utilizará el SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 24.

La presentación de los resultados se presentó en tablas unidimensionales para el análisis descriptivo de cada variable; y se empleó tablas de doble entrada, o dicotómicas, para establecer la relación existente entre las dos variables de acuerdo a los datos recolectados y los objetivos planteados.

Para comprobar la hipótesis se utilizó la prueba estadística Chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), la cual permitirá determinar el grado de relación entre las dos variables. Así como también podría emplearse el test de correlación de Pearson para evaluar el grado en que asocian las variables.

Fórmula de Chi-cuadrado:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde:

Fo: Frecuencia observada.

Fe: se tendrá mediante la siguiente fórmula:

$$Fe = \frac{\text{Total de filas x total de columnas}}{\text{Total de muestra}}$$

Adicionalmente: se hallará los grados de libertad mediante la siguiente fórmula:

$$gl = (\text{filas} - 1) \times (\text{columnas} - 1)$$

Si el valor  $\chi^2$  es mayor que 0.01, se rechazará la hipótesis

#### IV. RESULTADOS

Tabla 01: Motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

		Desempeño laboral							
		Por alcanzar		Regular		Eficiente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Motivación	Baja	10	20,0%	2	4,0%	2	4,0%	14	28,0%
	Media	2	4,0%	12	24,0%	3	6,0%	17	34,0%
	Alta	1	2,0%	0	0,0%	18	36,0%	19	38,0%
	Total	13	26,0%	14	28,0%	23	46,0%	50	100,0%

Fuente: Encuesta sobre motivación del personal y desempeño laboral del personal asistencial, dep. -Gineco-obstetricia, HVRG 2020.

$$\chi^2 = 48.9695 \quad g.l. = 4 \quad p - \text{valor} = 0,000 \quad Rho - Spearman = 0.722$$

En la tabla 01 se observa que, el 36% presentaron una motivación alta y un desempeño laboral eficiente, seguida del grupo que obtuvo el 24.0% de una motivación media y un desempeño laboral regular y el 20.0% tuvo una motivación baja y un desempeño laboral por alcanzar.

Se puede afirmar que, según la prueba estadística de Chi-cuadrado (P-valor de 0.00 es inferior al 0.05) no se acepta la Hipótesis Nula de independencia de las variables analizadas (Ho), por lo que se puede afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral del

personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020, a un 95% de confianza.

Por otro lado, el valor de coeficiente de correlación de Spearman es de 0.722 positivo, lo cual indica que el 72.2% de los datos explican la relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Así mismo, al ser el valor positivo, la relación entre ambas variables es directa, lo cual quiere decir que mientras los niveles de motivación aumenten, también aumentarán los niveles de desempeño y viceversa.

Tabla 02: Nivel de motivación de los factores intrínsecos del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

Nivel de motivación			
	Intrínseca	Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Baja	14	28,0
	Media	16	32,0
	Alta	20	40,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta sobre motivación del personal y desempeño laboral del personal asistencial, dep. -Gineco-obstetricia, HVRG 2020.

En la tabla 02 observamos que el 40,0 % del personal asistencial presentó un nivel alto de motivación de los factores intrínsecos, el 32.0% un nivel medio y el 28.0% un nivel bajo.

Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial se encuentra motivado en aspectos como los logros alcanzados, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el crecimiento y ascenso, puesto que todos estos indicadores son motivadores de recompensas personales que ellos a base de esfuerzo lograron obtener a consecuencia de su propia conducta.

Tabla 03: Nivel de motivación de los factores extrínsecos del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

Nivel de motivación extrínseca	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	24,0
Media	24	48,0
Alta	14	28,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta sobre motivación del personal y desempeño laboral del personal asistencial, dep. -Gineco-obstetricia, HVRG 2020.

En la tabla 03 se observa que el 48.0% del personal asistencial cuentan niveles medios de motivación de los factores extrínsecos, mientras que el 28.0% cuentan con niveles altos y el 24.0% con niveles bajos.

Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial se encuentra medianamente motivado en aspectos como las políticas de la empresa, la supervisión, la relación con sus supervisores, las condiciones de trabajo, el salario y las relaciones interpersonales; puesto que todos estos indicadores son motivadores de recompensas externas provocada por las consecuencias que provoca las conductas propias en otros.

Tabla 04: Nivel de motivación del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

Nivel de Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	28,0
Media	17	34,0
Alta	19	38,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta sobre motivación del personal y desempeño laboral del personal asistencial, dep. -Gineco-obstetricia, HVRG 2020.

En la tabla 04 se observa que el 38.0% del personal asistencial cuentan con niveles altos de motivación personal, el 34.0% cuentan con niveles medios y el 28.0% presentan niveles bajos.

Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial se encuentra altamente motivado en relación a los factores intrínsecos y extrínsecos, que provocan que sus acciones internas y externas provoquen una motivación alta para ellos.

Tabla 05: Desempeño laboral en la dimensión calidad de trabajo del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

Calidad de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Por alcanzar	14	28,0
Regular	13	26,0
Eficiente	23	46,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta sobre motivación del personal y desempeño laboral del personal asistencial, dep. -Gineco-obstetricia, HVRG 2020.

En la tabla 05 se observa que en lo referente al desempeño laboral en la dimensión Calidad de trabajo, el 46.0% del personal cuentan con un desempeño eficiente, el 28.0% con un desempeño laboral por alcanzar y el 26.0% con un desempeño laboral regular

Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial cuenta con un desempeño laboral eficiente en la dimensión calidad de trabajo, debido al cumplimiento de tareas, manejo de imprevistos, ser proactivo, proposición de mejorar y el no requerir supervisión frecuente.

Tabla 06: Desempeño Laboral en la dimensión Iniciativa del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

	Iniciativa	Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Por alcanzar	12	24,0
	Regular	13	26,0
	Eficiente	25	50,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta sobre motivación del personal y desempeño laboral del personal asistencial, dep. -Gineco-obstetricia, HVRG 2020.

