

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD



TESIS

“FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE CARRERAS MÉDICA. HOSPITAL I ESSALUD - TINGO MARÍA. 2017”

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

AUTOR: Espinoza Sánchez, Manuel Ugo

ASESORA: Palacios Zevallos, Julia Marina

HUÁNUCO – PERÚ

2020

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud pública
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud
Sub área: Ciencias de la salud
Disciplina: Políticas de salud, Servicios de salud

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro(a) en ciencias de la salud, con mención en gerencia en servicios de salud

Código del Programa: P22

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22417039

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22407304

Grado/Título: Doctora en ciencias de la salud

Código ORCID: 0000-0002-1160-4032

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Palacios Zevallos, Juana Irma	Doctora en ciencias de la salud	22418566	0000-0003-4163-8740
2	Preciado Lara, María Luz	Doctora en ciencias de la salud	22465462	0000-0002-3763-5523
3	Salazar Rojas, Celia Dorila	Magister en educación gestión y planeamiento educativo	22415399	0000-0002-0562-3712

H

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:00 horas del día 27 del mes de noviembre del año 2020, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

- Dra. Juana Irma Palacios Zevallos
- Dra. Luz Preciado Lara
- Mg. Celia Dorila Salazar Rojas

Nombrados mediante resolución N° 190-2020-D-EPG-UDH de fecha 24 de noviembre del 2020; para evaluar la tesis intitulada **“FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE CARRERAS MÉDICA. HOSPITAL I ESSALUD - TINGO MARÍA. 2017”**. Presentado por el Bach. **Manuel Ugo ESPINOZA SANCHEZ** para optar el grado de maestro en Ciencias de la Salud, con mención en Gerencia en Servicios de Salud.

Dicho acto de sustentación se desarrolla en dos etapas: exposición y absolución de preguntas procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros de jurado.

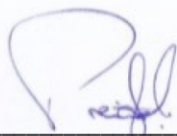
Habiéndose absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias procedieron a deliberar y calificar, declarándolo **aprobado** por **unanimidad** con calificativo cuantitativo de **15** y cualitativo de **bueno**.

Siendo las **18:05** horas del día viernes 27 del mes de noviembre del año dos mil veinte, los miembros del jurado calificador firman la presente acta en señal de conformidad.



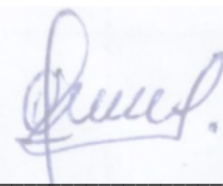
PRESIDENTA

Dra. Juana Irma Palacios Zevallos



SECRETARIA

Dra. Luz Preciado Lara



VOCAL

Mg. Celia Dorila Salazar Rojas

DEDICATORIA

Mi dedicatoria especial a nuestro Padre Dios.

A mi Madre y demás familiares que con

tanto amor y paciencia han permitido

que culmine estos estudios.

AGRADECIMIENTOS

A la Dra. Julia Palacios Zevallos, por ser paciente frente a mi ímpetu de buscar conocimiento.

A nuestra segunda casa, la Escuela de Post Grado de la Universidad de Huánuco.

A nuestra tercera casa el Hospital ESSALUD Tingo María, Institución de Salud que contribuyó a pulir nuestras enseñanzas para aplicar nuestros conocimientos en salud.

A todos que me apoyaron e incentivaron a continuar con nuestro trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE.....	iv
INDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPITULO I	11
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 Descripción del problema	11
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema General	15
1.2.2 Problemas Específicos	15
1.3 Objetivo General	16
1.4 Objetivos Específicos.....	16
1.5 Trascendencia de la investigación	17
CAPITULO II	19
2 MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.1.1 Antecedentes históricos	19
2.1.2 Antecedentes Internacionales	27
2.1.3 Antecedentes Nacionales.....	32
2.1.4 Antecedentes Locales	37
2.2 Bases teóricas	37
2.2.1 Desempeño Laboral	37
2.3 Definiciones conceptuales	45
2.3.1 Motivación laboral	45
2.4 Sistema de hipótesis y variables.....	51
2.4.1 Hipótesis general.....	51
2.4.2 Sub hipótesis.....	51
2.5 Sistema de variables.....	53
2.5.1 Variable independiente.....	53
2.5.2 Variable dependiente	53
2.5.3 Variable interviniente separadora.....	53
2.6 Operacionalización de variables	54

CAPITULO III.....	55
3 MARCO METODOLÓGICO	55
3.1 Tipo de investigación	55
3.1.1 Enfoque.....	55
3.1.2 Alcance o nivel	55
3.1.3 Diseño	56
3.2 Población y muestra	56
3.2.1 Población	56
3.2.2 Muestra	56
4 RESULTADOS.....	58
4.1 Presentación de resultados	58
CAPITULO V.....	76
5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	76
5.1 Solución del problema	76
5.2 Sustentación consistente y coherente del problema.....	76
5.3 Propuestas de nueva hipótesis.....	77
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
6.1 Conclusiones	78
6.2 Recomendaciones	79
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	80
ANEXOS.....	84

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Medidas de tendencia central de las edades de profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD. Tingo María – 2017.....	58
Tabla N° 2 Sexo de profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.	59
Tabla N° 3 Estado civil de profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.	60
Tabla N° 4 Medidas de tendencia central del tiempo de servicio de profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.	61
Tabla N° 5 Cargo que ocupan los profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.	62
Tabla N° 6 Tabla de contingencia para observar relación entre el factor motivacional interno “El área donde laboro permite aplicar las competencias aprendidas” y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.	63
Tabla N° 7 Tabla de contingencia para observar relación entre el factor motivacional externo “Recibo apoyo por el equipo de salud cuando lo requiero en el desarrollo laboral” y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo Mar.....	65
Tabla N° 8 Tabla de contingencia para observar relación entre el factor motivacional externo “Cuento con facilidades para el desarrollo de otras actividades fuera de la institución (estudios, imprevistos familiares” y el desempeño laboral en trabajadores de carrera	67
Tabla N° 9 Tabla de contingencia para observar relación entre el factor motivacional externo “Se realizan supervisiones continuas en pro de mejoras de calidad y calidez en las áreas donde laboro” y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospita	69

Tabla N° 10	Tabla de contingencia para observar relación entre el factor motivacional externo “La institución donde laboro respeta y hace cumplir los derechos de los trabajadores” y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo.....	71
-------------	---	----

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Edad de los profesionales con carrera médica.	58
Figura N° 2 Sexo de los profesionales con carrera médica.	59
Figura N° 3 Estado civil de los profesionales con carrera médica.	60
Figura N° 4 Años de servicio de profesionales con carrera médica.	61
Figura N° 5 Cargo de los profesionales con carrera médica.	62

RESUMEN

“FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE CARRERA MÉDICA. HOSPITAL I ESSALUD - TINGO MARIA. 2017.

La investigación fue realizada en Tingo María Hospital EsSalud nivel I, con el objetivo de determinar la relación de los factores motivacionales internos y externos que repercuten en desempeño profesional de los trabajadores de carrera médica del hospital I ESSALUD; con un tipo de estudio observacional, prospectivo, transversal que corresponde al diseño descriptivo, de nivel relacional; la muestra estuvo conformado por 6 médicos y 7 obstetras, haciendo un total de 13 trabajadores, no fue pertinente realizar cálculo de tamaño muestral. La técnica empleada fue el análisis documental y la encuesta teniendo como instrumento la ficha de recolección de datos y el cuestionario; los principales resultados son: el 69,6 % son médicos, 26,1% obstetras y 4,3% jefe de servicio, sus edades tuvo un promedio de 47 años; 69,6% son masculinos y 30,4 % femeninos; 60,9% son casados y 30,4% solteros y por último el promedio del tiempo de servicio es de 6 años; se concluye que la relación de factor motivacional interno y buen desempeño laboral es con “El área donde laboró permite aplicar las competencias aprendidas” con un p valor de 0,00 y $r = 0,761$ el cual indica una correlación moderada alta; el buen desempeño laboral tiene una correlación moderada alta de 0,757 con el factor motivacional externo “Recibo apoyo por el equipo de salud cuando lo requiero en el desarrollo laboral”, correlación moderada alta de 0,699 con “Cuento con facilidades para el desarrollo de otras actividades fuera de la institución (estudios, imprevistos familiares)” y una correlación moderada alta de 0,645 con “Se realizan supervisiones continuas en pro de mejoras de calidad y calidez en las áreas donde laboro”.

Palabras claves: Factores motivacionales, desempeño laboral.

ABSTRACT

“MOTIVATIONAL FACTORS AND I PERFORM LABOR IN PROFESSIONALS ED MEDICAL RACE. HOSPITAL I ESSALUD - TINGO MARY. 2017”.

Investigation was accomplished in the Hospital I EsSalud of Tingo María for the sake of determining the relation of the motivational internal and external factors in the labor performance of the workers of medical race of the hospital I ESSALUD; With a kind of study observacional, prospective, transverse that corresponds to the descriptive, relational- level design; The sample was shaped by 6 doctors and 7obstetras, making out of a total 13 workers, muestral was not relevant to accomplish calculation of size. The used technique was the documentary analysis and polls her having as the instrument opens a file on it collecting of data and the questionnaire; The main results are: The 69.6 % the doctors, 26.1 % are obstetricians and 4.3 % chief, his ages had an average of 47 years; 69.6 % are masculine and 30.4 feminine %; 60.9 % are married and 30.4 single % and the average of time on duty is finally of 6 years; It is concluded that the relation between the motivational internal factors and the good labor performance is with The area where I labor it allows Applying the learned competitions with one p cheer up of 0.00 and c 0.761 which indicates a moderate high correlation; The good labor performance has a moderate high correlation of 0.757 with the motivational external factor I Receive support for the team of health when I require it in the labor development, moderate high correlation of 0.699 with Cuento with developmental ease of other activities out of the institution (education, familiar incidentals) and a moderate high correlation of 0.645 with Continuous supervisions in behalf of high-quality improvements and warmth in the areas come true where I labor.

Passwords: Motivational factors, labor performance.

CAPITULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Desempeño profesional en el campo laboral considerado factor importante en las organizaciones, el cual tiene mucho que ver con el comportamiento de los trabajadores y los resultados obtenidos, así como de la motivación. Cuanto mejor sea la motivación mejor se podrá desempeñar el trabajo y con ello mejorará la productividad.

Motivación considerada punto clave para el desempeño de los individuos, ya que son medibles mediante la productividad, objetivos y metas que se plantean en una organización. El impacto que ocasiona una persona motivada para el desarrollo de las organizaciones constituye ser investigado a profundidad.

Uno de los principios de las organizaciones es plantearse precisamente objetivos y metas que los conlleva al lucro, pero para ello es necesario que el trabajador se sienta identificado y comprometido con la organización y lo demuestre a través de un buen desempeño. La productividad del trabajador será mayor cuanto más motivado este por ello, existe una estrecha relación con la motivación.

Arias (1989), menciona que la organización necesita del esfuerzo humano, siendo indispensable cada energía empleada, cuanto más se

esfuerzan los trabajadores la organización se desarrollará mejor, en caso contrario se detendrá (1).

Un buen desempeño laboral brinda resultados y logros óptimos de gran impacto en la producción de servicios, por ello es considerado prioridad en las organizaciones de salud.

Es así que observamos algunos aspectos sintomáticos que identifican la problemática del desempeño laboral en el Hospital I Tingo María ESSALUD, entre algunos identificados es la indisciplina de un sector reducido de profesionales y trabajadores asistenciales, generan conflictos y enervan el clima laboral, fricciones [entre colegas](#) y miembros del equipo de gestión; productividad que se conserva y no avanza en términos cuantitativos significativos, reflejada en los costos operativos elevados que aumentan los costos prestacionales en el Seguro Social de Salud, algunos servicios catalogados como de “mala calidad” que se brindan a las pacientes “clientes”.

Por otro lado el desempeño laboral inadecuado de los trabajadores del Hospital afecta al 30% del total, es decir en términos cuantitativos a 41 trabajadores de 137, constituyéndose en un problema que amerita investigar para la identificación de la situación problemática e factores que conllevan a un mal desempeño laboral.

El personal de carrera médica: médicos y obstetras trabajadores que dirigen sus actividades a la atención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de los “clientes - pacientes” contribuyendo a preservar, la vida humana desde numerosas perspectivas.

Hoy en día la productividad en el trabajo de la carrera médica es de acuerdo a la motivación presentada. La aplicación de la gerencia al sector salud ha permitido demostrar que, como cualquier trabajador, también son impulsados por el deseo de satisfacer necesidades de logro, poder o afiliación, muchas veces, inconscientemente. Sin embargo, dado que los hospitales son centros laborales de muchos profesionales en estas áreas, es imprescindible que entre ellos exista una distribución equitativa de necesidades, interactuando mediante compañerismo permitirán fraternidad, armonía y contentamiento laboral (2).

