

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE  
AREQUIPA  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
MEDICINA**



**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN DEL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL MÉDICO DEL SERVICIO DE ANESTESIOLOGÍA DEL  
HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN- ESSALUD**

**Tesis Presentada por el Bachiller :**

Rafael Juan Aleman Butron

**Para optar el Grado Académico de**

**Maestro en Ciencias :**

Administración y Gestión en Salud

**Asesor:**

Dr. José Fernando Martín Pastor Abarca

Médico Cirujano

Especialidad: Medicina Interna

Subespecialidad : Nefrología.

**AREQUIPA - PERÚ**

**2021**

## INDICE

RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
Capítulo I. Introducción .....	3
Capítulo II . Marco Teórico .....	7
Capítulo III Material y Métodos .....	21
Capítulo IV Resultados .....	26
Capítulo V Discusión .....	33
Capítulo VI Conclusiones y Recomendaciones .....	40
Bibliografía .....	42
Anexos .....	43

## RESUMEN

La motivación es un elemento importante en una organización, es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, originando un comportamiento para lograr un objetivo específico. **Objetivos** : Determinar la influencia tanto de la motivación así como de los reconocimientos, relaciones interpersonales, capacitaciones recibidas y las condiciones del ambiente físico con el desempeño laboral del Servicio de Anestesiología del Hospital Nacional EsSalud Guillermo Almenara Irigoyen de Lima. **Método** : El estudio es descriptivo y correlacional, realizado en el Servicio de Anestesiología del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen de Lima. La población de estudio fueron 70 anesestiólogos, a los cuales se les aplicó los cuestionario de motivación y de desempeño laboral. **Resultados** : La motivación influye en el desempeño laboral (coeficiente de correlación 0.706) así como los reconocimientos, relaciones interpersonales, capacitaciones y ambiente físico influyen en el desempeño laboral (coeficientes de correlación 0.552, 0.605, 0.411 y 0.541 respectivamente). **Conclusiones**: Se encontró que existe Influencia entre Motivación en el Desempeño Laboral así como existencia de Influencia de los Reconocimientos y/o Incentivos, de las Relaciones Interpersonales, Capacitaciones y el Ambiente Físico en el Desempeño Laboral de los Médicos Anesestiólogos de Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

## ABSTRACT

Motivation is an important element in an organization, it is the impulse that leads the person to act in a certain way, originating a behavior to achieve a specific objective. **Objectives:** To determine the influence of both motivation as well as recognitions, interpersonal relationships, training received and the conditions of the physical environment with the work performance of the Anesthesiology Service of the Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital EsSalud de Lima. **Method:** The study is descriptive and correlational, carried out in the Anesthesiology Service of the Guillermo Almenara Irigoyen Hospital in Lima. The study population was 70 anesthesiologists, to whom the motivation and job performance questionnaires were applied. **Results:** Motivation influences job performance (correlation coefficient 0.706) as well as recognition, interpersonal relationships, training, and physical environment influence job performance (correlation coefficients 0.552, 0.605, 0.411 and 0.541 respectively)

**Conclusions:** It was found that there is an Influence between Motivation on Labor Performance as well as the existence of Influence of Recognitions and / or Incentives, Interpersonal Relationships, Training and the Physical Environment in the Labor Performance of the Medical Anesthesiologists of Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1. JUSTIFICACIÓN

La motivación del recurso humano se traduce tanto en su desarrollo individual como colectivo, dando como resultado el cumplimiento de los objetivos trazados. La motivación se estrecha con el desarrollo del ser humano, el motivar a alguien crea un entorno en el que este pueda satisfacer sus objetivos aportando su energía y esfuerzo, de ahí la importancia que los directivos dominen este tema para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización. (4)

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, la cual puede ser utilizada por los administradores de recursos humanos, por psicólogos, filósofos, el educadores, etc. (2)

La motivación es importante si se aplica en el ámbito laboral, en donde se puede lograr que los empleados motivados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes, si eso no es posible al menos lo intentará. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, se puede mencionar que las culturas positivas las construyen las personas, por tal motivo se debe pensar ¿qué se puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos?, de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios. (3)

Así mismo, la evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo. Mediante ella se pueden encontrar problemas en el desenvolvimiento del trabajo del recurso humano. El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una empresa. La administración del desempeño busca optimizar sus recursos humanos para crear ventajas competitivas, por ello hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo. (4)

La Motivación ayuda a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos y así obtener mayores y mejores resultados (14).