En la tabla 06 se aprecia que, el desempeño laboral en la dimensión iniciativa, los resultados evidencian que el 50.0 % del personal asistencial presentan un desempeño Laboral eficiente, mientras que el 26.0% presenta un desempeño laboral regular y un 24.0% un desempeño laboral por alcanzar.

Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial cuenta con un desempeño laboral eficiente en la dimensión de iniciativa. debido a la innovación con que cuentan, la asequibilidad al cambio, la actitud con respetabilidad, el ser innovador y asertivo y saber tener capacidad resolutive de conflictos laborales.

Tabla 07: Desempeño laboral en la dimensión Relaciones humanas del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

Dimensión: Relaciones Humanas		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Por alcanzar	15	30,0
	Regular	10	20,0
	Eficiente	25	50,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta sobre motivación del personal y desempeño laboral del personal asistencial, dep. -Gineco-obstetricia, HVRG 2020.

Se observa que el desempeño laboral en la dimensión Relaciones Humanas, el 50% del personal asistencial cuentan con un desempeño laboral eficiente, el 30.0% presenta un desempeño laboral por alcanzar y el 20.0% cuenta con un desempeño laboral regular.

Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial cuenta con un nivel de relaciones humanas eficiente debido a la empatía con la que cuentan, la mente positiva, el buen trato al usuario o a los pacientes, el mostrar sus principios y valores y la orientación a los usuarios ante cualquier consulta.

Tabla 08: Desempeño laboral en la dimensión Logro de metas del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

	Logro de metas	Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Por alcanzar	11	22,0
	Regular	14	28,0
	Eficiente	25	50,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta sobre motivación del personal y desempeño laboral del personal asistencial, dep. -Gineco-obstetricia, HVRG 2020.

En la tabla 08 se observa que en lo referente al desempeño laboral en la dimensión logro de metas, se observa que el 50% del personal asistencial cuentan con un desempeño laboral eficiente, mientras que el 28.0% cuentan con un desempeño laboral regular y el 22.0% cuentan con un desempeño laboral por alcanzar.

Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial cuenta con un nivel de logro de metas eficiente debido a la planificación que cuentan en el centro laboral, el ser eficientes, en el cumplimiento de las normas de la institución, el monitoreo permanente que deben realizar y en las metas alcanzada en la institución.

Tabla 09: Desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

Desempeño Laboral		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Por alcanzar	13	26,0
	Regular	14	28,0
	Eficiente	23	46,0
	Total	50	100,0

Fuente: Encuesta sobre motivación del personal y desempeño laboral del personal asistencial, dep. -Gineco-obstetricia, HVRG 2020.

En la tabla 09, se observa que el 46% del personal asistencial presenta un desempeño laboral eficiente, el 28.0% un nivel regular y el 26.0% muestra un desempeño laboral por alcanzar.

Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial cuenta con un nivel de desempeño laboral eficiente justamente a una calidad de trabajo eficiente, a la una iniciativa eficiente, al contar con relaciones humanas eficiente y un logro de metas eficiente.

Tabla 10: Nivel de motivación intrínseca y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

Nivel de Motivación Intrínseca	Desempeño laboral							
	Por alcanzar		Regular		Eficiente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	11	22,0%	1	2,0%	2	4,0%	14	28,0%
Media	1	2,0%	13	26,0%	2	4,0%	16	32,0%
Alta	1	2,0%	0	0,0%	19	38,0%	20	40,0%
Total	13	26,0%	14	28,0%	23	46,0%	50	100,0%

Fuente: Encuesta sobre motivación del personal y desempeño laboral del personal asistencial, dep.-Gineco-obstetricia, HVRG 2020.

$$\chi^2 = 62,056 \quad g.l. = 4 \quad p\text{-valor} = 0,000 \quad Rho - Spearman = 0.771$$

En la tabla 10 se observa que del personal asistencial del departamento de Gineco- Obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia, el 38% presentaron un nivel de motivación intrínseca alta y un desempeño laboral eficiente, seguida del grupo que obtuvo el 26.0% un nivel de motivación intrínseca media y un desempeño laboral regular y el 22.0% tuvo un nivel de motivación intrínseca baja y un desempeño laboral por alcanzar.

Se puede afirmar que, según la prueba estadística de Chi-cuadrado (P-valor de 0.00 es inferior al 0.05) se rechaza la Hipótesis Nula de independencia de las variables analizadas (Ho), por lo que se puede afirmar que existe una relación

estadísticamente significativa entre el nivel de motivación de los factores intrínsecos y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020, con un 95% de confianza.

Por otro lado, el valor de coeficiente de correlación de Spearman es de 0.775 positivo, lo cual indica que el 77.5% de los datos explican la relación entre el nivel de motivación de los factores intrínsecos y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

Además, al ser el valor positivo, la relación entre ambas variables es directa, lo cual quiere decir que mientras el nivel de motivación de los factores intrínsecos aumenten, también aumentarán los niveles de desempeño laboral en el personal asistencial del de Gineco-Obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020, y viceversa.

Tabla 11: Nivel de motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

Nivel de Motivación extrínseca	Desempeño laboral							
	Por alcanzar		Regular		Eficiente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	11	22,0%	1	2,0%	0	0,0%	12	24,0%
Media	1	2,0%	13	26,0%	10	20,0%	24	48,0%
Alta	1	2,0%	0	0,0%	13	26,0%	14	28,0%
Total	13	26,0%	14	28,0%	23	46,0%	50	100,0%

Fuente: Encuesta sobre motivación del personal y desempeño laboral del personal asistencial, dep.-Gineco-obstetricia, HVRG 2020.

$$\chi^2 = 49.964 \quad g.l. = 4 \quad p - \text{valor} = 0,000 \quad Rho - Spearman = 0.753$$

En la tabla 11 se observa que del personal asistencial del departamento de Gineco- Obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia, el 26% presentaron un nivel de motivación extrínseca alta y un desempeño laboral eficiente, seguida del grupo que obtuvo el 26.0% de un nivel de motivación extrínseca media y un desempeño laboral regular y el 22.0% tuvo un nivel de motivación extrínseca baja y un desempeño laboral por alcanzar.