Este estudio propone conocer principales determinantes del desempeño laboral de los trabajadores de carrera médica (médicos y obstetras) del Hospital I Tingo María ESSALUD, ya que es importante la búsqueda permanente de alcanzar los logros organizacionales, evaluando y apreciando los aportes de los trabajadores, de ahí nace la importancia de investigar el presente estudio pues permitirá intervenir el problema y plantear soluciones efectivas.

Gary, menciona que los recursos humanos son fundamentales para una organización ya que son básicos para preservar la misión y el desarrollo de actividades por ello, deben ser considerados merecidamente y valorados (3).

La tendencia mundial es diferenciar a una empresa de otra en función de su Capital Humano, y su crecimiento va a estar directamente relacionado con el desarrollo, la lealtad y fidelidad que se logre con su persona.

Actualmente se trabaja sobre la base de cinco dimensiones que contribuyen positivamente a lograr la ecuación Capital Humano: las responsabilidades otorgadas a los trabajadores deben ser claras y específicas, fortalecer la comunicación, crear un ambiente de trabajo interesante y sencilla, seleccionar trabajadores comprometidos y talentosos, los programas de desarrollo deben ser preparados según datos reales de problemas encontrados (4).

El desempeño es la manera como los individuos se desenvuelven en su cargo o área de trabajo, por tal motivo en las organizaciones existen diferentes formas para evaluar el desempeño, con fin de determinar si existe inconvenientes en la supervisión, adaptación del empleado, producción del potencial del trabajador en el desarrollo de un cargo, etc.

Entonces el éxito de las organizaciones a largo plazo depende del trabajo de los empleados, porque son ellos los que promueven buena o mala calidad de los servicios que ofrece la institución.

La carrera profesional de enfermería es un sistema integral, engloba la promoción de salud, prevención de enfermedades y cuidado integral de las personas desde el inicio de la vida hasta muerte, en diferentes áreas y servicios comunitarios.

Las escuelas que estudian el proceso administrativo de incremento y preservación de los miembros (trabajadores) conceptualizan que el valor de las personas para las organizaciones, se inicia de la conducta humana, influida por las actitudes y necesidades de otra persona. Pezo, indica que la persona es un recurso una fuente primordial para la organización,

elemento que produce beneficio en el trabajo, dotado de capacidades, tal cual conceptúan los autores clásicos, la persona posee habilidades, cualidades y competencias que la organización necesita para mantenerse viva (5). Estos recursos, son fuentes de ventaja competitiva para así lograr el desarrollo integral de la institución prestadora de salud mediante el cumplimiento efectivo de los objetivos propuestas por las organizaciones, concordando el desarrollo organizacional y desarrollo individual de los trabajadores (6).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación de los factores motivacionales internos y externos que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María - **2017?**

1.2.2 Problemas Específicos

Pe1. ¿Cuáles son las características de los trabajadores de carrera médica que laboran en Hospital I ESSALUD, Tingo María - **2017?**

Pe2. ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales internos y el buen desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María - 2017?

Pe3. ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales internos y el mal desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSAUD, Tingo María - 2017?

Pe4. ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales externos y el buen desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María - 2017?

Pe5. ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales externos y el mal desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María - 2017?

Pe6. ¿Cuál es la clasificación del desempeño laboral?

1.3 Objetivo General

Determinar la relación de los factores motivacionales internos y externos en el desempeño laboral de los trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María - 2017.

1.4 Objetivos Específicos

Oe1. Identificar las características de los trabajadores de carrera médica que laboran en el Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

Oe2. Establecer la relación de los factores motivacionales internos y el buen desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

Oe3. Establecer la relación de los factores motivacionales internos y el mal desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

Oe4. Establecer la relación de los factores motivacionales externos y el buen desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

Oe5. Establecer la relación de los factores motivacionales externos y el mal desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

Oe6. Clasificar el desempeño laboral en bueno y malo.

1.5 Trascendencia de la investigación

Los estudios sobre rendimiento laboral de los prestadores de servicios de salud, en diversas organizaciones, están centradas en el cumplimiento de objetivos estratégicos institucionales del Seguro Social de Salud ESSALUD, objetivos vinculados en brindar un trato y atención de calidad al paciente. Por ello, el presente estudio permitió determinar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral en los trabajadores de carrera médica en ESSALUD hospital nivel I Tingo María 2017, siendo relevante por las siguientes razones:

Teóricamente, al conocer las variables motivacionales más importantes que median el rendimiento laboral se podrá proponer intervenciones costo efectivas a nivel de la alta dirección para elevar la productividad y la calidad de servicios que se ofrece.

Técnicamente, las organizaciones hoy en día se plantean como obtener lo mejor de cada individuo, como lograr que se genere una sinergia propia y constante que impulsen y motiven al trabajador a desempeñar su labor

de manera exitosa a medida que transcurre el tiempo. Esta investigación estudia que aspectos motivan a los trabajadores ya sean, económicos, sociales, educacionales o conductuales para el desempeño de las actividades. En consecuencia, prescribir acciones que satisfacen las necesidades individuales, sociales y de progreso mediante programas y estímulos que debe otorgar la administración. Así la gerencia de recursos humanos encargado de los trabajadores debe tomar acciones en base a los resultados, planificando intervenciones mediante promociones hacia la mejor atención de servicios donde se desempeñan trabajadores de la carrera médica; porque el desarrollo de un modelo de gestión que propende convertir en un Hospital líder del sector salud, como referente hospitalario que hará uso de un modelo de gestión organizacional.

Académicamente; porque los resultados brindan información base para otras investigaciones que otorguen información a la gerencia de ESSALUD sobre factores motivacionales encontrados durante el desempeño laboral en trabajadores: y tratándose de personal que trata directamente con personas, el reto deberá ser la mejora continua de la eficiencia en las labores asistenciales y administrativas brindadas en este sector.

Este tipo de evaluaciones se observa diferentes servicios de salud y centros asistenciales (Hospitales, Centros de Salud e inclusive Puestos de Salud) del sector salud, se caracterizan por tener comportamientos organizacionales muy similares. De modo que las conclusiones de la presente investigación servirán para inferir a las realidades de tales instituciones.

CAPITULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes históricos

Las decisiones estratégicos en el sector salud a menudo sostienen que los trabajadores son importantes en los servicios de salud y un factor decisivo en estos procesos. Algunos agregan autores indican que los empleados son una ventaja competitiva para la producción de servicios. Hasta hace muy poco era difícil encontrar "pruebas" de la importancia de los recursos humanos, pues los asuntos relacionados con el personal han estado ausentes de los programas de reforma sectorial en todos los países de la Región, al menos en sus primeros años.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estudian el observatorio impacto de los recursos humanos en una organización ya que el observatorio se ocupa del personal trabajador. Asimismo, generando conocimientos e información en diversos contextos, tales como los procesos de educación profesional y técnica, la educación del personal en activo, las políticas del personal y las intervenciones gerenciales.

Para el estudio de la importancia y el impacto de las transformaciones sectoriales y los servicios brindados por los trabajadores es necesario un marco más allá de los límites institucionales cobrando valor las reformas

estatales y cambios en la administración pública, tanto por la reducción del personal (*downsizing*).

A finales de años noventa, América Latina y Caribe recuperaban su actividad económica. Aunque continuaba el desempleo (particularmente las mujeres y jóvenes), existiendo una tendencia mayor por recuperar la actividad laboral gran cantidad de mujeres se incorporaba al mercado, dando paso a la migración hacia las ciudades de mayor oportunidad. Sin embargo, los salarios seguían siendo bajos y desiguales y la pobreza aumentaba. Donde los mercados laborales manifestaban cinco tendencias:

- **formal a informal:** en todos los países fueron aumentando el trabajo informal constituyendo el 85% de todo el empleo completo, cada 10 puesto introducidos en los 17 años, 8 fueron considerados al sector no estructurado de la economía del empleo global.
- **Bienes a Servicios:** el 80% de empleos nuevos fueron creados en el sector de servicios. En la cual el estado viene a ser una fuente importante en brindar empleo en América Latina.
- **Baja a Alta Calificación:** en la actualidad se evidencia una mayor demanda en la mano de obra calificada, esto debido a mayor productividad, ajuste de costos y eficiencia del personal.
- **Mayor flexibilidad en cuanto la relación interpersonal:** aumento de contrataciones según conveniencias, mostrando cierta inestabilidad en la contratación del personal.

- **Autorregulación de las relaciones colectivas:** se abogó por quitar de manos del estado la regulación de los mercados de trabajo, sin embargo, el estado permanece ausente y a su vez generan distorsiones e inestabilidad (20).

La finalidad de esta red (Observatorio) de grupos interinstitucionales nacionales (Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Jamaica, México, Panamá y Perú), están comprometidos doblemente en la investigación de los recursos humanos del sector salud para así definir políticas que amparen a los trabajadores realizando seguimiento y evaluación.

En seis de los nueve países la tendencia a establecer modalidades flexibles en la contratación de trabajos fue considerada explícita. En la región hay una predisposición de flexibilidad en las leyes laborales favoreciendo condiciones de competencia. Adoptar un criterio de flexibilidad externa, sujeta a la necesidad de reconciliar a las indecisiones del mercado laboral mediante la redefinición del contrato o la disolución del vínculo laboral.

De una manera general, existen simultáneamente marcos y mecanismos de gestión de personal inflexibles y copiosos en lo normativo, con la creciente tendencia a la flexibilidad acompañada de inestabilidad en el empleo. Para el sector público, ocurren mayor descentralización y de estrictas restricciones presupuestarias.

En Brasil se informó la existencia de más de 15 formas de vinculación laboral en el sector público y, en ámbito de gestión municipalizada, la creciente aparición de formas flexibles de contratación (temporales, en "comisión", etc.). Ecuador, contexto del deterioro salarial, surgen representaciones flexibles de contratación que sustituyen las formas de contratación legalmente vigentes. En Costa Rica se están emitiendo disposiciones legales que crean condiciones para la subcontratación de ciertos servicios (de vigilancia, lavandería, aseo, etc.) y para la flexibilidad contractual (de tiempo, producto y demás) en el ámbito de compromisos de gestión y de las modalidades de compra de servicios de salud. En Perú las formas flexibles de contratación de personal se están usando para instrumentar políticas de recuperación de servicios, de aumento de la cobertura y de promoción de formas de autogestión comunitaria de servicios. Una proporción significativa del personal (unas 10 000 personas) tienen contratos flexibles, pero en situación precaria y sin protección social.

Panamá informó que hay flexibilidad sin protección y con inestabilidad laboral bajo numerosas modalidades de contratación temporal, donde se observa una tendencia al desempleo, al empleo múltiple y al subempleo. El Salvador informó la existencia de empleo múltiple y desprotección laboral debido a una observación limitada del código del trabajo.

En los profesionales de salud existe una divergencia, que puede ser conflictiva, entre las competencias de los ministerios de salud y educación. El resultado es una regulación insuficiente en sus diversos niveles (técnico, profesional y superior). En algunos casos la situación es más compleja,

pues han surgido instituciones no gubernamentales con la misma finalidad (por ejemplo, en Chile y México para la formación de especialistas). La situación se complica aún más en aquellos casos en que los Ministerios de Salud han visto afectar los recursos humanos y desaparecer los mecanismos reguladores (comisiones de residencias médicas, por ejemplo), la capacidad de negociación, o las instancias de concertación con las corporaciones que se había logrado generar (Ecuador y Perú).

En el momento actual, la búsqueda de marcos y mecanismos para la regulación del ejercicio profesional (ligados o no a sistemas de educación continua) o para el perfeccionamiento de los profesionales en ejercicio (México, Jamaica) es una inquietud general. Hay numerosas experiencias, aunque poco conocidas, de certificación profesional y, en mucho menor número, de recertificación de especialidades o de competencia profesional.

La instalación y evaluación de sistemas de incentivos para incrementar la productividad en trabajadores es desarrollada en muchos países. Los servicios de salud de mayor productividad, de las orientaciones y propuestas de las reformas sectoriales es componente esencial de la racionalidad económica propia de dichos procesos. Asimismo, es parte indispensable de una nueva gerencia, moderna y responsable, tan necesaria en todos los países.

El asunto de los incentivos es complejo y conflictivo, bien sea como objeto de análisis o como estrategia de intervención. Si, además, se lo vincula con la productividad, se incrementan su complejidad y su

pertinencia para el desarrollo de servicios del sector salud, factor que acarrea sus consecuencias para los trabajadores.

Se hace necesario iniciar una visión filosófica de los trabajadores que vienen a ser los recursos humanos de una organización, para así contribuir una atención de calidad a la población, dejando atrás el modelo de visión antigua y vieja. La superación de este paradigma es necesaria, una nueva practica basada en la idea de sujetos históricos inmersos en procesos sociales e institucionales complejos que comprometen la dimensión técnica, relaciones sociales, económicas, políticas y culturales.