El desempeño se refleja en las actividades que se realizan en el área de trabajo, todo esto depende de la forma y la manera que los miembros de una organización estén motivados (14). La importancia de investigar sobre Motivación, se debe a la necesidad que tienen las personas de sentirse seguros dentro de una organización, esta ayuda a describir la conducta de los miembros de una organización en el trabajo, ya que el ser humano necesita de diferentes estímulos para que tengan un buen rendimiento y llegue a alcanzar sus objetivos y metas (14).

En la práctica diaria he podido observar que las personas motivadas tienen un mayor rendimiento laboral, revisando la bibliografía existente como “Motivación” de Atkinson y “Psicología de la Motivación de Cofer, relacionados al tema (5,6) así como el Trabajo realizado por Licenciada Betty Huamani Supo, “Influencia de los Factores de Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II EsSalud de Moquegua” (12).

Por todo ello considero importante realizar el presente trabajo, el cual permitirá realizar un diagnóstico situacional inicial sobre los factores de motivación y su influencia respecto al desempeño del personal Médico Anestesiólogo del Hospital EsSalud “Guillermo Almenara Irigoyen” de Lima, a fin que se tome conocimiento, de la importancia de la motivación en el desempeño laboral ; así como identificar nudos críticos que sirvan de insumo para el planteamiento futuro de un plan de acción como la capacitación de los integrantes del área de Recursos Humanos en el manejo del potencial humano que permita mejorar los factores de motivación de los trabajadores e incentive un desempeño efectivo y un desarrollo organizacional que incidan positivamente en la calidad de los servicios brindados a la población asegurada del Hospital EsSalud “ Guillermo Almenara Irigoyen”. (13)

## **2. Antecedentes de la investigación**

### **Investigaciones semejantes realizadas:**

- Trabajo de Investigación de Betty Huamani Supo, “Influencia de Factores de Motivación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Moquegua “- Lima- Universidad Garcilaso de la Vega, el cual fue realizado sobre una población de 199 trabajadores asistenciales y administrativos del Hospital II EsSalud de Moquegua ,el cual fue presentado en el 2006, en donde se concluyó que los incentivos o recompensas, las capacitaciones, las condiciones del ambiente físico no se encuentran relacionado con el Desempeño Laboral, a diferencia de las relaciones personales que si se encuentran relacionados con el Desempeño Laboral.
- Trabajo de investigación de Emilia Gladis Bobadilla Asenjo ,” Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Chiclayo . abril-octubre 2016”, el cual fue presentado en 2016, en donde se concluyó relación entre motivación y desempeño laboral asi como relación entre reconocimientos y relaciones interpersonales con desempeño laboral, pero no de ambiente físico con desempeño laboral.
- Trabajo de Investigación de Sonia Zanabria Chayña , “ Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua , año 2018 “- Universidad Cesar Vallejo , el cual fue presentado en 2018, en donde se concluyó correlación moderada y positiva entre motivación y desempeño laboral asi como relación moderada y positiva de reconocimiento y relaciones interpersonales.
- Trabajo de Investigación de Luz María Quispe Lazo ,” Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017 “-Universidad Cesar Vallejo, el cual fue presentado en 2018, en donde se concluyó relación directa y fuerte entre motivación y desempeño laboral de trabajadores de la Red de Salud de Huamanga.

### **3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA, HIPÓTESIS Y OBJETIVOS**

#### **a ) FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Influye la motivación en el desempeño laboral del médico anesestesiólogo del Servicio de Anestesiología de Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud?

**b) HIPÓTESIS :** Los factores de la motivación laboral influyen en un mejor desempeño laboral del médico anesestesiólogo del Servicio de Anestesiología de Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud.

#### **c ) OBJETIVOS**

##### **c . 1 ) OBJETIVO ESPECÍFICO**

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los médicos anesestesiólogos del Servicio de Anestesiología de Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de EsSalud.