Se puede afirmar que, según la prueba estadística de Chi-cuadrado (P-valor de 0.00 es inferior al 0.05) se rechaza la Hipótesis Nula de independencia de las variables analizadas (Ho), por lo que se puede afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de motivación de los factores

extrínsecos y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020, con un 95% de confianza.

Por otro lado, el valor de coeficiente de correlación de Spearman es de 0.753 positivo, lo cual indica que el 75.3% de los datos explican la relación entre el nivel de motivación de los factores extrínsecos y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

Además, al ser el valor positivo, la relación entre ambas variables es directa, lo cual quiere decir que mientras el nivel de motivación de los factores extrínsecos aumenten, también aumentarán los niveles de desempeño laboral en el personal asistencial del de Gineco-Obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020, y viceversa.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados referidos a los niveles **de motivación** del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia, 2020, mostraron que el 38.0% del personal asistencial del departamento de Gineco- obstetricia hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020, cuentan con niveles altos de motivación, mientras que el 34.0% cuentan con niveles medios de motivación personal y sólo un 28.0% cuentan con niveles bajos de motivación personal, por lo que se concluye que predomina el nivel de motivación alto.

Estos resultados son similares a Miranda Y. (2018), quien encontró que la motivación laboral es alta (84,5%); las necesidades de logro, poder y afiliación son altas (83,3%, 81,0% y 84,5% respectivamente).

Por otro lado también, Linares J. (2017), encontró que el 64,58% señalaron un nivel bueno, el 27,08% señalaron un nivel regular y el 8,33% presentaron un nivel malo de motivación laboral.

Los resultados varían ligeramente con los estudios realizados por Cárdenas M. (2021), el 81.9% de las obstetras en tiempos COVID-19, que laboran en la Dirección de salud Apurímac II, Andahuaylas consideran un nivel medio de la motivación, mientras que solo el 15.8% consideran un nivel alto y el 2.3% un nivel bajo. Consecuentemente, se identifica que la motivación laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de salud Apurímac II, Andahuaylas, tiene un nivel predominantemente medio.

Los resultados obtenidos son parecidos al anterior, en su estudio Quispe L. (2018), encontró que el 56,6% de trabajadores sostiene que en nivel de motivación

en la red de salud Huamanga se ubica en la valoración medio; mientras que el 36,1% sostiene que es deficiente y sólo el 7,2% considera que es excelente. En el estudio se concluye que predomina el nivel de motivación media en los trabajadores de la institución.

Nivel de motivación de los factores intrínsecos se encontró que el 40,0 % del personal asistencial presentó un nivel alto, el 32.0% un nivel medio y el 28.0% un nivel bajo. Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial se encuentra motivado en aspectos como los logros alcanzados, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el crecimiento y ascenso, puesto que todos estos indicadores son motivadores de recompensas personales que ellos a base de esfuerzo lograron obtener a consecuencia de su propia conducta.

Estos resultados son similares con los estudios de Linares J. (2017), ya que encontró que, el 60,42% señalan un nivel bueno, el 31,25% señalan un nivel regular y el 8,33% presenta un nivel malo en las dimensiones intrínsecas.

Nivel de motivación de los factores extrínsecos se encontró que el 48.0% del personal asistencial cuentan niveles medios de motivación, mientras que el 28.0% cuentan con niveles altos y el 24.0% con niveles bajos. Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial se encuentra medianamente motivado en aspectos como las políticas de la empresa, la supervisión, la relación con sus supervisores, las condiciones de trabajo, el salario y las relaciones interpersonales; puesto que todos estos indicadores son motivadores de recompensas externas provocada por las consecuencias que provoca las conductas propias en otros.

Estos resultados varían ligeramente con los estudios de Linares J. (2017), ya que en su investigación encontró que, el 60,42% señalan un nivel bueno, el 31,25% señalan un nivel regular y el 8,33% presenta un nivel malo en las dimensiones extrínsecas

Los resultados referidos al desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia, 2020, mostraron que el 46% consideran tener un desempeño laboral eficiente, mientras que el 28.0% un nivel regular y sólo un 26.0% un desempeño laboral por alcanzar. Por lo tanto en la institución predominó el desempeño laboral eficiente.

Estos resultados son similares a Miranda Y. (2018), ya que encontró que el desempeño laboral es alto (92,9%).

También los sustentados por Linares J. (2017), quien encontró que el 68,75% señalan un nivel bueno, el 18,75% un nivel regular y el 12,50% presenta un nivel malo en el desempeño laboral.

Los resultados son ligeramente disímiles a los obtenidos por Quispe L. (2018), quien encontró que el 51,3% de trabajadores sostiene que el desempeño laboral es regular; mientras que el 31,3% sostiene que es deficiente y sólo el 4,8% considera que es excelente. Los resultados obtenidos demuestran que el desempeño es predominantemente regular.

Los resultados guardan relación con el estudio anterior, Cárdenas M. (2021), encontró que el 51.1% de las obstetras en tiempos COVID-19, que trabajan en la Dirección de salud Apurímac II, Andahuaylas consideran un nivel regular del desempeño laboral, mientras que el 47.4% consideran un nivel bueno y el 1.5% un nivel

malo. En consecuencia, se identifica que el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de salud Apurímac II, Andahuaylas, tiene un nivel predominantemente regular.

Desempeño laboral en la dimensión calidad de trabajo del personal asistencial, el 46.0% del personal cuentan con un desempeño eficiente, el 28.0% con un desempeño laboral por alcanzar y el 26.0% con un desempeño laboral regular. Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial cuenta con un desempeño laboral eficiente en la dimensión calidad de trabajo, debido al cumplimiento de tareas, manejo de imprevistos, ser proactivo, proposición de mejorar y el no requerir supervisión frecuente, no se encontró estudios similares.