En ningún tiempo fue considerado importante una teoría de trabajo en los servicios de salud, pero hoy resulta ser necesaria ya que nos permite entender y explicar cómo se han visto afectadas las relaciones laborales en los servicios de salud a consecuencia de la evolución de la economía, el Estado, la sociedad y el propio sector. Es preciso conocer con mas ahínco desde la perspectiva de los trabajadores, la matriz institucional híbrida de taylorismo y burocracia weberiana, y su impacto sobre la manera como se organiza, divide y gestiona el trabajo en esas complejas instituciones llamadas hospitales y centros de salud. Es necesario saber más acerca de la tecnología médica y sus consecuencias para los individuos y sus profesiones, de la economía política del servicio, y del propio trabajo sanitario. La cultura institucional, propia del medio sanitario, apenas empieza a ser explorada para entender por qué existe esa situación conflictiva entre los servicios y las profesiones y por qué algunas

intervenciones dan buenos resultados en un servicio y fracasan en otro similar del mismo subsector.

Para influir sobre el trabajo y su contribución a la atención, la gestión de los recursos humanos tiene que alcanzarse mediante las decisiones del equipo de gestión (el cual incluye, pero no se limita, al responsable de la oficina de administración de personal). Mediante la integración de los numerosos aspectos de gestión de recursos humanos y de la decisión y autoridad en el servicio: la gestión del desempeño, interrelación entre compañeros de trabajo, resolución de conflictos; la enseñanza permanente; administración equitativa del personal y la reproducción de una ética laboral en el ámbito de salud deben compartir un eje decisorio derivado de los objetivos orientados a mejorar la atención (21).

Esta condición deriva parcialmente de la anterior. Hoy día no se dispone de un cuerpo sistematizado de conceptos y categorías, de conocimientos específicos, de instrumentos metodológicos y de técnicas para intervenir eficazmente sobre las condiciones, componentes y resultados obtenidos a partir del esfuerzo de los trabajadores en salud. Sumándose a todo ello la escasa prioridad que siempre se le ha asignado a esta función. Debido a ambos factores, el gestionamiento de los recursos humanos fue dejado hasta hace muy poco en manos de personal de muy buena voluntad pero sin una formación adecuada para una función tan compleja. En el contexto previo de estabilidad reguladora, en el que regía la norma central, esa falta de profesionalismo configuró una práctica enfocada exclusivamente en la administración del personal. Es necesario avanzar en la formación

profesional del personal responsable mediante la justa gestión de recursos humanos.

Para tal fin se propone un esfuerzo sostenido y compartido de capacitación de personal basado en los problemas que plantean la gestión y las situaciones y decisiones cotidianas del propio gestor. Este empeño educacional debe ser parte orgánica del proyecto de desarrollo en capacidades técnicas y reformas sectoriales.

El sector público de salud, comparado con otros sectores sociales y de la economía, parece adolecer de extrema complejidad y de un retraso normativo. El centralismo ha sido y sigue siendo un fuerte componente de la administración pública en América Latina, a pesar de las tendencias descentralizadoras. Frente a ello, en algunos países se ha dado una flexibilidad normativa de facto (Brasil, Perú), mientras que en otros esa flexibilidad ha sido mediada por redefiniciones normativas y reglamentarias (Argentina).

El gestionamiento de recursos humanos es y será durante un buen tiempo tributaria de las normas legales. Los cambios que se vienen dando en la dimensión legal y política del contrato laboral (y para el presente, la necesidad de preservar mecanismos protectores de la calidad del empleo) hacen necesarias estas normas. Es preciso evitar la flexibilidad excesiva y buscar una especie de equilibrio entre la oferta de protección y la flexibilidad, debido sobre todo a las coyunturas de descentralización. Generar prácticas locales de gestión con mayor autonomía requiere, asimismo, la simplificación, adecuación y actualización normativas.

Otra tarea urgente es la de generar, adaptar o encontrar nuevos instrumentos y técnicas de gestión para la evaluación de los problemas, el cálculo de las necesidades de personal en el nivel local, la definición de términos de referencia para contratos o licitaciones, la evaluación de programas y proyectos, la supervisión, las habilidades de comunicación, y otras. El programa de Desarrollo de Recursos Humanos de la OPS viene trabajando en la organización de un conjunto de técnicas y herramientas para la gestión de personal (tool kit) que en breve estará disponible para uso de los gestores (15).

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Sánchez P. Venezuela, 2011, Estado de Carabobo, realizó un estudio titulado: Motivación como Factor Determinante en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital Adolfo Prince, el propósito fue investigar factores motivacionales considerado un elemento clave para el buen desempeño en el trabajo, direccionando a la organización a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal. Tipo de investigación es correlacional, descriptiva y de campo, donde la población estuvo conformada por doce (12) trabajadores. Por ser una población pequeña, finita y homogénea no se aplicaron criterios muestrales, tomando totalidad de la misma. Instrumento usado fue la encuesta tipo cuestionario con 39 preguntas cerradas, evaluadas mediante escala de Lickert. Se validó el instrumento mediante juicio de expertos, midiendo la confiabilidad a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, otorgando como resultado confiabilidad del 0.88 considerado totalmente válido para su aplicación. Finalmente se concluye que existe un alto índice

de descontento por el personal ya que el número de pacientes que atienden no les parece acorde con las funciones que cumplen, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfechas. Por lo tanto, se pudo observar que, si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades (7).

Basoredo Ledo, Carmelo, Vasco, 2011, realizó la investigación titulada Destrezas y habilidades, como factores determinantes del desempeño laboral, con el objetivo de clasificar las habilidades y destrezas (HDL) útiles para así proyectar planes y programas de formación continua. Justificada por la existencia de dificultades en el momento de identificar objetivos específicos para el aprendizaje y desarrollo de las habilidades y las destrezas, cuales determinantes directos y fundamentales del desempeño de las tareas laborales eran necesarias (8).

Jaén Díaz, Marian, Madrid, 2010, realizó el estudio Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores detallados en el estudio, el objetivo fue identificar variables de personalidad, motivación y percepción de los factores psicosociales del contexto organizacional externo para comprobar el rendimiento laboral del trabajador mexicano ámbito seguridad privada. La investigación consta de distintas fases; la primera se trató de un estudio descriptivo, que describió la situación prevaleciente al inicio de la investigación, la segunda fase del trabajo se centró en el estudio correlacional, para tratar de describir la relación lineal entre las mismas variables, sin determinar causa – efecto y finalmente la tercera en un

estudio de carácter predictivo, en el que mediante un análisis multivariantes, se pretendió conocer si las variables independientes contempladas tenían la capacidad de comprobar el rendimiento profesional de los participantes del estudio. Los resultados obtenidos demostraron que se estableció la existencia de relación positiva entre la variable motivación y rendimiento laboral, relación parcial entre la variable estabilidad emocional y rendimiento laboral; relación negativa entre rendimiento y apoyo organizacional, control y recompensas, así como existe una relación verdadera con la demanda cognoscitiva. Se llegó a la conclusión según los resultados de los diferentes análisis de regresión múltiple realizados que en el entorno laboral lo que juega un rol sumamente importante en la motivación y las demandas cognitivas (9).

Duran Martha, Lima Hohana y Lopez Carla, Venezuela, 2010, Estado de Barinas, realizaron la investigación titulada: Desempeño Laboral y el Estrés en los Trabajadores del Hospital Dr. Luis Razetti Caso: Equipo de Salud del Departamento de Emergencia Adulto, con el fin de buscar estrategias para lograr un buen desempeño del talento humano, para lo cual debe contar con condiciones óptimas del área en la cual vayan a desempeñar los trabajadores, también preocuparse por su capacitación, aprendizaje, salud física y emocional. Para lograr los objetivos de esta investigación, fue un estudio descriptivo con un diseño de campo y documental, la población estudiada fue el departamento de emergencia adulto. Como instrumento usado para la recolección de datos fue la encuesta dirigida al equipo de salud del departamento antes nombrado y para el manejo del estrés se usó técnicas que permitan al individuo

sobrellevar el estrés y a su vez controlarlo es decir convivir con el sin que les haga daño (10).

Martínez Jiménez, Rosa et, al., México, 2009, realizaron la investigación de Factores alrededor del Desempeño Docente. El objetivo fue realizar una revisión documental crítica acerca de los factores que reinciden en el desempeño del docente; se aplicó un estudio documental. Concluyendo diversos factores que afectan al docente en su práctica y que estos provienen de diferentes rubros tales como educativo, político, social, económico, de personalidad, entre otros; así como, que es la conjunción de estos lo que influye al docente en su práctica, desempeño e incluso actitudes. Es por esto, que en primer lugar se consideró conveniente la realización de investigaciones posteriores, relacionadas con el desempeño del docente de nivel básico, principalmente primaria; lo cual permitirá la búsqueda e implementación de alternativas para mejorar con respecto al ámbito educativo del país (11).

Oñates Graterol, Yoleida, Colombia, 2008, en Barquisimeto, realizó la investigación titulada Factores determinantes del rendimiento laboral del personal médico, enfermería y auxiliares de medicina simplificada en la consulta de atención integral, Municipio sanitario N° 9. Simón Planas. Estado Lara; con objetivo de analizar los factores determinantes del rendimiento laboral. Se realizó mediante un estudio descriptivo correlacional; la población estuvo constituida por 62 miembros del equipo de salud que laboraron en esta consulta y la muestra por 51 personas seleccionadas a conveniencia del investigador y conformada por médicos,

enfermeros y auxiliares de medicina simplificada. Los datos se recolectaron mediante el instrumento que permitió el cálculo de metas y una encuesta de opinión estructurada con escala de frecuencia. Se concluyó que el 76,5% consideran los factores individuales determinantes en el rendimiento laboral son las capacitaciones y las responsabilidades; mientras que en igual porcentaje, estimaron los determinantes organizacionales de los cuales resaltaron los aspectos de estructura/cultura, la asignación de vehículos, distribución de insumos, la disposición de los equipos médicos y condiciones de las infraestructuras (12).

Urbina Laza, Omayda et al., Cuba, 2006, realizaron la investigación de la evaluación del desempeño del profesional de Enfermería del servicio de Neonatología, tuvo el objetivo de valorar el desempeño del profesional de enfermería que trabajan en el Servicio de Neonatología, en Habana. Estuvo conformada por una muestra de 15 expertos y 21 licenciados de enfermería, el estudio consta de muchos talleres de trabajo.. Los instrumentos usados son guía de observación, se ejecutó en Gineco Obstétricos y Materno Infantil servicio de neonatología, el procesamiento de datos se realizó mediante métodos estadísticos y el análisis cualitativo. Resultados obtenidos fueron los profesionales de enfermería aun no lograron adecuado desarrollo de Habilidades necesarias. Llegando a unas conclusiones sobre el diseño de los diferentes instrumentos a utilizar, no utilizan en la mayoría siendo insuficiente dominio y preparación de los profesionales de enfermería en las técnicas y/o procedimientos observados (13).

Walter Tesch y Roberto R. Argentina, 2000, realizaron la Capacitación En El Área Laboral; en el confirmaron que los trabajadores asistenciales manifiestan un nivel medio de desempeño laboral muy relacionada con la Calidad de Vida en el Trabajo; las variables muy relacionadas estuvieron las gratificación laborales, el gusto por la realización de su trabajo, el compañerismo, el sueldo, el buen horario y el desarrollo personal (14).

2.1.3 Antecedentes Nacionales

Vásquez T. Martha; Perú, 2013, realizó la investigación de Factores de la Motivación que Influyen en el Comportamiento Organizacional del Equipo de Salud del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes, con el objetivo de determinar factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación en el comportamiento organizacional y establecer la correlación de los mismos. Este estudio fue de tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que trabajan en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Se llegó a la conclusión de que, los factores motivacionales que intervienen en el comportamiento organizacional del personal de salud, es el salario (76.2%) y la ausencia de reconocimiento por parte de la Dirección del hospital (81.2%); factores que sobrellevan al profesional de salud no desempeño un trabajo eficaz en el prestación de sus actividades (15).

Bobbio, Lucía y Ramos Willy; Lima, 2010, realizaron la investigación Satisfacción laboral y factores asociados en los personales asistenciales

médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. El objetivo fue determinar la satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico del Hospital Nacional Dos de Mayo. Diseño estudio transversal, muestreo aleatorio simple, formada por personal médico y no médico (enfermería, obstetricia y técnico de enfermería) que trabajaba en hospitalización, consultorios externos, servicios de emergencias (adultos, niños y gestantes); donde el grupo médicos fue 75 personas, el grupo de enfermeros y obstetras fue 65 personas y técnicos de enfermería 87 personas. Se usó encuesta anónima que evaluó la satisfacción laboral y factores asociados del personal asistencial médico y no médico. Con un nivel de confianza del 95%. Donde el 22.7% del personal médico se hallaba satisfecho con su trabajo, la satisfacción en enfermeras y obstetras fue del 26.2%; mientras que, en el personal técnico de enfermería, la satisfacción laboral fue del 49.4%. El análisis multivariado mostró los factores asociados en médicos fueron la higiene y limpieza de los ambientes de trabajo ($p=0.003$) y tener adecuada relación con sus jefes de servicio ($p=0.023$). Los factores asociados en enfermería y obstetricia fueron la adecuada carga laboral ($p=0.003$) y las adecuadas oportunidades de promoción y ascenso ($p=0.006$); mientras en el personal técnico fueron: satisfacción con el salario mensual ($p<0.001$) y supervisión ejercida sobre ellos ($p<0.001$). Concluyendo se evidencia bajo porcentaje de satisfacción laboral en personal asistencial médico y no médico del HNDM que están debajo de lo reportado por la literatura internacional (16).