##### **c . 2 ) OBJETIVOS OPERACIONALES**

- a) Establecer la influencia de los reconocimientos y/o incentivos otorgados por la institución en el desempeño laboral de los médicos anesestesiólogos del Servicio de Anestesiología de Hospital Nacional EsSalud Guillermo Almenara Irigoyen
- b) Precisar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los médicos anesestesiólogos del Servicio de Anestesiología de Hospital Nacional EsSalud Guillermo Almenara Irigoyen
- c) Definir la influencia de las capacitaciones recibidas en el desempeño laboral de los médicos anesestesiólogos del Servicio de Anestesiología de Hospital Nacional EsSalud Guillermo Almenara Irigoyen
- d) Establecer la influencia de las condiciones del ambiente físico, disposición de material y equipos en el desempeño laboral de los médicos anesestesiólogos del Servicio de Anestesiología de Hospital Nacional EsSalud Guillermo Almenara Irigoyen.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

1. **Motivación** :La motivación se puede definir como la determinación o voluntad que impulsa a la persona a hacer determinadas acciones o comportamientos para alcanzar un determinado objetivo.(2).La motivación es la energía psíquica que nos empuja a emprender o sostener una acción o una conducta. Su desaparición acarrea necesariamente el abandono de lo que se hace. Por eso, es mucho más difícil alcanzar objetivos cuando se carece de motivación.(1).La motivación la que nos permite crear hábitos, intentar cosas nuevas, sostener el esfuerzo en alguna tarea que consideremos gratificante o productiva, e incluso es necesaria para satisfacer determinadas necesidades fundamentales.(3)

#### **2. Teorías de la motivación**

El estudio de la motivación comprende las siguientes Teorías :

1. **Teoría de la jerarquía de necesidades (Maslow, 1954)** . Propone la comprensión de la motivación en base a su vínculo con las necesidades humanas, tal y como las que comprendía Maslow en su famosa pirámide, en la que representaba la jerarquía de las necesidades humanas. El modelo de Maslow considera que las diversas necesidades motivacionales están ordenadas en una jerarquía, y considera que para llegar a tener interés en satisfacer las necesidades superiores en la escala de la pirámide, es necesario que se satisfagan las inferiores. Maslow (1954) identifico las siguientes cinco necesidades:

A) **Necesidades fisiológicas** Se refieren a las necesidades verdaderamente básicas. Estas necesidades estarían asociadas con la supervivencia del organismo dentro de la cual estaría el concepto de homeostasis, el cual se refiere “ a los esfuerzos automáticos del cuerpo por mantener un estado normal y constante, del riego sanguíneo”, lo que se asociaría con ciertas necesidades, como lo son la de alimentarse y de mantener la temperatura corporal apropiada.

B) **Necesidades de Seguridad y protección.** Describen el afán de la persona por disfrutar de la seguridad o protección. Incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas

necesidades se encontrarían las necesidades de, sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección y la necesidad de dependencia.

C) **Necesidades Sociales.** Se concentran en los aspectos sociales donde casi todo el mundo concede valor a las relaciones interpersonales y de interacción social. La existencia de esta necesidad está subordinada a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad.

D) **Necesidades de estima** Esto se refiere a la valoración de uno mismo otorgada por otras personas. Incluyen la preocupación de la persona por alcanzar la maestría, la competencia, y el estatus. La necesidad de estima es aquella que se encuentra asociada a la constitución psicológica de las personas.

E) **Necesidades de autorrealización.** Reflejan el deseo de la persona por crecer y desarrollar su potencial al máximo. La satisfacción de las necesidades de carencia es condición necesaria, pero no suficiente, para que el individuo logre la autorrealización. La persona “meramente sana”, según Maslow, “gusta de la cultura, sus metas son benévolas, están llenos de buenos deseos y carecen de malicia”.(1)