Desempeño Laboral en la dimensión Iniciativa del personal asistencial, el 50.0 % del personal asistencial presentan un desempeño Laboral eficiente, mientras que el 26.0% presenta un desempeño laboral regular y un 24.0% un desempeño laboral por alcanzar. Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial cuenta con un desempeño laboral eficiente en la dimensión de iniciativa, debido a la innovación con que cuentan, la asequibilidad al cambio, la actitud con respetabilidad, el ser innovador y asertivo y saber tener capacidad resolutive de conflictos laborales, no se encontró estudios similares.

Desempeño laboral en la dimensión relaciones humanas del personal asistencial, el 50% del personal asistencial cuentan con un desempeño laboral eficiente, el 30.0% presenta un desempeño laboral por alcanzar y el 20.0% cuenta con un desempeño laboral regular. Se puede apreciar que en su mayoría el personal

asistencial cuenta con un nivel de relaciones humanas eficiente debido a la empatía con la que cuentan, la mente positiva, el buen trato al usuario o a los pacientes, el mostrar sus principios y valores y la orientación a los usuarios ante cualquier consulta, no se encontró estudios similares.

Desempeño laboral en la dimensión Logro de metas del personal asistencial, el 50% del personal asistencial cuentan con un desempeño laboral eficiente, mientras que el 28.0% cuentan con un desempeño laboral regular y el 22.0% cuentan con un desempeño laboral por alcanzar. Se puede apreciar que en su mayoría el personal asistencial cuenta con un nivel de logro de metas eficiente debido a la planificación que cuentan en el centro laboral, el ser eficientes, en el cumplimiento de las normas de la institución, el monitoreo permanente que deben realizar y en las metas alcanzada en la institución, no se encontró estudios similares.

Los resultados referidos a la relación entre el **nivel de motivación de los factores intrínsecos y el desempeño laboral** del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020, son estadísticamente significativos (p-valor obtuvo un valor de 0.000 que es inferior al nivel de significancia de 5%) por lo que los factores intrínsecos influyen en el desempeño laboral.

Estos resultados concuerdan con Linares J. (2017), ya que en su investigación encontró que como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazó la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa

alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre intrínsecas y el desempeño laboral.

Estos resultados guardan relación con Zanabria S. (2018), en su investigación quien encontró que, existe correlación moderada y positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral ( $p= 0.003$ ).

Los resultados son similares con Espirilla E. (2021), al realizar la prueba de Spearman el valor obtenido fue de 0.873 y de acuerdo a la estimación de la correlación nos muestra que existe una correlación positiva muy fuerte, con un valor de  $p < 0,000$  altamente significativo, lo que nos permite rehusar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alterna y podemos concluir que existe relación directa y significativa de los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de la ciudad de Cusco 2020.

Los resultados referidos a la relación entre el **nivel de motivación de los factores extrínsecos y el desempeño laboral** del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020, son estadísticamente significativos ( $p$ -valor obtuvo un valor de 0.000 que es inferior al nivel de significancia de 5%) por lo que los factores extrínsecos influyen en el desempeño laboral.

Estos resultados concuerdan con Rojas O. (2018), en su investigación quien encontró que, existe una correlación positiva moderada ( $r= 0,558$ ) entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.

Estos resultados concuerdan con Linares J. (2017), ya que en su investigación encontró que, como  $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazó la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa

alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre extrínseca y el desempeño laboral.

Estos resultados guardan relación con Zanabria S. (2018), quien encontró que, existe correlación moderada y positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral ( $p= 0.001$ ).

Los resultados son similares con Espirilla E. (2021), al realizar la prueba estadística de Spearman el valor obtenido fue de 0.551 y de acuerdo a la estimación de la correlación nos muestra que existe una correlación positiva considerable, con un valor de  $p < 0,000$  altamente significativo, lo que nos permite rehusar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alterna y podemos concluir que existe relación directa y significativa de los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de la ciudad de Cusco 2020.

Los resultados referidos a la relación entre **la motivación y el desempeño laboral** del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020, son estadísticamente significativos ( $p$ -valor obtuvo un valor de 0.000 que es inferior al nivel de significancia de 5%) por lo que los niveles de motivación sí se relacionan con el desempeño laboral.

Estos resultados concuerdan con Miranda Y. (2018), ya que en su investigación encontró que existe relación altamente significativa entre la motivación laboral a nivel general con el desempeño laboral ( $p < 0,001$ ).

Los resultados son similares a Linares J. (2017), quien en su investigación encontró que como  $p= 0.000 < \alpha = 0.01$ , entonces rechazó la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa

muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre motivación laboral y el desempeño laboral (a mayor motivación laboral mayor desempeño laboral)

Estos resultados guardan relación con Oyague D. (2018), quien, en su estudio, con un nivel de confianza del 95% muestran que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Además la correlación de Spearman es 0,311, es decir, presenta correlación positiva media y considerando que  $\text{sig} = 0,017 < 0,05$ .

Se corrobora los resultados con los obtenidos por Araujo M. (2018), en su investigación quien encontró que la correlación entre la variable de motivación y desempeño laboral se midió a través de la escala de Rho de Spearman, siendo significativo  $p \leq 0,05$ , se observa un coeficiente de correlación igual a 0,544 lo que significa moderada correlación, vale decir que a mayor motivación laboral en el trabajador, mejor será el desempeño laboral.

Se refuerza con los estudios realizados por Retamozo R. (2018), encontró que sí existe relación entre la motivación y desempeño laboral, hallándose un valor calculado para Rho de Spearman  $=0,334 = 0,000 < 0,05$  con lo cual rechaza la hipótesis nula; lo cual indica que la relación es directa positiva y significativa.

Guardan relación con los estudios realizados con Cárdenas M. (2021), considera que la motivación es media y el desempeño laboral regular; mostrando el coeficiente de correlación de Spearman  $\text{Rho} = 0,695$  (alto grado de correlación y positiva), y nivel de significancia  $p = 0,000$  menor al 1% ( $p < 0,01$ ), se comprueba que existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de salud Apurímac II, Andahuaylas.