El Grupo Nacional para el Desarrollo (GRADE); Perú, 2006, en el informe final del estudio sobre los Recursos Humanos en Salud Perú:

Gestión, Distribución, Normatividad, Regulación, Condiciones laborales y salariales y Formación; enmarcado en trascurso preparatorio de la fase II de PARSALUD. Su objetivo es conseguir información sobre la disponibilidad y competencias de los Recursos Humanos para prescribir políticas dirigidas a la mejora en cuanto a la asignación, gestión y desempeño. Abordado mediante tres niveles de análisis: nacional, regional y micro regional. Estudio complementada mediante un análisis cualitativo, institucional y recomendaciones de política en base a los hallazgos reportados. Los resultados del estudio de competencias señalan deficiencias a tomar en consideración. El análisis del auto-reporte de competencia de los profesionales entrevistados en Cusco revela que sólo el 14% de una muestra de 143 profesionales califica su pericia en las ocho competencias al menos como buena. En Bagua, en muestra de 48 profesionales 22% son expertos, en Cusco se auto reporta una baja autopercepción para cuatro de las competitividades: (1) extracción manual de la placenta, (2) extracción de restos retenidos en el útero, (3) asistencia instrumental del parto vaginal, y (4) realización de cesáreas, independientemente de si pertenecen a un establecimiento FONB o FONE. En estos casos, sólo entre 20 y 40% de los encuestados considera que tiene al menos buena habilidad para realizar los procedimientos. El análisis desagregado para diferentes categorías profesionales (médicos, enfermeras y obstetras) revela las fortalezas de cada grupo en ciertas competencias, así como la necesidad de reforzar otras. En emergencias de salud infantil, la autopercepción de competencias es baja para la atención de enfermedades muy graves: sepsis, meningitis o estridor en

reposo. Las recomendaciones que se derivan se concentran en tres temas: (1) formación y capacitación, (2) rectoría y planificación, y (3) carrera y condiciones laborales. En cuanto al primer tema, se sugiere regular de manera indirecta la formación universitaria de RHUS; esto es, a través de a) la acreditación de facultades y escuelas de medicina y carreras vinculadas a la salud (que ya existe, aunque parcial); y b) los filtros para el ingreso al sector público: prácticas, serums y residentado. En formación técnica, se sugiere que el MINSA/IDREH tome un rol más activo en la planificación, regulación y supervisión de la educación técnica, en coordinación con la DINESST, del Ministerio de Educación, participando en el transcurso de revalidación de IST, entre otros. Así mismo, se sugiere incorporar al Plan Nacional de Capacitación existente algunos elementos para asegurar su efectividad en el fortalecimiento de las competencias de recursos humanos del Sector, particularmente: un esquema de capacitación con retroalimentación basado en la alternancia del personal y un sistema de monitoreo y evaluación individual que genere un sistema de información sobre competencias que alimente las decisiones de políticas de entrenamiento y a la vez sirva de base para los procesos de certificación y recertificación. En cuanto al segundo tema, se sugiere afianzar el rol normativo – fiscalizador del nivel nacional, la creación de un sistema que consolide información de RHUS en las operación. También se plantean opciones que fomenten el interés de profesionales de la salud por trabajar en zonas apartadas. Finalmente, en el tercer tema se plantea la elaboración de un plan de Ley de carrera para todos los servidores asistenciales del sector, uniformizando los beneficios para todas las

carreras e introduciendo elementos meritocráticos para el ingreso y ascenso, entre otros llegan a las conclusiones en proporción a las competencias del personal del MINSA (17) .

Mahon, Heberto; Perú 1990, en Lima realizó la investigación titulada Las personas: la clave para el éxito de su empresa en el cual demostró encontrar una alta influencia entre el desempeño calificado y las expectativas. De esta manera reportaron mayor satisfacción laboral a nivel de gerentes y profesionales frente a los de menor jerarquía de puesto (18).

Torres Ruiz, Zenia; Pucallpa, 2005, realizó la investigación titulada Relación entre la motivación y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del Hospital de Yarinacocha. El objetivo fue comprobar la relación existente entre la motivación y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo N° 2 de Yarinacocha. Mediante un tipo de estudio descriptivo correlacional, con una población de 49 enfermeros que laboran en el Hospital. Los instrumentos usados fueron el cuestionario y la lista de cotejo. Los resultados demuestran en cuanto a las Condiciones Motivacionales Internas, el factor relevante fue el poder con una correlación significativa con el rendimiento laboral de 0.63, los medios preferidos para conseguir retribuciones deseadas en el trabajo, se comprobó correlación de 0.34 medido entre la expectativa y el rendimiento laboral. Respecto a condiciones motivacionales externas, la correlación más significativa es de 0.45, entre la supervisión y el rendimiento laboral, y por último el factor promoción con una correlación de 0.44 con rendimiento laboral; los factores más relevantes encontrados en relación a

rendimiento laboral: crecimiento personal un 67%, seguido de factor de liderazgo un 65.3% y en tercer lugar el factor de satisfacción al cliente con un 59.2%. Concluyendo estadísticamente se evidencia alto grado de correlación positiva entre motivación y el rendimiento laboral con un 95% como el coeficiente de contingencia (19).

2.1.4 Antecedentes Locales

No se cuentan con antecedentes a nivel local.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Desempeño Laboral

Son sistemas integrados por conocimientos, habilidades, experiencias, emociones, cualidades, motivaciones, características personales y valores que apoyan a lograr resultados esperados, estas son manifestadas en las competencias individuales y laborales mediante las exigencias metodológicas, productivas de la empresa.

Cuando definimos el desempeño laboral va más allá de lo que sabe hacer el empleado, en realidad es aquella actividad que desarrolla mediante sus capacidades, eficiencia calidad y productividad, mediante la disciplina, cumpliendo las normas brindadas por la institución y la idoneidad demostrada.

El desempeño laboral en los profesionales de salud es fundamental; se entiende por correcto desempeño al personal que trabaja de forma sensible a las necesidades, justa y eficiente para lograr los mejores

resultados sanitarios posibles dados por recursos y las circunstancias (18) (20).

1. Idoneidad: principio de la administración que establece el ingreso del empleado momento de la contratación, permanencia en la empresa, promociones y participación en las capacitaciones cursos desarrollados.
2. La construcción del trabajo con eficiencia, característica particular mostrando la calidad y productividad solicitada.
3. Experiencias alcanzadas y conocimientos adquiridos.
4. Disciplina: sin quebrantar las normas establecidas según ocupaciones y cargos o puestos de trabajo.
5. La evidencia del desempeño laboral mediante las capacitaciones o cursos llevados serán medidos a través de certificados, títulos otorgados en dicho evento.
6. El desempeño laboral es evaluado mediante la producción eficiente e idoneidad manifiesto por el trabajador durante la ejecución de actividades

a) Dimensiones del desempeño

Disponibilidad: disponibilidad espacial y temporal, que comprende:

Competencia: es la mezcla de conocimientos, capacidades y actitudes presentados en el trabajo.

Sensible a las necesidades: independientemente de la mejoría y recuperación de su enfermedad, apunta al buen trato brindado a las personas.

Productividad: es el buen uso de los servicios con resultados positivos con buen tiempo dispuesto y capacidades del personal.

La evaluación del desempeño del personal sanitario basadas en cuanto contribuye a la mejora deseada por la empresa de la salud de la población (20).

b) Factores más significativos para la evaluación del desempeño laboral.

Se cuenta con varios factores para evaluar el desempeño laboral, de los cuales estos son más factibles.

Calidad de trabajo: actividades según estándares solicitados por los clientes, sin errores con buena selección desde la fabricación de productos o prestación de servicios.

Cantidad de trabajo: medidos de acuerdo a el área y actividad realizada; por ejemplo, productos elaborados sin defectos, tiempo empleado en el diseño de un nuevo producto, ventas cerradas, monto de cobranzas efectuadas, niveles de rentabilidad o productividad, etc.

Conocimiento del puesto: Mide el grado de conocimiento, destrezas y entendimiento del trabajo. Abarca los principios, los conceptos, las técnicas, etc.

Iniciativa: inicia la acción sin necesidad de decirlas, muestra singularidad al manejar situaciones de trabajo, capaz de trabajar independientemente.

Innovación y creatividad: Es el grado en que va por delante de las tendencias, avizora la evolución del mercado, desarrollo nuevos productos, hace innovaciones de proceso, del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden mejorar la capacidad de la planta.

Relaciones con los compañeros: cualidad de crear y mantener una buena relación interpersonal, con subordinados, superiores, compañeros y clientes internos o externos.

Liderazgo. Ejerce cierta autoridad y asigna tareas, proporciona motivación, y alcanza resultados mediante el trabajo en equipo.

Responsabilidades. Es el cumplimiento de sus tareas oportunamente, conoce sus obligaciones, utiliza con cuidado los bienes, enseres, y personales a su cargo.

Puntualidad: Evalúa el cumplimiento de los plazos de entrega de los lotes de producción o las horas de llegada y salida adentro del horario de trabajo, el índice de asistencia e inasistencia (21).

c) Los tres factores del desempeño profesional

Hoy en día la calidad es más rigurosa como una simbiosis constante con todas las áreas que forman el "organismo vivo" la empresa. Los trabajadores son más eficientes, lo que antiguamente se necesitaba mayor mano de obra en la actualidad suelen hacer el trabajo, menor número de personas en menor lapso de tiempo ya que la exigencia misma de la sociedad innovadora y acelerada lo amerita.

Toda la presión que exige la empresa termina convirtiéndose en más horas de consignación, esfuerzo empleado conllevando a un desgaste físico. Ya que no hay otra opción de seguir trabajando, resignarse ya que tienen una meta que cumplir, por ello se debe reflexionar en los trabajadores sacar adelante la empresa con los trabajos "extra" pero sin tener que forjar más horas, tampoco experimentar aumento de estrés.

El desempeño profesional es entendido en la forma de como cumplen sus obligaciones todos los trabajadores, de manera eficiente en el tiempo, responsable en su gestión produciendo resultados de calidad dentro de su profesión, cargo u oficio. Contribuir efectivamente al funcionamiento global de la organización. Para ello se tiene que contestar las interrogantes ¿qué factores intervienen al momento de estipular el grado de desempeño? ¿Cómo mejorarla? ¿Qué recursos se cuenta, para mejorar este aspecto?

Por ello el rendimiento laboral de los profesionales de salud depende de factores que se logren agrupar en tres grandes niveles que parten de lo más personal y subjetivo, hasta lo más objetivo y organizacional.

La disposición al trabajo: es la actitud de la persona frente a sus obligaciones, que implicancias repercuten en la disposición de trabajo fuera de las circunstancias, ya que dos personas pueden manifestar diferentes actitudes ante una misma circunstancia.

Especialistas señalan que la disposición al trabajo es la clave principal de automotivación para la obtención de satisfacciones individuales o particulares, complacencias recibidas al momento de realizar la actividad, independiente de cualquier resultado que se obtenga posteriormente.

Esta disposición está ligada a la persona misma, pero ciertos factores pueden influir para la buena disposición sean externos o internos como la influencia de un mal líder con métodos anticuados o un cambio colectivo positivo.

Capacidad de trabajo: son experiencias, competitividades y preparaciones que tiene la persona para realizar adecuadamente sus deberes, por ejemplo una artista de pinturas no puede construir un edificio, por más que ponga todo el empeño siempre faltará conocimientos técnicos suficientes para una construcción perfecta. Por ello hoy se requieren más que habilidades técnicas una capacidad organizativa, habilidades emocionales para una mejor relación con sus compañeros de trabajos y superiores.

El empleado debe perfeccionar diariamente todas las actividades que están en su disposición, y la empresa debe asegurar una buena integración en su manera colectiva una formación, coaching laboral, existiendo un balance entre el trabajador y la empresa, para así las capacidades exigidas directa o indirectamente, no terminen sobrepasando las capacidades promedio y se termina implantando una representación de trabajo y de organización incapaz de estar a la altura de los desafíos.

Recursos de trabajo: nivel que apilan los recursos que el trabajador necesita para cumplir sus deberes proporcionado por la empresa, consta de recursos materiales, económicos, tecnológicos e inmateriales (apoyo, conocimiento, liderazgo) si estos recursos son escasos el desempeño del

trabajador será restringida por más que haya una actitud positiva y capacidad favorable.