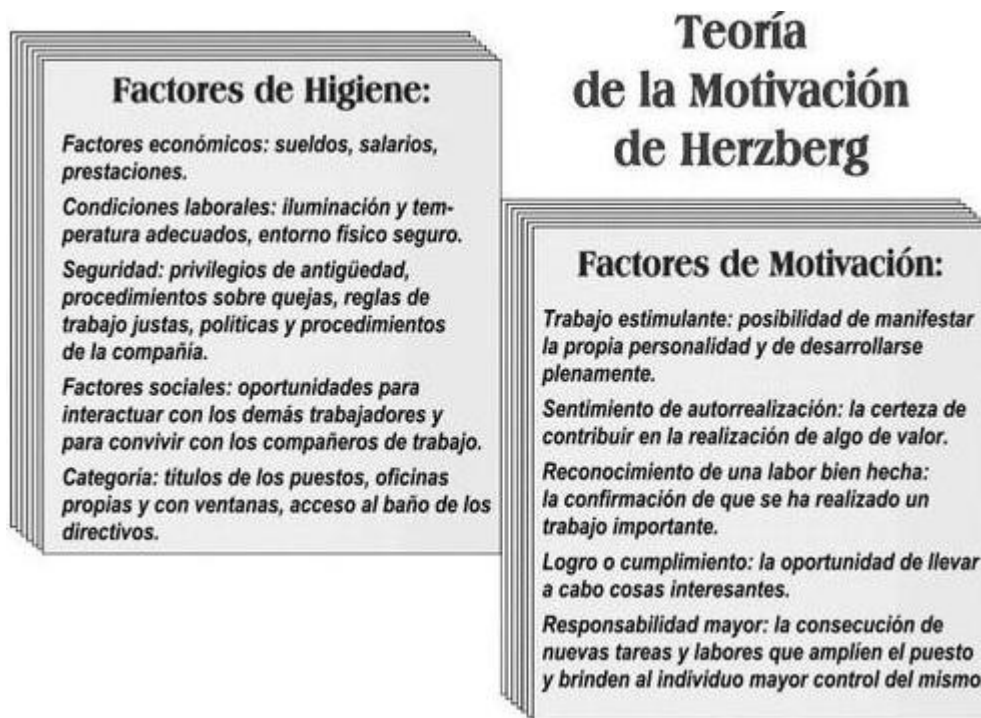
**2. Teoría Bifactorial o Teoría de la Motivación- Higiene (Herzberg,1959)** Herzberg (1959) en su **Teoría Bifactorial**, desarrolla un modelo de motivación el cual indica que, “la gente tiene dos categorías de necesidades que son independientes una de la otra y que afectan la conducta de diferente manera” (Chiavenato, 2006). Según la teoría, la motivación de las personas depende de dos factores:

**A) Factores higiénicos o factores extrínsecos**, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

**B) Factores motivacionales o factores intrínsecos**, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única

preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.(2)



### 3. La Teoría X y la Teoría Y de Mac Gregor :

Es una teoría que tiene una amplia difusión en la empresa. La teoría X supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades. La teoría Y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades. Tenemos aquí un “problema de observación” ya que cuando somos preguntados con cuál nos identificamos la gran mayoría responde que con el modelo Y, sin embargo al ser preguntados por otras personas, componentes del equipo, compañeros de trabajo, etc la mayoría asume que un gran porcentaje responde al modelo X. Esto es falso, **el modelo X no existe, es un prejuicio que tenemos sobre las demás personas**, llegamos a una conclusión errónea de la naturaleza humana sin tener en cuenta los factores de entorno/contexto que pueden estar afectando a estas personas, realizando de esta manera un juicio precipitado y falso.(3)

Teoría X	Teoría Y
A los <b>empleados</b> inherentemente les <b>disgusta</b> el trabajo y, siempre que se posible, procuran <b>evitarlo</b> .	Los <b>empleados</b> pueden considerar el trabajo tan <b>natural</b> como el <b>descanso</b> y el <b>juego</b> .
Puesto que a los empleados les disgusta el trabajo, deber ser <b>coaccionados</b> , <b>controlados</b> o <b>amenazados</b> con sanciones para que alcancen <b>metas</b> .	La gente ejercerá <b>auto dirección</b> y <b>autocontrol</b> si esta <b>comprometida</b> con los objetivos.
Los empleados <b>evitaran</b> asumir <b>responsabilidades</b> y buscaran una dirección formal, siempre que se posible.	La persona promedio puede aprender a aceptar incluso buscar <b>asumir responsabilidades</b> .
La mayoría de los trabajadores colocan la <b>seguridad por encima</b> de todos los demás factores asociados con el trabajo y muestran <b>poca ambición</b> .	La capacidad de tomar <b>decisiones innovadoras</b> está ampliamente dispersa en toda la población y <b>no</b> necesariamente es patrimonio <b>exclusivo</b> de los que ocupan <b>puestos administrativos</b> .