Los resultados son similares con Espirilla E. (2021), en cuyo resultado con la prueba estadística de Spearman el valor obtenido fue de 0.734 y de acuerdo a la estimación de la correlación nos muestra que existe una correlación positiva considerable, con un valor de  $p < 0,000$  altamente significativo, lo que nos permite rehusar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alterna y podemos concluir que sí existe relación directa y significativa entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de la ciudad de Cusco 2020.

Similares resultados se encontraron en el estudio de Granados L. (2020), quien reportó que, los trabajadores del hospital I EsSalud “Victor Soles García”, de Virú, 2020, presentan una motivación regular (69,0%) y alta (31,0%) y el desempeño laboral es bajo (12,1%), regular (56,9%) y alto (31,0%). También muestra que la motivación y el desempeño laboral están relacionados significativamente en un nivel de moderado a alto (Spearman  $R = ,905$  Sig. 0,000), siendo la razón cruzada de mayor peso en la correlación, una motivación regular y un desempeño laboral regular.

## VI. CONCLUSIONES

- Sí existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en el departamento de Gineco- Obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia, con un valor de “sig” de 0.000 que es menor a 0.05 al nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ); por lo que se puede afirmar con un nivel de confianza del 95%. Además, presenta una correlación de Spearman es 0,730 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.
- Existe un alto nivel de motivación en el departamento de Gineco- Obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia, con un 38%, mientras que sólo el 28% cuentan con niveles bajos de motivación. Por consiguiente, predomina la motivación alta.
- Existe un eficiente desempeño laboral en el departamento de Gineco- Obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia, con un porcentaje del 46 % mientras que el desempeño por alcanzar presenta un porcentaje de 26%. Por consiguiente, predomina el buen desempeño laboral.
- Sí existe relación significativa entre el nivel de motivación de los factores intrínsecos con el desempeño laboral en el departamento de Gineco- Obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia, con un valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ); con un nivel de confianza del 95%. Además, presenta una correlación de spearman de 0,775 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

- Sí existe relación significativa entre el nivel de motivación de los factores extrínsecos con el desempeño laboral en el departamento de Gineco-Obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia, con un valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ); con un nivel de confianza del 95% . Además, la correlación de spearman es 0,753 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

## VII. RECOMENDACIONES

- El director conjuntamente con el jefe de recursos humanos, la unidad de capacitación y los jefes de todas las áreas y unidades deben supervisar el cumplimiento del plan anual de capacitación, además de implementar sistemas de evaluación que permitan mejorar el desempeño del trabajador.
- El director en coordinación con el jefe de recursos humanos debe buscar las estrategias necesarias para mantener motivado al personal; lo que permitirá mejorar el desempeño laboral y ello generará una serie de reacciones positivas, mejorando las relaciones laborales, mayor eficacia y eficiencia en las actividades que realice y esto al final se visualizará cuando se alcancen las metas y objetivos en un tiempo menor.
- Los directivos del hospital Víctor Ramos Guardia deben reconocer el mérito individual de cada trabajador con el propósito de fortalecer la motivación y por ende mejorar el desempeño laboral.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chavenato, I. (2014). Gestión del talento Humano. México: Mc Graw Hill.
- Meza, C. (2010) Referencias estilo APA 6ta edición. Recuperado de:  
[http://www.usmp.edu.pe/vision2018/pdf/materiales/NORMAS\\_APA\\_PARA\\_INVESTIGADORES.pdf](http://www.usmp.edu.pe/vision2018/pdf/materiales/NORMAS_APA_PARA_INVESTIGADORES.pdf)
- Araujo M. (2018). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú).  
Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30266/araujo\\_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30266/araujo_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cárdenas M. (2021). Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú).  
Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58878/Cardenas\\_AMC-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58878/Cardenas_AMC-SD.pdf?sequence=1)
- Espirilla E. (2021). Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cusco 2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú).  
Recuperado de: [file:///G:/tesis%20nuevas/Espirilla\\_ME-SD%20b9.pdf](file:///G:/tesis%20nuevas/Espirilla_ME-SD%20b9.pdf)
- Granados L. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú,

2020. . (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú).  
Recuperado de: [file:///G:/tesis%20nuevas/Granados\\_MLM-SD%20b.pdf](file:///G:/tesis%20nuevas/Granados_MLM-SD%20b.pdf)
- Zanabria S. (2018). Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú).  
Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27192>
- Rojas O. (2018). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29757/Rojas\\_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Retamozo R. (2018). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21232/Retamozo\\_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21232/Retamozo_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe L. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20490/quispe\\_11.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20490/quispe_11.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Oyague D. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20859/Oyague\\_HDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20859/Oyague_HDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Miranda Y. (2018). Relación entre la motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricia en el Hospital Belén-Trujillo 2017. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17742/miranda\\_ry.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17742/miranda_ry.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maslow, A. (2015). Vida enseñanza del creador de psicología humanista. Madrid: Mc Graw Hill.
- Marin H y Placencia M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Med 2017; 17(4): 42-52. Resumen recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_abstract)
- Medina J. y Suarez G. (2021). Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de: [file:///C:/Users/PC/Pictures/Downloads/Medina\\_TJJP-Suarez\\_HG-SD.pdf](file:///C:/Users/PC/Pictures/Downloads/Medina_TJJP-Suarez_HG-SD.pdf)

Sánchez, C. (15 de marzo de 2020). Índice o Tabla de Contenido. Normas APA (7ma edición). <https://normas-apa.org/estructura/indice-tabla-de-contenido/>

# VI: ANEXO



## ANEXO 01

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO ESCUELA PROFESIONAL DE POST GRADO

Estimado señor(a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, por dar su opinión al trabajo de investigación titulado “Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, del hospital Víctor Ramos Guardia 2020”, el cuestionario se realizará de manera anónima y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

#### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE HERZBERG

##### Factores intrínsecos y extrínsecos según Herzberg aplicados al personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia

NOMBRADO \_\_\_\_\_ CONTRATADO \_\_\_\_\_ (TIPO)

PROFESIÓN \_\_\_\_\_

FECHA DE LA EVALUACIÓN \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de proposiciones con relación a la motivación que recibe en la institución. Se solicita su respuesta sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su respuesta

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Nº	PROPOSICIONES	1	2	3	4	5
<b>A. FACTORES INTRÍNSECOS</b>						
<b>LOGRO</b>						
1	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.					
2	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
<b>RECONOCIMIENTO</b>						
3	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo.					
4	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.					
<b>TRABAJO EN SÍ</b>						
5	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.					