Tres niveles para medir el grado de desempeño que las condiciones presentes nos reclaman particular y conjuntamente (23).

d) evaluación del desempeño:

Para alcanzar ese objetivo básico y mejorar los resultados de recursos humanos de la empresa. La evaluación del desempeño intenta de conseguir estos objetivos intermedios.

- ✓ Vinculación de la persona al cargo
- ✓ Entrenamiento
- ✓ Promociones
- ✓ Estímulos para el mejor desempeño
- ✓ Perfección de las relaciones humanas.
- ✓ Auto perfeccionamiento del empleado
- ✓ Informaciones básicas de Recursos Humanos
- ✓ Valoración del potencial de empleados

e) Evaluación del desempeño:

1. Establecer su plena aplicación.
2. La producción puede ser desarrollada continuamente.
3. Oportunidad de incremento y circunstancias de contribución a todos los miembros de la organización.

Chiavenato (2001), menciona un programa de evaluación del desempeño que está bien proyectado, sistematizado y perfeccionado trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Estos beneficios son habitualmente, evaluado, por el jefe, la compañía y la población (24).

F) Para el Individuo: Conocer aspectos de conducta y desempeño que la empresa más valora en sus funcionarios.

Estar al tanto del desempeño, fortalezas y debilidades de su jefe. Las medidas que tomará para mejorar su desempeño si son entrenamientos, programas o seminarios si son realizados por iniciativa propia con esmero atención y entrenamiento continuo.

Mantener la motivación al trabajador es el deber de la empresa hacer que sus objetivos sean claros, responder con prontitud los conflictos si es necesario tomar medidas disciplinarias, animar a la capacitación constante y que todo el esfuerzo y entrega de los trabajadores no sea embano sino recompensado justamente y con equidad.

Beneficios para el jefe: ser justo y equitativo en cuanto a la evaluación y estímulo que se otorga al trabajador, al momento de evaluar el desempeño considerar las bases y factores de evaluación para no tomar al azar y lo importante tener en cuenta un sistema de medida que bloquee favoritismo.

El jefe planifica y organiza sus actividades y delega funciones de tal manera que funcione como engranaje por ello, Informa a todos los trabajadores del sistema de evaluación del desempeño y la forma de cómo se desarrolla.

G) Para la empresa: posee la capacidad de evaluar el potencial humano corto, mediano y largo plazo y precisar si contribuye o no y así identificar oportunamente a las personas que requieran perfeccionamiento en un determinado actividad o servicio que se brinda a los clientes.

Estimula a las personas a ser partícipes para la solución de problemas pidiendo sugerencias previamente antes de realizar algún cambio. Tiene la capacidad de plantear políticas de recurso humano, ofreciendo oportunidades de crecimiento, desarrollo en el trabajo.

La empresa tiene en claro sus objetivos, metas que lo direccionan y obligaciones que deben cumplir cada trabajador, también tiene definido lo que la empresa espera de cada empleado, es decir su producción (18).

2.3 Definiciones conceptuales

2.3.1 Motivación laboral

La motivación es uno de los factores internos que requiere una mayor atención, sin un mínimo conocimiento de la motivación, es imposible entender el comportamiento de las personas por la misma complejidad e individualidad que presenta, pues depende de factores internos derivados de sus características de personalidad, entre ellas la capacidad de aprendizaje, de percepción del ambiente externo e interno, de actitudes, de emociones, de valores y externos derivado de características institucionales tales como método de premios y castigos, de factores sociales, de las políticas y cohesión grupal existente.

En una organización la motivación es primordial, por ello el gerente tiene toda la responsabilidad de hacer cumplir estrategias y políticas motivacionales, ya que la motivación impulsa al compromiso de los trabajadores sintiéndose pieza fundamental en el cumplimiento de objetivos y metas planificados, lo cual forjará que la empresa sea competitiva.

La motivación definida según autores: Stoner, Freeman Gilbert (1999), puntualiza a la motivación parte de la psicología humana basado en la conducta del hombre (22).

Roobins (2000), conceptúa la motivación parte importante de la cotidianidad de hombre en un esfuerzo para satisfacer las necesidades personales.

Chiavenato (2000), menciona que la motivación es el impulso de una persona para actuar de una manera determinada o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico (22).

Para la mejor comprensión de la motivación laboral en el espacio de la salud, es importante considerar en primer término, a las empresas prestadoras de servicios asistenciales como una organización y en segundo lugar, tomar en consideración el hecho de toda organización está compuesta por personas. En tal sentido, dándole fluidez al tema, se habla de la motivación laboral de una manera general y luego aplicada específicamente a un sector fijo de la salud, médicos y obstetras que son el objetivo del presente estudio.

2.3.1.1 Factores motivacionales

Consideraremos dos tipos de teorías de la motivación:

1. Teorías de Contenido:

Reflexiona que los personales poseen la necesidad activa de satisfacer en el trabajo, por ello es importante entender las necesidades o motivaciones activas interiormente del trabajador o identificar el comportamiento exterior. Por ello diferenciamos dos tipos de Teorías de Contenido: Jerarquía de Necesidades de Maslow y teoría Bifactorial de Herzberg.

a. MASLOW y su jerarquía de necesidades

Maslow, jerarquizó las necesidades conocido como “Pirámide de Segmentación de las Necesidades” o “Jerarquía de Necesidades”. Tales como se mencionan:

1. Fisiológicas
2. Seguridad
3. Sociales
4. Reconocimiento
5. Autorrealización

Aplicaciones de la Teoría de Maslow:

- Se considera que la Teoría de Maslow no es del todo aplicable por las diferencias individuales y contextuales.
- Esta teoría aporta mucho en el área empresarial, ya que contiene las necesidades básicas de la persona que orienta a actuar de determinada forma para garantizar la satisfacción de los trabajadores, promoviendo

actividades sociales, culturales, deportivas, trabajos en equipo, así permitir oportunidad para el desarrollo del talento.

b. HERZBERG: la teoría bifactorial

El fundamento la teoría bifactorial según Herzberg consiste en potenciar la organización mediante el desempeño del trabajador en el área que más lo goce, para que de esta manera, utilice todo su potencial, conocimientos adquiridos.

Higiénicos: pone énfasis en la condición de trabajo, el salario, horarios establecidos, posición social, relaciones interpersonales, la supervisión, etc. Están relacionados con el contexto del trabajador.

Motivadores: son factores intrínsecos de los trabajadores, relacionado al trabajo en sí, como: la labor realizada, responsabilidad, reconocimiento recibido, crecimiento, autonomía, logro y posibilidad de desarrollo.

La satisfacción propuesta por Herzberg

En el siguiente gráfico nos ayudará a comprender cuál es la relación de los factores higiénicos y motivacionales con la satisfacción o insatisfacción de los trabajadores. Es importante tener presente que en esta teoría no se considera que el opuesto a satisfacción sea la insatisfacción o viceversa. De hecho, lo opuesto a satisfacción será falta de satisfacción y lo opuesto a insatisfacción falta de insatisfacción.

Ejemplificando la ausencia de satisfacción cuando a los trabajadores no se brinda la oportunidad de tomar decisiones y asumir mayores responsabilidades este no genera satisfacción.

Aplicaciones según Herzberg: La principal limitación de la teoría de Herzberg es que algunos trabajadores no desean trabajos enriquecidos, bien porque tienen otras preferencias, sienten temor en no ser capaces de realizarlo dicha actividad o temen a equivocarse. Por ello los trabajadores no asumen compromisos mayores como: desempeñar tareas complejas o retadoras, atreverse, crear, tener iniciativas, tener autoridad, tomar decisiones, etc.

2. Teorías de Proceso:

Explica el proceso de obtención de la motivación y como dirigirla, mantener y/ frenarla. Esta teoría pone de manifiesto la existencia de una continuación de procesos donde las personas adoptan ciertos comportamientos y rechazan otros con la intención de alcanzar unos objetivos deseados.

Para conocer estos procesos y, por tanto, cómo motivar a los trabajadores, profundizaremos la Teoría de las Expectativas. Formulada por Víctor Vroom, donde menciona que las decisiones de las personas giran en torno a la recompensa en cuanto al esfuerzo realizado.

Hablando en el espacio de trabajo los trabajadores dedican todo esfuerzo y empeño en aquello que le produce mayor ganancia y beneficio laboral. Por esta razón, la existencia de un incentivo ante una tarea laboral ayuda a que se efectúe con mayor eficiencia y rapidez.

Esta teoría de las Expectativas afirma que la motivación se basa en la expectativa de conseguir cierto éxito. Ello dependerá de cómo la persona perciba su esfuerzo, producto y la recompensa en relación a su tarea. A si

mismo, el rendimiento acatará de la percepción del puesto y las habilidades que tenga para ejecutar; y la recompensa podrá apreciar según coexistan extrínsecas o intrínsecas.

1. Expectativa: es la percepción que tiene la persona de la dificultad que tendrá el esfuerzo y de la probabilidad de alcanzar la meta propuesta. Es el grado de expectativa lo que decidirá si el sujeto pondrá empeño por alcanzar las recompensas.

2. si realiza un esfuerzo alcanzará el rendimiento esperado.

3. Rendimiento

4. Recompensa: después del arduo trabajo producidos los trabajadores esperan ciertas recompensas, extrínsecas o intrínsecas, atractivas, que tengan un valor positivo para él.

5. Motivación: la motivación es mayor cuanto mayor en cuanto sea el producto de sus expectativas. Un determinado esfuerzo generará un mayor rendimiento dependiendo de dos factores:

1) Puesto: son las actividades y procedimientos desarrollados para desempeñarla eficazmente.

2) Trabajador: Son las habilidades, experiencia laboral, conocimientos y capacidades de la persona para desempeñar con eficacia una tarea.

Las recompensas o incentivos son de dos tipos:

•**Extrínsecas** o de origen externo: el asentimiento de los compañeros, el aplauso del jefe, o el ofrecimiento de una promoción.

•**Intrínsecas** o de origen interno: la autoestima, la pasión de éxito y el gusto por aprender.

Si la persona tiene todo los medios necesarios. Métodos y conocimientos para alcanzar un nivel de resultados será exitoso debido al incentivo presentado, en relación a una persona que carece de incentivo valioso consecuentemente dificultosamente alcanzará el rendimiento esperado.

Cuando el trabajador cree en la posibilidad de lograr un resultado que le hace acreedor de una recompensa, estará motivado y por tanto, su rendimiento será mayor (19).

2.4 Sistema de hipótesis y variables

a. Sistema de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

H₁ Los factores motivacionales internos y externos tienen relación en el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

H₀ Los factores motivacionales internos y externos no tienen relación en el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

2.4.2 Sub hipótesis

H_{a1} Los factores motivacionales internos se relacionan con el buen desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

H₀₁ Los factores motivacionales internos no se relacionan con el buen desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

H_{a2} Los factores motivacionales internos se relacionan con el mal desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

H₀₂ Los factores motivacionales internos no se relacionan con el mal desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

H_{a3} Los factores motivacionales externos están relacionados con el buen desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

H₀₃ Los factores motivacionales externos no están relacionados con el buen desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

H_{a4} Los factores motivacionales externos están relacionados con el mal desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017

H₀₄ Los factores motivacionales externos no están relacionados con el mal desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

2.5 Sistema de variables

2.5.1 Variable independiente

Factores motivacionales: internos y externos.

2.5.2 Variable dependiente

Desempeño laboral.

2.5.3 Variable interviniente separadora

- Edad.
- Cargo.
- Estado civil.
- Tiempo de servicio.

2.6 Operacionalización de variables

Nombre de la variable		Dimensiones	Tipo	Escala	Indicador	Categoría o valor final	Fuente
Variable independiente	Factores motivacionales: internos y externos.	La motivación como estrategia.	Cualitativa	Continua	Factores motivacionales internos	Excelente – Muy bueno- Bueno - Regular - Deficiente	Cuestionario
					Factores motivacionales externos	Excelente – Muy bueno- Bueno - Regular - Deficiente	
Variable dependiente	Desempeño laboral.	El desempeño laboral como resultado de la motivación.	Cualitativa	Nominal	Desempeño laboral	Regular – Bueno - Muy bueno	
Variable separadora	Características de los trabajadores	Línea separadora entre el trabajador-superior	Cualitativa	Nominal	Edad	Edad en años	
					Sexo	Masculino – Femenino	
					Estado civil	Soltero - Casado – Conviviente - Divorciado	
					Tiempo de servicio	Tiempo en años	

CAPITULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

3.1.1 Enfoque

El presente trabajo viene a ser investigación de campo, en el cual se aplicó un enfoque cuantitativo. El tipo de estudio fue observacional, pues los datos reflejaron la evolución natural de los eventos a medir.

Según la planificación de la toma de datos es un estudio de tipo prospectivo; pues, la información del desempeño laboral se obtuvo en el año 2017 y los resultados de los factores que condicionan el desempeño laboral se obtuvieron mediante una encuesta elaborada y aplicada por los investigadores.