**4. La teoría motivacional de McClelland:** Enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación.

**Logro:** Impulso de ser el mejor, de desmarcarse del resto, de tener éxito. Lleva a imponerse a ellos mismos metas muy elevadas . Las personas movidas por este motivo, apuestan por el trabajo bien realizado y aceptan responsabilidades.

**Poder:** Influir y controlar a otras personas y/o grupos. Habitualmente luchan por que predominen y se respeten sus ideas.

**Afiliación:** Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, estar en contacto con los demás, prefieren el trabajo en grupo al individual.



### 3.Motivación personal

La motivación personal es el término común que damos a la energía interiorizada de la que disponemos para emprender cambios y sostener decisiones. Es nuestra carga de motivación interior enfocada específicamente hacia lo que consideramos nuestros éxitos o nuestros valores.

Una persona con mucha motivación personal requiere de poca ayuda para enfilar hacia lo que quiere o para sostener un hábito que desea. Por el contrario, una con poca motivación personal fluctúa en su deseo, es inconstante y a menudo necesita que otros la conduzcan y la entusiasmen con aquello que, paradójicamente, desea para sí misma.(2)

### 4.Motivación laboral

La motivación laboral no tiene que ver directamente con la motivación como la hemos entendido hasta aquí. En realidad, se refiere a las condiciones emocionales y psíquicas que un trabajo les brinda a sus empleados para sostener sus tasas de productividad y de compromiso lo suficientemente elevadas a lo largo del tiempo.

Los trabajadores altamente motivados rinden más y entregan más que lo mínimo estrictamente necesario. Generalmente esto se debe a que gozan de las condiciones necesarias para asumir el trabajo como algo más profundo, personal e importante, que simplemente una actividad que se desempeña para obtener a cambio una remuneración económica o salario. (15)

#### 4.1 Características de los Motivos

- i.* Los motivos se caracterizan porque **no son estáticos**, por el contrario, son fuerzas dinámicas y persistentes que provocan comportamientos.
- ii.* Una necesidad puede ser **satisfecha, frustrada o compensada**, por ejemplo, cuando el motivo de una promoción para un cargo superior es compensado por un aumento de salario o por un nuevo puesto de trabajo.
- iii.* La satisfacción de algunas necesidades es **temporal**, ya que al quedar satisfecha una necesidad, aparecen otras.
- iv.* **Las necesidades humanas específicas cambian con el tiempo**, un motivo urgente hoy puede dejar de serlo mañana.
- v.* En cualquier modelo de motivación, el **factor inicial es el motivo** para actuar, la necesidad inadecuadamente insatisfecha.

- vi. El **incentivo es la fuerza imantada** que atrae la atención del individuo porque **promete recompensas** y logros que pueden satisfacer sus deseos y motivos. ( 5 ).

## 4.2 Técnicas de Motivación

Entre las técnicas más conocidas tenemos:

**-Establecimiento de objetivos:** Una forma de lograr el compromiso consiste en participar en el proceso de planteamiento de metas y “poseionarse” de ellas. El establecimiento de metas lleva a un mejor desempeño cuando las personas tienen las habilidades y los sentimientos de auto eficacia necesarios para lograrlos.

**-Desarrollo y enriquecimiento del trabajo:** Las tareas de un puesto de trabajo enriquecido deberá permitir a los trabajadores realizar una actividad completa con mayor libertad, para programar el trabajo y decidir los procedimientos que utilizará para llevarlos a cabo.

**-También se debe acoplar a las personas con los puestos de trabajo:** Hay varias evidencias que demuestran los beneficios motivacionales, es de suma importancia que los trabajadores sean tratados de forma personalizada; ya que en el mundo de hoy, hay una creciente tendencia de tratar a los empleados como si fueran cifras en las computadoras. (2,3).