6	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.					
	<b>RESPONSABILIDAD</b>					
7	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.					
8	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.					
	<b>CRECIMIENTO Y ASCENSO</b>					
9	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.					
	<b>B. FACTORES EXTRÍNSECOS</b>					
	<b>POLITICA DE EMPRESA</b>					
10	Me siento conforme con mi horario laboral					
11	Entiendo claramente la misión y visión de la organización					
	<b>SUPERVISIÓN</b>					
12	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo.					
13	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo.					
	<b>RELACIÓN CON EL SUPERVISOR</b>					
14	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos.					
15	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
	<b>CONDICIONES CON EL TRABAJO</b>					
16	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo					
17	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.					
	<b>SALARIO</b>					
18	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					
19	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo					
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
20	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					

## ANEXO 02

### **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL DESEMPEÑO LABORAL**

NOMBRADO \_\_\_\_\_ CONTRATADO \_\_\_\_\_ (TIPO) \_\_\_\_\_  
 TIEMPO DE CONTRATO \_\_\_\_\_  
 PROFESIÓN \_\_\_\_\_  
 FECHA DE LA EVALUACIÓN \_\_\_\_\_

Con el objetivo de realizar un estudio con fines académicos sobre el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia, se le pide a Ud. por favor nos brinde su opinión, la cual **será confidencial**.

#### **INSTRUCCIONES:**

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

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

#### **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL**

<b>1. CALIDAD DE TRABAJO</b>		1	2	3	4	5
1	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes					
2	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño					
3	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.					
4	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.					
5	No requiere supervisión frecuente.					
<b>2. INICIATIVA</b>						
6	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral					
7	Se muestra asequible al cambio.					
8	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.					
9	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto					
10	Tiene capacidad de resolución de problemas.					
<b>3. RELACIONES HUMANAS</b>						

11	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.					
12	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.					
13	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios					
14	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
15	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.					
	<b>4. LOGRO DE METAS</b>					
16	Planifica sus actividades con mucha capacidad.					
17	Maneja racionalmente los recursos asignados.					
18	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.					
19	Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSA u otro sector del cual dependa su trabajo.					
20	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.					

**ANEXO 03**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo .....  
de.....años. Personal de la salud. Acepto participar voluntariamente en el estudio de investigación titulado:

Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2020.

Por lo cual declaro que he sido informado sobre la problemática de investigación, objetivos, justificación de estudio, hipótesis e información referente al proyecto de investigación. Así mismo he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre las dudas que tuve y todas ellas han sido absueltas con eficiencia, claridad y bien fundamentadas para la investigadora.

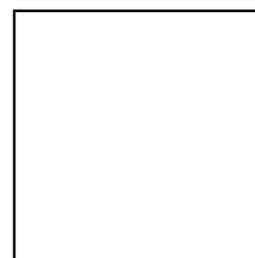
Mi participación consistirá en responder con veracidad a las preguntas o ítems formulados, también he sido informado que, si decido en cualquier momento no continuar participando del estudio después de haber firmado el presente documento, estaré en la libertad de hacerlo sin ninguna represalia a mi persona.

La investigadora se compromete a cumplir con los principios de confidencialidad. Anonimato referente a la información obtenida, los resultados se darán a conocer de forma general, guardando en reserva la identidad de cada infórmate.

Habiendo recibido toda información necesaria respecto a la presente investigación doy mi consentimiento informado y autorizo mi participación refrendando con mi firma el presente documento.

Huaraz, .....2020

DNI: .....



Huella digital

**ANEXO 04  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR  
MOTIVACIÓN LABORAL**

**TITULO:** Motivación del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

**INSTRUCCIONES**

Deberá valorar cada ítem de acuerdo a los indicadores presentados según la valoración que Ud. crea conveniente

<b>COHERENCIA:</b> El ítem mide alguna variable/ categoría presente en el cuadro de congruencia metodológica
<b>CLARIDAD:</b> El ítem es claro (no genera confusión o contradicciones)
<b>RELEVANCIA:</b> El ítem es ítem relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de investigación.
<b>ESACALA DE VALORES</b>

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	1	2	3	4	5	OBSERVACIONES	TOTAL
MOTIVACIÓN LABORAL	FACTORES INTRÍNSECOS	LOGRO	1. El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.	COHERENCIA							
				CLARIDAD							
				RELEVANCIA							
		RECONOCIMIENTO	2. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	COHERENCIA							
				CLARIDAD							
				RELEVANCIA							
	TRABAJO EN SÍ	RECONOCIMIENTO	3. Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo.	COHERENCIA							
				CLARIDAD							
				RELEVANCIA							
		TRABAJO EN SÍ	4. Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	COHERENCIA							
				CLARIDAD							
				RELEVANCIA							
	TRABAJO EN SÍ	5. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	COHERENCIA								
			CLARIDAD								
			RELEVANCIA								
	TRABAJO EN SÍ	6. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	COHERENCIA								
			CLARIDAD								
			RELEVANCIA								
	RECONOCIMIENTO										