Según el número de mediciones es Transversal; ya que se realizó una sola medición al final de la recolección de datos.

Por el número de variables es bivariado, ya que se relacionaron dos variables.

3.1.2 Alcance o nivel

De nivel relacional, ya que se relacionó la variable independiente con la dependiente, no con la finalidad de determinar causa – efecto, sino cierto grado de dependencia.

3.1.3Diseño

De nivel relacional transeccional con el esquema:

El esquema utilizado fue el siguiente:

Leyenda:

M= Muestra

Ox= Observación de la Variable 1.

Oy= Observación de la variable 2.

R= relación de dependencia entre las variables.

3.2 Población y muestra

3.2.1Población

Se consideró como población en estudio a todos los trabajadores de carrera médica del Hospital I Tingo María, el estudio está conformado por 17 médicos y 06 obstetras, haciendo un total de 23 trabajadores que se encuentran laborando.

3.2.2Muestra

No fue pertinente realizar cálculo de tamaño muestral, como tampoco muestreo porque se trabajó con todas las unidades de estudio por lo que la muestra estuvo conformada por toda la población.

a) Delimitación geográfica, temporal y temática

El estudio se llevó a cabo en la Región Huánuco, Provincia de Leoncio Prado, distrito de Rupa Rupa, jurisdicción del Hospital I EsSALUD Tingo María, realizándose la ejecución en el año 2017.

La línea de investigación es en gerencia de servicios de salud, administración del potencial y capital humano.

CAPITULO IV

4 RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Los resultados que presentamos están en relación a las variables dependientes e independientes.

4.2 Estadígrafos

Tabla N° 1

Medidas de tendencia central de las edades de profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD. Tingo María – 2017

Edad de profesionales con carrera médica	
Media	47,43
Mediana	47,00
Moda	47

Fuente: Encuesta de investigación

Elaboración propia

Interpretación: La edad promedio de profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2015 es de 47,43 años; la edad representativa en una posición central es de 47 años y la edad que más se repite entre ellas es 47 años.

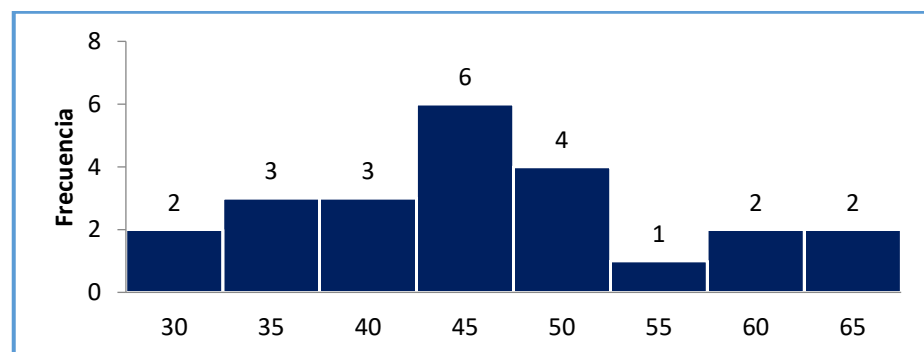


Figura N° 1 Edad de los profesionales con carrera médica.

Tabla N° 2

Sexo de profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

Sexo	Frecuencia (N)	Porcentaje (%)
Masculino	16	69,6
Femenino	7	30,4
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta de investigación

Elaboración propia

Interpretación: En la presente tabla se observa que de los 23 (100%) profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD el 69,6% son de sexo masculino y 30,4% son de sexo femenino.

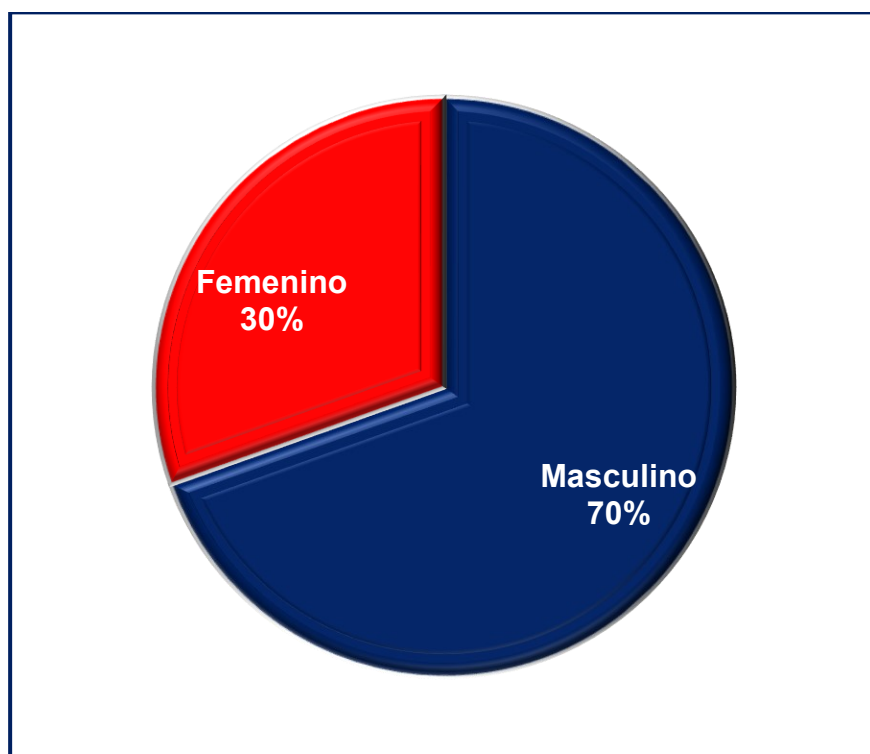


Figura N° 2 Sexo de los profesionales con carrera médica.

Tabla N° 3

Estado civil de profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

Estado civil	Frecuencia (N)	Porcentaje (%)
Casado	14	60,9
Soltero	7	30,4
Divorciado	1	4,3
Conviviente	1	4,3
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta de investigación

Elaboración propia

Interpretación: En la presente tabla se observa que el estado civil con mayor porcentaje es el casado con un 60,9%, seguido del soltero con 30,4% y el de menor porcentaje es el conviviente con un 4,3% igual que el de divorciado.

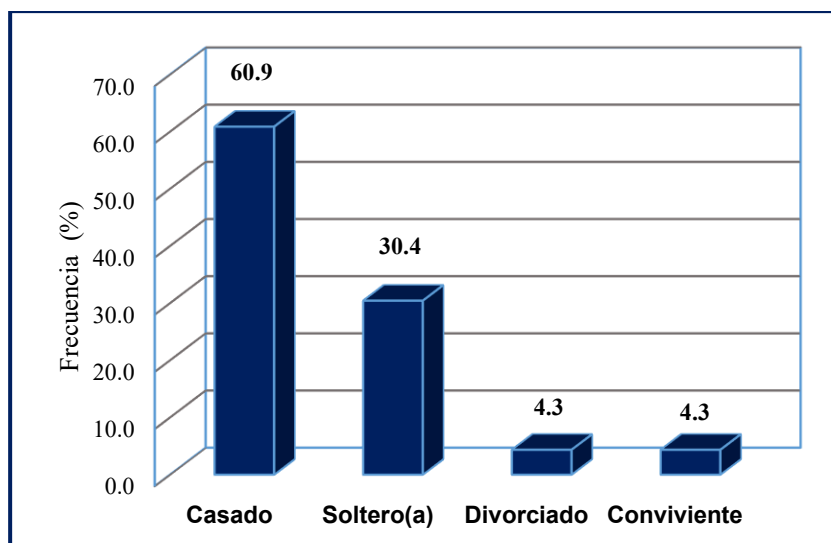


Figura N° 3 Estado civil de los profesionales con carrera médica.

Tabla N° 4

Medidas de tendencia central del tiempo de servicio de profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

Tiempo de servicio de profesionales con carrera médica	
Media	9,96
Mediana	6,00
Moda	4
Máximo	27
Mínimo	1

Fuente: Encuesta de investigación

Elaboración propia

Interpretación: el promedio de años de servicio de profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017 es de 9,96 años; los años representativos en una posición central es de 6 años y los años que más se repite entre ellas es 4 años, el máximo de años de servicio fue de 27 años y el mínimo de años de servicio fue de tan solo 1 año.

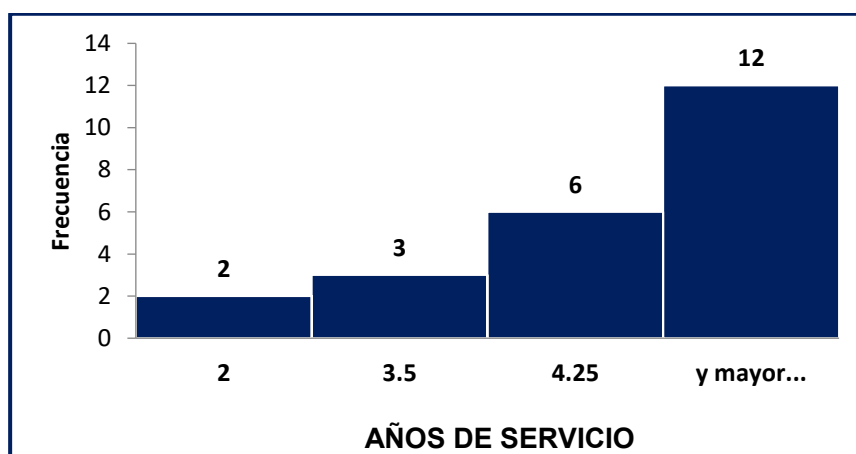


Figura N° 4 Años de servicio de profesionales con carrera médica.

Tabla N° 5

Cargo que ocupan los profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

Cargo	Frecuencia (N)	Porcentaje (%)
Medico	16	69,6
Obstetra	6	26,1
Jefe de servicio (Md. Qx.)*	1	4,3
Total	23	100,0

Fuente: Encuesta de investigación

Elaboración propia

**Médico quirurgico*

Interpretación: En la presente tabla se observa el cargo que ocupan los profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD observando un con mayor porcentaje de médicos con un 69,6%, seguido por obstetras con 26,1% y el de menor porcentaje son los jefes de servicio con tan solo 4,3%.

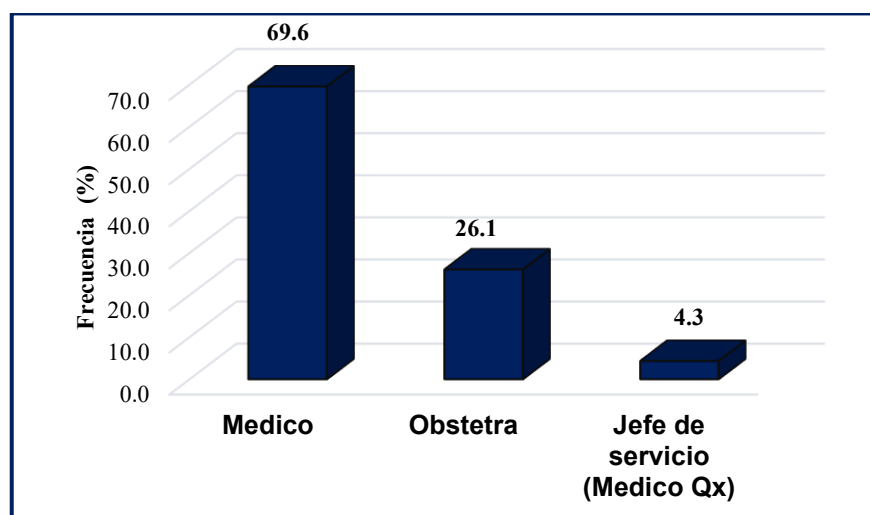


Figura N° 5 Cargo de los profesionales con carrera médica.

FACTORES MOTIVACIONALES INTERNOS

Tabla N° 6

Tabla de contingencia para observar relación entre el factor motivacional interno “El área donde laboro permite aplicar las competencias aprendidas” y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

El área donde laboro permite aplicar las competencias aprendidas	Desempeño laboral						Total	
	Regular		Bueno		Muy bueno		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Excelente	0	0,0	0	0,0	1	4,3	1	4,3
Muy bueno	0	0,0	3	13,0	1	4,3	4	17,4
Bueno	0	0,0	6	26,1	1	4,3	7	30,4
Regular	0	0,0	10	43,5	0	0,0	10	43,5
Deficiente	1	4,3	0	0,0	0	0,0	1	4,3
Total	1	4,3	19	82,6	3	13,0	23	100,0

$C = 0,761$ ($p = 0,000$)

Planteamiento de Hipótesis

H₀: No existe relación entre el factor motivacional interno **El área donde laboro permite aplicar las competencias aprendidas** y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

H₁: Existe relación entre el factor motivacional interno **El área donde laboro permite aplicar las competencias aprendidas** y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

Nivel de Significancia (Alfa)	5%=0,05
Prueba Estadística	Coefficiente de contingencia
Valor de $p = 0,000$	C = 0,761

Toma de decisión

Con un C igual a 0,761 que nos dice que hay una correlación moderada alta y con una probabilidad de error del 00,0 % ($p = 0,000$) decidimos que existe asociación entre el factor motivacional externo “**El área donde laboro permite aplicar las competencias aprendidas**” y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2015. Aprobando la hipótesis de investigación.