FACTORES EXTRÍNSECOS	CRECIMIENTO Y ASCENSO	7. Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.	CLARIDAD																		
			RELEVANCIA																		
		8. Cumpló con el horario establecido y demuestro puntualidad.	COHERENCIA																		
			CLARIDAD																		
			RELEVANCIA																		
		9. Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	COHERENCIA																		
	CLARIDAD																				
	RELEVANCIA																				
	POLÍTICAS DE EMPRESA	10. Me siento conforme con mi horario laboral	COHERENCIA																		
			CLARIDAD																		
			RELEVANCIA																		
		11. Entiendo claramente la misión y visión de la organización	COHERENCIA																		
			CLARIDAD																		
			RELEVANCIA																		
	SUPERVISIÓN	12. Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo.	COHERENCIA																		
			CLARIDAD																		
			RELEVANCIA																		
		13. Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo.	COHERENCIA																		
			CLARIDAD																		
			RELEVANCIA																		
RELACIÓN CON EL CLIENTE/USUARIO	14. Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos.	COHERENCIA																			
		CLARIDAD																			
		RELEVANCIA																			
	15. Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores	COHERENCIA																			
		CLARIDAD																			
		RELEVANCIA																			
CONDICIONES CON EL TRABAJO	16. Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	COHERENCIA																			
		CLARIDAD																			
		RELEVANCIA																			
	17. Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.	COHERENCIA																			
		CLARIDAD																			
		RELEVANCIA																			
SALARIO	18. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo	COHERENCIA																			
		CLARIDAD																			
		RELEVANCIA																			
	19. Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	COHERENCIA																			
		CLARIDAD																			
		RELEVANCIA																			
RELACIONES	20. Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	COHERENCIA																			
		CLARIDAD																			



## ANEXO 05

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL

**TITULO:** Desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020.

#### INSTRUCCIONES

Deberá valorar cada ítem de acuerdo a los indicadores presentados según la valoración que Ud. crea conveniente

COHERENCIA: El ítem mide alguna variable/ categoría presente en el cuadro de congruencia metodológica
CLARIDAD: El ítem es claro (no genera confusión o contradicciones)
RELEVANCIA: El ítem es ítem relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de investigación.

#### ESACALA DE VALORES

1: Inaceptable      2: Deficiente      3: Regular      4: Bueno      5: Excelente

VARIABLE	DMENSION	ITEM	INDICADORES GENERALES	1	2	3	4	5	OBSERVACIONES	TOTAL
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE TRABAJO	1. Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes	COHERENCIA							
			CLARIDAD							
			RELEVANCIA							
		2. Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño	COHERENCIA							
			CLARIDAD							
			RELEVANCIA							
	3. Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	COHERENCIA								
		CLARIDAD								
		RELEVANCIA								
	4. Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.	COHERENCIA								
		CLARIDAD								
		RELEVANCIA								

		COHERENCIA									
		CLARIDAD									
	5. No requiere supervisión frecuente.	RELEVANCIA									
INICATIVA	6. Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral	COHERENCIA									
		CLARIDAD									
		RELEVANCIA									
	7. Se muestra asequible al cambio.	COHERENCIA									
		CLARIDAD									
		RELEVANCIA									
	8. Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	COHERENCIA									
		CLARIDAD									
		RELEVANCIA									
	9. Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto	COHERENCIA									
		CLARIDAD									
		RELEVANCIA									
10. Tiene capacidad de resolución de problemas.	COHERENCIA										
	CLARIDAD										
	RELEVANCIA										
RELACIONES HUMANAS	11. Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	COHERENCIA									
		CLARIDAD									
		RELEVANCIA									
	12. Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	COHERENCIA									
		CLARIDAD									
		RELEVANCIA									
	13. Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios	COHERENCIA									
		CLARIDAD									
		RELEVANCIA									
	14. Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	COHERENCIA									
		CLARIDAD									
		RELEVANCIA									
	15. Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	COHERENCIA									
		CLARIDAD									

		RELEVANCIA							
LOGRO DE METAS	16. Planifica sus actividades con mucha capacidad.	COHERENCIA							
		CLARIDAD							
		RELEVANCIA							
	17. Maneja racionalmente los recursos asignados.	COHERENCIA							
		CLARIDAD							
		RELEVANCIA							
	18. Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.	COHERENCIA							
		CLARIDAD							
		RELEVANCIA							
	19. Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSA u otro sector del cual dependa su trabajo.	COHERENCIA							
		CLARIDAD							
		RELEVANCIA							
20. Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	COHERENCIA								
	CLARIDAD								
	RELEVANCIA								

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA VALORATIVA DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO-OBSTETRICIA, HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ, 2020.

OBJETIVO : Analizar el desempeño laboral.

DIRIGIDO A : Profesionales asistenciales del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Víctor Ramos Guardia

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

1: Inaceptable	2: Deficiente	3: Regular	4: Bueno	05:Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

---

Firma

## ANEXO 06

### DETERMINACION DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

#### COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO

ITEM	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Sx 1	Mx	CVCi	Pei	CVCtc
M1	11	12	12	12	11	58	3.86666667	0.77333333	0.0003	0.77301333
M2	12	13	12	12	13	62	4.13333333	0.82666666	0.0003	0.82634666
M3	13	12	12	13	13	63	4.2	0.84	0.0003	0.83968
M4	13	13	12	13	13	64	4.26666666	0.85333333	0.0003	0.85301333
M5	13	12	12	13	13	63	4.2	0.84	0.0003	0.83968
M6	11	12	12	12	14	61	4.06666666	0.81333333	0.0003	0.81301333
M7	13	14	12	13	13	65	4.33333333	0.86666666	0.0003	0.86634666
M8	12	13	12	13	13	63	4.2	0.84	0.0003	0.83968
M9	9	12	12	13	13	59	3.93333333	0.78666666	0.0003	0.78634666
M10	13	13	12	13	13	64	4.26666666	0.85333333	0.0003	0.85301333
M11	12	13	12	12	12	61	4.06666666	0.81333333	0.0003	0.81301333
M12	14	12	12	15	13	66	4.4	0.88	0.0003	0.87968
M13	12	14	12	15	13	66	4.4	0.88	0.0003	0.87968
M14	14	12	12	15	13	66	4.4	0.88	0.0003	0.87968
M15	13	13	12	12	13	63	4.2	0.84	0.0003	0.83968
M16	12	13	12	13	13	63	4.2	0.84	0.0003	0.83968
M17	13	13	12	13	12	63	4.2	0.84	0.0003	0.83968
M18	12	13	12	9	13	59	3.93333333	0.78666666	0.0003	0.78634666
M19	13	12	12	13	13	63	4.2	0.84	0.0003	0.83968
M20	12	12	12	15	12	63	4.2	0.84	0.0003	0.83968
D1	13	12	12	13	13	63	4.2	0.84	0.0003	0.83968
D2	13	12	12	12	12	61	4.06666666	0.81333333	0.0003	0.81301333
D3	12	11	12	13	11	59	3.93333333	0.78666666	0.0003	0.78634666
D4	13	11	12	12	11	59	3.93333333	0.78666666	0.0003	0.78634666

D5	10	12	12	12	12	58	3.8666666 7	0.7733333 3	0.0003 2	0.7730133 3
D6	13	11	12	12	13	61	4.0666666 7	0.8133333 3	0.0003 2	0.8130133 3
D7	13	12	12	12	12	61	4.0666666 7	0.8133333 3	0.0003 2	0.8130133 3
D8	12	11	12	13	11	59	3.9333333 3	0.7866666 7	0.0003 2	0.7863466 7
D9	13	12	12	13	12	62	4.1333333 3	0.8266666 7	0.0003 2	0.8263466 7
D10	13	12	12	13	11	61	4.0666666 7	0.8133333 3	0.0003 2	0.8130133 3
D11	13	11	12	12	12	60	4	0.8	0.0003 2	0.79968
D12	13	11	12	12	11	59	3.9333333 3	0.7866666 7	0.0003 2	0.7863466 7
D13	13	12	12	13	12	62	4.1333333 3	0.8266666 7	0.0003 2	0.8263466 7
D14	12	11	12	12	11	58	3.8666666 7	0.7733333 3	0.0003 2	0.7730133 3
D15	10	12	12	13	12	59	3.9333333 3	0.7866666 7	0.0003 2	0.7863466 7
D16	12	11	12	12	11	58	3.8666666 7	0.7733333 3	0.0003 2	0.7730133 3
D17	12	11	12	12	13	60	4	0.8	0.0003 2	0.79968
D18	12	11	12	12	13	60	4	0.8	0.0003 2	0.79968
D19	12	12	12	12	12	60	4	0.8	0.0003 2	0.79968
D20	13	12	12	12	12	61	4.0666666 7	0.8133333 3	0.0003 2	0.8130133 3
<b>0.8183466</b>										
<b>7</b>										

El resultado del coeficiente de validez de contenido obtuvo como resultado 0.81, por lo que se considera que el instrumento tiene una validez y concordancia Buena

## ANEXO 07

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GINECO- OBSTETRICIA, HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ, 2020

#### ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA MOTIVACIÓN

Casos	N	%
Válidos	15	100.0
Excluidos(a)	0	.0
Total	15	100.0

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.873	20

#### ANÁLISIS DE FIABILIDAD PARA SATISFACCIÓN LABORAL

Casos	N	%
Válidos	15	100.0
Excluidos(a)	0	.0
Total	15	100.0

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos

## ANEXO 08:



**MEMORANDUM N° 01357 - 2019 - RA-DIRES-A-H"VRG"/UADI.**

**Asunto** : Autorización de Proyecto de Investigación

**A** : Dr. A. Juan Cerna Carbajal  
Jefe del Departamento de Gineco-Obstetricia.

**REF.** : Proveído Nro. 18-2019-RA-DIRES-H"VRG"-HZ/CIE/P.

**Fecha** : Huaraz, 17 SEP 2019.

Por el presente se hace de su conocimiento que, el Comité de Ética e Investigación autoriza la realización del Proyecto de Tesis "Motivación y Desempeño Laboral del Personal Asistencial del Departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital "Victor Ramos Guardia"-Huaraz, por lo que deberá brindar las facilidades que el caso amerita, a doña Yanet Sonia Granados Reyes alumna de la UNASAM, para la ejecución del Proyecto de Tesis, asimismo la interesada en el informe de tesis deberá especificar Confidencialidad de los datos recogidos del Hospital, y dejar una copia de dicho estudio a la Unidad de Docencia e Investigación. Proceder en consecuencia.

Atentamente,



J. A. Cerna  
Secretaria Direc.  
Serv. Obstetricia.  
U. Docencia  
Hs. 13.09.2019



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
Dirección Regional de Salud-Ancash  
Hospital "Victor Ramos Guardia" - Huaraz

JORGE E. MEZARINA VALVERDE  
CMP. 80139 / RNE: 16137  
DIRECTOR EJECUTIVO

**ANEXO 09:**

**Matriz de consistencia**

**TÍTULO: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA, HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ 2020**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia- Huaraz 2020?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de motivación del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia?</li> <li>• ¿Cómo analizar el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia?</li> </ul>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal de salud asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia, en el hospital Víctor Ramos Guardia- Huaraz 2020.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel de motivación del personal de salud asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia</li> <li>• Analizar el desempeño laboral del personal de salud asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia.</li> <li>• Definir la relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia.</li> <li>• Definir la relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia.</li> </ul>	<p><u>HIPÓTESIS:</u></p> <p>H1: Existe relación significativa entre el nivel de motivación y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia del hospital Víctor Ramos Guardia</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el nivel de motivación y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Víctor Ramos Guardia 2020.</p> <p><u>VARIABLE DEPENDIENTE:</u> Desempeño laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores intrínsecos</li> <li>• Factores extrínsecos</li> </ul> <p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE:</u> Motivación</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Relaciones humanas</li> <li>• Logro de metas</li> </ul>	<p><u>MÉTODO:</u> Enfoque cuantitativo, tipo correlacional.</p> <p><u>DISEÑO:</u> No experimental, transversal y correlacional.</p> <p><u>POBLACIÓN:</u> Todo el personal asistencial del servicio de Gineco-obstetricia del Hospital Víctor Ramos Guardia.</p> <p><u>MUESTRA:</u> Estará conformada por 64 personales asistenciales del servicio de Gineco-Obstetricia</p> <p><u>TÉCNICAS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Análisis de validez y confiabilidad</li> </ul> <p><u>INSTRUMENTOS:</u> Cuestionario</p>