FACTORES MOTIVACIONALES EXTERNOS

Tabla N° 7

Tabla de contingencia para observar relación entre el factor motivacional externo “Recibo apoyo por el equipo de salud cuando lo requiero en el desarrollo laboral” y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María

Recibo apoyo por el equipo de salud cuando lo requiero en el desarrollo laboral	Desempeño laboral						Total	
	Regular		Bueno		Muy bueno			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Excelente	0	0,0	0	0,0	1	4,3	1	4,3
Muy bueno	0	0,0	3	13,0	0	0,0	3	13,0
Bueno	0	0,0	12	52,2	2	8,7	14	60,9
Regular	0	0,0	14	17,4	0	0,0	4	17,4
Deficiente	1	4,3	0	0,0	0	0,0	1	4,3
Total	1	4,3	19	82,6	3	13,0	23	100,0

$C = 0,757$ ($p = 0,000$)

Planteamiento de Hipótesis

H₀: No existe relación entre el factor motivacional externo **Recibo apoyo por el equipo de salud cuando lo requiero en el desarrollo laboral** y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

H₁: Existe relación entre el factor motivacional externo **Recibo apoyo por el equipo de salud cuando lo requiero en el desarrollo laboral** y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2015.

Nivel de Significancia (Alfa)	5%=0,05
Prueba Estadística	Coefficiente de contingencia
Valor de $p = 0,000$	C = 0,757

Toma de decisión

Con un C igual a 0,757 que nos dice que hay una correlación moderada alta y con una probabilidad de error del 00,0 % ($p = 0,000$) decidimos que existe asociación entre el factor motivacional interno **“Recibo apoyo por el equipo de salud cuando lo requiero en el desarrollo laboral”** y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2015. Aprobando la hipótesis de investigación.

Tabla N° 8

Tabla de contingencia para observar relación entre el factor motivacional externo “Cuento con facilidades para el desarrollo de otras actividades fuera de la institución (estudios, imprevistos familiares” y el desempeño laboral en trabajadores de carrera

Cuento con facilidades para el desarrollo de otras actividades fuera de la institución (estudios, imprevistos familiares	Desempeño laboral								
	Regular				Bueno		Muy bueno		Total
	Regular		Bueno		Muy bueno		Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Muy bueno	0	0,0	0	0,0	1	4,3	1	4,3	
Bueno	0	0,0	1	4,3	2	8,7	3	13,0	
Regular	0	0,0	15	65,2	0	0,0	15	65,2	
Deficiente	1	4,3	3	13,0	0	0,0	4	17,4	
Total	1	4,3	19	82,6	3	13,0	23	100,0	

$C = 0,699$ ($p = 0,001$)

Planteamiento de Hipótesis

H₀: No existe relación entre el factor motivacional externo **Cuento con facilidades para el desarrollo de otras actividades fuera de la institución (estudios, imprevistos familiares** y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

H₁: Existe relación entre el factor motivacional externo **Cuento con facilidades para el desarrollo de otras actividades fuera de la institución (estudios, imprevistos familiares** y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

Nivel de Significancia (Alfa)	5%=0,05
Prueba Estadística	Coefficiente de contingencia
Valor de $p = 0,001$	C = 0,699

Toma de decisión

Con un C igual a 0,699 que nos dice que hay una correlación moderada alta y con una probabilidad de error del 00,1 % ($p = 0,001$) decidimos que existe asociación entre el factor motivacional externo **Cuento con facilidades para el desarrollo de otras actividades fuera de la institución (estudios, imprevistos familiares”** y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017. Aprobando la hipótesis de investigación.

Toma de decisión

Con un C igual a 0,675 que nos dice que hay una correlación moderada alta y con una probabilidad de error del 00,3 % ($p = 0,003$) decidimos que existe asociación entre el factor motivacional externo **se realizan supervisiones continuas en pro de mejoras de calidad y calidez en las áreas donde laboro**” y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017. Aprobando la hipótesis de investigación.

Tabla N° 10

Tabla de contingencia para observar relación entre el factor motivacional externo “La institución donde laboro respeta y hace cumplir los derechos de los trabajadores” y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo

La institución donde laboro respeta y hace cumplir los derechos de los trabajadores	Desempeño laboral							
	Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy bueno	0	0,0	0	0,0	1	4,3	1	4,3
Bueno	0	0,0	7	30,4	2	8,7	9	39,1
Regular	0	0,0	11	47,8	0	0,0	11	47,8
Deficiente	1	4,3	1	4,3	0	0,0	2	8,7
Total	1	4,3	19	82,6	3	13,0	23	100,0

$C = 0,683$ ($p = 0,003$)

Planteamiento de Hipótesis

H₀: No existe relación entre el factor motivacional externo **La institución donde laboro respeta y hace cumplir los derechos de trabajadores** tanto el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

H₁: Existe relación entre el factor motivacional externo **La institución donde laboro respeta y hace cumplir los derechos de todos los trabajadores** tanto el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017.

Nivel de Significancia (Alfa) 5%=0,05

Prueba Estadística Coeficiente de contingencia

Valor de $p = 0,003$

C = 0,683

Toma de decisión

Con un C igual a 0,683 que nos dice que hay una correlación moderada alta y con una probabilidad de error del 00,3 % ($p = 0,003$) decidimos que existe asociación entre el factor motivacional externo **la institución donde laboro respeta y hace cumplir los derechos de los trabajadores** y el desempeño laboral en trabajadores de carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017. Aprobando la hipótesis de investigación.

4.3 Análisis y organización de datos

Dimensiones	Variable	Prueba estadístico	Valor	Valor de p
Dimensión : Factores motivacionales internos	Realizo capacitaciones por aspiración a superarme.	Coefficiente de contingencia	$C = 0,604$	$p = 0,040$
	Tengo o he tenido cargos por méritos profesionales.	Coefficiente de contingencia	$C = 0,594$	$p = 0,130$
	He recibido reconocimiento por mi desempeño laboral (resoluciones, cargos, felicitaciones).	Coefficiente de contingencia	$C = 0,639$	$p = 0,044$
	Realizo la labor encomendada por mis superiores con eficacia.	Coefficiente de contingencia	$C = 0,508$	$p = 0,092$
	Me identifico con mi sede laboral participando y colaborando con actividades propias de la institución.	Coefficiente de contingencia	$C = 0,349$	$p = 0,527$
	La institución donde laboro es flexible en el	Coefficiente de contingencia	$C = 0,632$	$p = 0,053$

Dimensiones	Variable	Prueba estadístico	Valor	Valor de <i>p</i>
Dimensión : Factores motivacionales Externos	El salario que percibo cubre mis necesidades básicas.	Coefficiente de contingencia	<i>C</i> = 0,542	<i>p</i> = 0,143
	La institución donde laboro brinda Incentivos laborales (canastas apoyo alimentarios, etc.	Coefficiente de contingencia	<i>C</i> = 0,541	<i>p</i> = 0,049
	El ambiente donde laboro es adecuado: se trabaja en equipo.	Coefficiente de contingencia	<i>C</i> = 0,693	<i>p</i> = 0,006
	Recibo apoyo por el equipo de salud cuando lo requiero en el desarrollo laboral.	Coefficiente de contingencia	<i>C</i> = 0,757	<i>p</i> = 0,000
	Cuento con facilidades para el desarrollo del trabajo con respecto a materiales, equipos y recursos humanos.	Coefficiente de contingencia	<i>C</i> = 0,560	<i>p</i> = 0,105
	Cuento con facilidades para el desarrollo de otras actividades fuera	Coefficiente de contingencia	<i>C</i> = 0,699	<i>p</i> = 0,001

Dimensiones	Variable	Prueba estadístico	Valor	Valor de p
Dimensión : Factores motivacionales externos	El área donde laboro cuenta con las medidas de bioseguridad según protocolo.	Coefficiente de contingencia	$C = 0,606$	$p = 0,038$
	Las condiciones del ambiente donde laboro diariamente son adecuadas (iluminación, riesgos, etc.).	Coefficiente de contingencia	$C = 0,438$	$p = 0,244$
	La institución donde laboro respeta y hace cumplir los derechos de los trabajadores.	Coefficiente de contingencia	$C = 0,683$	$p = 0,003$
	Creo que el desempeño laboral de los profesionales mejorarían si existieran mejoras en los factores motivacionales	Coefficiente de contingencia	$C = 0,338$	$p = 0,814$

CAPITULO V

5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Solución del problema

Según la presente investigación la relación existente de los factores motivacionales internos y el buen desempeño laboral solo se da con: “El área donde laboro permite aplicar las competencias aprendidas” siendo 0,761 el cual indica una correlación moderada alta, este resultado no coincide con Torres Ruiz quien señala que en cuanto a las condiciones motivacionales internas el factor poder tiene una correlación significativa con el rendimiento laboral de 0,63, el factor reconocimiento de 0,37 y el factor remuneraciones deseadas en el trabajo con un 0,34.

5.2 Sustentación consistente y coherente del problema

En cuanto a las características de los trabajadores de carrera médica Bobbio Lucia en su investigación señala solo una característica la cual es el cargo que ocupan los profesionales conformados por 75 médicos, 65 enfermeros y obstetras, y 87 técnicos de enfermería; mientras que en la presente investigación la tabla 05 nos muestra 17 médicos, 6 obstetras y 1 jefe de servicio; la edad promedio de los trabajadores fue 47 años, el 69,6% fueron varones y 30,4% y mujeres, el 60,9% tuvieron un estado civil de casado y el 30,4% fueron solteros, el tiempo de servicio promedio fue de 6 años, dichos se observaron en las tablas 1, 2, 3 y 4.

En cuanto a las condiciones motivacionales externas Torres Ruiz menciona que la correlación más significativa es de 0,45 entre la supervisión y el rendimiento laboral, y el factor promoción con una

correlación de 0,44; dichos resultados difieren con los de la presente investigación donde el buen desempeño laboral tiene una correlación moderada alta de 0,757 con el factor motivacional externo “Recibo apoyo por el equipo de salud cuando lo requiero en el desarrollo laboral”, correlación moderada alta de 0,699 con “Cuento con facilidades para el desarrollo de otras actividades fuera de la institución (estudios, imprevistos familiares)” y una correlación moderada alta de 0,645 con “Se realizan supervisiones continuas en pro de mejoras de calidad y calidez en las áreas donde laboro”.

Los resultados de la presente investigación nos muestran la clasificación del desempeño laboral en regular (4,3%), bueno (82,6%) y muy bueno (13,0%). En cuanto a la clasificación del desempeño laboral no hubo estudios que permitan discutir los resultados del estudio; sin embargo Sánchez P. menciona que el personal tendrá un alto nivel de desempeño si la motivación es mayor.

5.3 Propuestas de nueva hipótesis

Los resultados del estudio acerca de los factores motivacionales y el desempeño laboral, se plantea el estudio de:

- ✓ Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los obstetras en el del Hospital de EsSalud I – Tingo María.
- ✓ Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los médicos en el Hospital de EsSalud I– Tingo María.
- ✓ Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los jefes de servicio en el Hospital de EsSalud I– Tingo María.

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- ✓ Las características de los profesionales con carrera médica del Hospital I ESSALUD, Tingo María – 2017 son las siguientes: 69,6 % médicos, 26,1% obstetras y 4,3% jefe de servicio, su edad tuvo como promedio 47 años; 69,6% masculinos y 30,4 % femeninos; 60,9% casados y 30,4% solteros y por último el promedio del tiempo de servicio es de 6 años.
- ✓ La relación entre los factores motivacionales internos y el buen desempeño laboral es con “El área donde laboro permite aplicar las competencias aprendidas” con un p valor de 0,00 y $c = 0,761$ el cual indica una correlación moderada alta.
- ✓ El buen desempeño laboral tiene una correlación moderada alta de 0,757 con el factor motivacional externo “Recibo apoyo por el equipo de salud cuando lo requiero en el desarrollo laboral”, correlación moderada alta de 0,699 con “Cuento con facilidades para el desarrollo de otras actividades fuera de la institución (estudios, imprevistos familiares)” y una correlación moderada alta de 0,645 con “Se realizan supervisiones continuas en pro de mejoras de calidad y calidez en las áreas donde laboro”.
- ✓ La clasificación del desempeño laboral fue de regular (4,3%), bueno (82,6%) y muy bueno (13,0%).

6.2 Recomendaciones

- ✓ Al Hospital I ESSALUD de Tingo María se sugiere elaborar estrategias para mejorar el desempeño laboral tomando en cuenta las características de los profesionales con carrera médica.
- ✓ Al Hospital I ESSALUD de Tingo María se sugiere priorizar y mejorar el factor motivacional interno de la satisfacción del usuario “El área donde laboro permite aplicar las competencias aprendidas” ya que está directamente relacionado con el desempeño laboral de los profesionales con carrera médica.
- ✓ Al Hospital I ESSALUD de Tingo María se sugiere priorizar y mejorar los factores motivacionales externos Recibo apoyo por el equipo de salud cuando lo requiero en el desarrollo laboral”, “Cuento con facilidades para el desarrollo de otras actividades fuera de la institución (estudios, imprevistos familiares)” y “Se realizan supervisiones continuas en pro de mejoras de calidad y calidez en las áreas donde laboro” ya que están directamente relacionados con el desempeño laboral de los profesionales con carrera médica.
- ✓ A la gerencia del Hospital I ESSALUD de Tingo María y demás instituciones de salud se sugiere implementar programas que busquen la forma de realzar los factores motivacionales internos y externos ya mencionados con el objetivo de lograr que su personal tenga un desempeño laboral muy bueno.

✓

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Arias F. Administración de Recursos Humanos. Cuarta ed. México: Trilla; 1989.
2. Building. Approach R.N.; 1990.
3. Dressler G. In Dressler G. La Dirección de las Personas y Organizaciones en el siglo XXI. Nueva York: Prentice Hall; 1998. p. 716.
4. Chiavenato I. In Gestión del Talento Humano. Bogotá: Mc Graw Hill; 2003. p. 475.
5. Pezo A. La Gestión Estratégica del Capital Humano. In Pezo A. La Gestión Estratégica del Capital Humano. Lima- Perú: FORTE-PE; 2002. p. 196.
6. Ricse C. Analisis de Información de Recursos Humanos en Salud. In Ricse C. Organización Panamericana de la Salud. Lima; 2000. p. 38.
7. Sánchez P. MA. Motivación Laboral del Personal Administrativo del Hospital Adolfo Prince. Puerto Cabello, Estado de Carabobo. [Online].; 2011 [cited 2015 Agosto 24. Available from: <http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-pers>.
8. Basoredo L. Destrezas y habilidades, como factores determinantes del desempeño laboral. In Carmelo.. Vasco; 2011.

9. Jaén Díaz M. Predicción de rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y recepción de factores psicosociales. In. Madrid; 2010.
10. Duran M, Lima H, Lopez C. El Desempeño Laboral y el Estrés en los Trabajadores del Hospital Dr. Luis Razetti Caso: Equipo de Salud del Departamento de Emergencia Adulto. Estado Barinas. [Online].; 2010 [cited 2015 Agosto 19. Available from: http://opac.unellez.edu.ve/pmb3_pii/opac_css/doc_num.php?expl_num_id=262.
11. Martínez Jiménez ea. Factores alrededor del desempeño docente. In. México; 2009.
12. Oñates Graterol Y. Factores determinantes del rendimiento laboral del personal médico, enfermería y auxiliares de medicina simplificada en la consulta de atención integral. In Municipio Sanitario. Lara - Venezuela; 2008.
13. Urbina Laza O, al e. Evaluación del Desempeño del Profesional de Enfermería del servicio de Neonatología Hbana- Cuba.2006. Tesis. Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública, Neonatología; 2006. Report No.: ISBN.
14. Tesch W, R. R. Capacitación en el arralea lab Argentina: Humanitas-Celats; 2000.
15. Vásquez T. M. Factores de la Motivación que Influyen en el Comportamiento Organizacional del Equipo de Salud del Centro Quirúrgico del H.R.D.L.M. Chiclayo. [Online].; 2013 [cited 2015

Agosto 17. Available from:
<http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/216>.

16. Bobbio L, Ramos W. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un Hospital Nacional. REDALIC. Revista Peruana de Epidemiología. 2010 Agosto; 14(2).
17. Grupo de Análisis para el Desarrollo. Estudio sobre los Recursos Humanos en Salud en el Perú. Informe final. Perú: GRADE, Gestión, normatividad, regulación, condiciones laborales y salariales y formación; 2006.
18. Mahon H. Las Personas: la clave para el éxito de su empresa Vergara J, editor. Lima- Perú; 1990.
19. Torres Ruiz Z. Relación entre la motivación al trabajo y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del Hospital de Yarinacocha - Pucallpa - Perú. Tesis. Ucayali: Hospital de Yarinacocha, Enfermería; 2005.
20. Martinez D. El Observatorio de Recursos Humanos en las Reformas Sectoriales. Informe. Santiago de Chile: Organización Panamericana de la Salud, Comisión económica para América Latina y el Caribe; 1999.
21. BP, Campos F. , Novick M.. Gestión de recursos humanos en las reformas sectoriales salud: cambios y oportunidades. Informe. Washington: OPS, Recursos humanos; 1996.

22. Parra M. H. Influencia de Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de los Empleados. Catatumbo. [Online].; 2006 [cited 2015 Agosto 14. Available from: <http://www.monografias.com/trabajos91/factores-motivacionales-desempeno-laboral/factores-motivacionales-desempeno-laboral.shtml#ixzz37giUAIOT>.
23. Stoner J, Freeman R, Gilbert D. La administración y su evolución: Proceso administrativo en la práctica Pearson , editor. México: Pearson; 1996.
24. GRADE. Gestión, distribución, normatividad, regulación, condiciones laborales y salariales y formación GRADE , editor. Lima: GRADE; 2006.

ANEXOS



ANEXO N° 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este consentimiento proporcionará la información sobre el estudio, por lo tanto usted tendrá la libertad de aclarar sus dudas antes de firmarlo.

Título de la investigación

FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES MÉDICOS Y OBSTETRAS EN EL HOSPITAL ESSALUD – TINGO MARIA 2017

El Objetivo principal del estudio es:

Determinar la relación de los factores motivacionales y desempeño laboral en trabajadores médicos y obstetras en el Hospital EsSALUD – Tingo Maria 2017.

La unidad de análisis será el 100% del recurso de profesionales en el área médica y obstétrica que labora en el Hospital I ESSALUD de Tingo María; motivo por el cual se le ha seleccionado a que participe en este estudio, a excepción que usted no acepte participar en esta investigación.

Beneficios

Los resultados obtenidos en esta investigación serán proporcionados a la gerencia de esta institución, junto a una propuesta de intervención que ayude a mejorar los aspectos negativos detectados en dicha investigación.

Confidencialidad

La información recolectada será estrictamente confidencial, no será revelada a nadie que no conforme parte en el estudio.

Previo conocimiento de las condiciones de la investigación, al firmar este documento, acepto participar como sujeto de estudio en la investigación.

Apellidos y Nombres:

DNI:

Firma de la participante

Firma del investigador

ANEXO Nº 2

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL MÉDICO Y OBSTÉTRICO DEL HOSPITAL I ESSALUD TINGO MARÍA.

I) OBJETIVO

Recolectar información para la investigación titulada “FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES MÉDICOS Y OBSTETRAS EN EL HOSPITAL ESSALUD – TINGO MARIA 2017.

II) DATOS GENERALES.

- 2.1 Apellidos y Nombres:.....
- 2.2 Edad:
- 2.3 Sexo:
- 2.4 Estado Civil:
- 2.5 Tiempo de servicio:
- 2.6 Puesto y/o cargo que ocupa:

INDICACIONES

Se le presentan una serie de preguntas con 5 alternativas en relación a los factores motivacionales que influirían en su desempeño laboral, lea detenidamente y seleccione una alternativa según su criterio.

Marque con una (x) la alternativa que más le convenga, teniendo en cuenta:

5 = EXCELENTE

4 = MUY BUENO

3 = BUENO

2 = REGULAR

1 = DEFICIENTE

DIMENSIÓN: FACTORES MOTIVACIONALES INTERNOS

PREGUNTAS	ALTERNATIVA					OBSERVACIONES
	5	4	3	2	1	
Realizo capacitaciones por aspiración a superarme.						
Tengo o he tenido cargos por méritos profesionales.						
He recibido reconocimiento por mi desempeño laboral (resoluciones, cargos, felicitaciones).						Especificar:
Realizo la labor encomendada por mis superiores con eficacia.						
Me identifico con mi sede laboral participando y colaborando con actividades propias de la institución.						Estudios:
La institución donde laboro es flexible en el horario para realizar estudios de especialización y de grado.						
El área donde labora permite aplicar las competencias aprendidas.						
Las labores diarias programadas se cumplen eficazmente.						
Las labores designada por sus superiores, se cumple oportunamente.						
Puedo aceptar críticas constructivas y las asumo como reto.						

DIMENSIÓN: FACTORES MOTIVACIONALES EXTERNOS

PREGUNTAS	ALTERNATIVA					OBSERVACIONES
	5	4	3	2	1	
El salario que percibo cubre mis necesidades básicas.						
La institución donde laboro brinda Incentivos laborales (canastas apoyo alimentarios, etc).						
El ambiente donde laboro es adecuado: se trabaja en equipo.						
Recibo apoyo por el equipo de salud cuando lo requiero en el desarrollo						
Cuento con facilidades para el desarrollo del trabajo con respecto a materiales, equipos y recursos humanos.						
Cuento con facilidades para el desarrollo de otras actividades fuera de la institución (estudios, imprevistos familiares).						
La institución donde laboro incentiva las capacitaciones de crecimiento						N de capacitaciones al
La institución donde labora permite el incremento del personal según necesidades de los servicios.						
Se realizan supervisiones continuas en pro de mejoras de calidad y calidez en las áreas donde laboro.						N° al año
La institución donde laboro cuenta con el abastecimiento de materiales e implementos en el área de trabajo según las necesidades.						
El área donde laboro cuenta con las medidas de bioseguridad según protocolo						
Las condiciones del ambiente donde laboro diariamente son adecuadas (iluminación, riesgos, etc.).						
La institución donde laboro respeta y hace cumplir los derechos de los trabajadores.						
Creo que el desempeño laboral de los profesionales mejorarían si existieran mejoras en los factores motivacionales						

ANEXO N°5

ESCALA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

A continuación presentamos las bases de los siguientes criterios elaborados, que consta de dos pilares, de los cuales reconocerá criterios convenientes sobre el desempeño del personal a su cargo; basándose en las siguientes mediciones; asumiendo la siguiente leyenda:

NIVELES VALORATIVOS:

V = EXCELENTE

IV= MUY BUENO

III= BUENO

II= REGULAR

I = DEFICIENTE

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

	FECHA DE EVALUACIÓN	DÍA	MES	AÑO
SEMESTRE/ AÑO				
APELLIDOS Y NOMBRES				
CARGO Y NIVEL				
DIRECCIÓN/OFICINA				

FACTORES ÚNICOS	NIVELES VALORATIVOS				
	V	IV	III	II	I
Planificación:					
Califica para elaborar, ejecutar y evaluar su propio trabajo y del trabajador y la habilidad para racionalizar los recursos asignados	Excelente planificación de sus actividades	Buena planificación de sus actividades	Planifica con facilidad las actividades	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área	Le es muy difícil planificar las actividades de su área.
Demuestra habilidad para racionalizar recursos asignados	Aprovecha al máximo los recursos	Aprovecha satisfactoriamente los recursos	Aprovecha los recursos con criterio	Puede aprovechar mejor los recursos	No racionaliza los recursos asignados
Responsabilidad:					

Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunamente y adecuadamente con las funciones encomendadas	Cumple con eficiencia las responsabilidades a las funciones encomendadas	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
Iniciativa:					
Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos
Oportunidad:					
Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de trabajos encomendados	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido
Calidad del trabajo					
Califica la incidencia de aciertos Demuestra consistencia, precisión y consistencia en la presentación del trabajo encomendado	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente	Frecuentemente incurre en errores apreciables
Cantidad de trabajo					
Califica el cumplimiento de horas / atenciones trabajadas	Realiza más atenciones de las programadas	Realiza el número de atenciones programadas	Realiza el número mínimos de atenciones	No cumple con el mínimo de atenciones programadas	Atiende a demanda
Relaciones interpersonales					
Califica la relación interpersonal y la adaptación al trabajo en equipo	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente

		franqueza serenidad y respeto			
Cumplimiento de las normas					
Califica el cumplimiento de la normas del Reglamento Interno de Trabajo,	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas	Casi siempre cumple las normas de la Institución	A veces no muestra respeto a las normas de la institución	No cumple con las normas de la institución
Califica el cumplimiento de Procedimientos, Instructivos	Siempre cumple con los Procedimientos, Instructivos	Cumple con los Procedimientos, Instructivos	Casi siempre cumple con los Procedimientos, Instructivos	A veces no cumple con los Procedimientos, Instructivos	No cumple con los Procedimientos, Instructivos
Cumple con el uso del uniforme institucional.	Siempre lo usa	Frecuentemente lo usa	A veces no lo usa	Casi siempre no lo usa	No lo usa

FUENTE: Dirección Regional de Salud Huánuco- Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas-DSS-junio 2015. V-01 FUNETE: Código: H-2400-045, Versión, 01-Universidad de Antioquia, Ministerio de Salud del Perú