## 5- DESMOTIVACIÓN

**5.1 Concepto :** La idea de **desmotivación** hace mención a la **ausencia de motivación**: los estímulos externos o internos que llevan a un individuo a desarrollar una acción. Una persona desmotivada, por lo tanto, no encuentra estímulos para actuar.

Por ejemplo: “La violencia de la región constituye una desmotivación para los viajeros, que prefieren elegir otros destinos”, “La falta de reconocimiento lleva a la desmotivación de los empleados”, “Tenemos que luchar contra la desmotivación de las fuerzas policiales”. (8)



## **5.2 Tipos de Desmotivación**

### **5.2.1 . Desmotivación escolar**

La escuela es una institución en la que son frecuentes los problemas por desmotivación de los alumnos. Las causas suelen tener que ver, entre otras cosas, por el hecho de que desde el primer día la asistencia a clase es percibida como una obligación, lo cual genera resistencias, y por la falta de atención individual en clases muy grandes, dado que **es complicado adaptar la enseñanza a los intereses de cada estudiante**. Sin embargo, es posible intervenir en muchos casos y potenciar la motivación de los estudiantes modificando ciertas dinámicas de aprendizaje.(15)

### **5.2.2. Desmotivación laboral**

En estos casos, la desmotivación afecta negativamente tanto al trabajador o trabajadora que experimenta este fenómeno en primera persona, como a la organización para la que trabaja. **Intervenciones en clima laboral, en workflow o en el formato de trabajo** pueden ayudar a solucionar esto, si bien en algunos casos el problema está simplemente en que la actividad fundamental que se lleva a cabo en el puesto no es significativa para la persona.

### **5.2.3. Desmotivación social**

Este tipo de desmotivación aparece en casos en los que la persona **se ve en la necesidad de interactuar con ciertos círculos sociales**, sin que esto sea una experiencia agradable o estimulante más allá de la obtención de un beneficio muy concreto y ajeno a la naturaleza de la relación social.(15).

### **5.3 Causas y Soluciones de la Desmotivación**

#### **1. Logros que pasan desapercibidos**

Alcanzar un objetivo no siempre es suficiente motivación, en ocasiones debe acompañarse de una felicitación o compensación añadida. Casi 1 de cada 5 empleados sienten que sus buenos resultados no son valorados. Las empresas deben apreciar el trabajo de su plantilla mirándolo con perspectiva. Es decir, para **solventar este problema y recompensarles** podrán actuar sobre múltiples condiciones laborales: mayor comunicación, poder de decisión, flexibilidad en el horario, remuneración, facilidades de transporte y/o comida, etc.

#### **2. Mal clima laboral**

El ambiente laboral no sólo lo conforman los propios trabajadores, también el espacio de trabajo ha cobrado una importancia vital. Las emociones se contagian, por lo que **crear entornos positivos** y un ambiente distendido repercutirá positivamente generando mejores resultados.

#### **3. Desajuste entre las perspectivas y la realidad**

Otro gran grupo de empleados desmotivados lo achacan a una falta de **desafíos laborales**. Por culpa de la crisis, muchas empresas han tenido que reestructurarse. Muchos empleados han tenido que asumir tareas de diferentes rangos o se han visto superados por competencias antes desconocidas (multitasking, nuevas tecnologías, comunicación, etc.). En muchas ocasiones son los propios profesionales los que tienen en su mano revertir una situación negativa. Una **actitud proactiva** y una predisposición abierta mejorará el ánimo con el que se acude al puesto de trabajo.

#### 4. Otras limitaciones comunicativas

Uno de cada diez empleados ve limitadas sus posibilidades de ascenso, mientras que un 5% se siente incapacitado para aportar nuevas ideas. Muchas soluciones pasan por **mejorar y facilitar la comunicación interna**. Las empresas del futuro avanzan hacia jerarquías más horizontales donde todas las opiniones cuentan para sumar. Hay que evolucionar los canales comunicativos verticales, porque frustran y limitan las expectativas de los trabajadores. Además, los líderes tienen que tener empatía y **transmitir motivación** entre sus compañeros. Deben ser los primeros en asumir los fracasos y compartir los éxitos.

La desmotivación laboral ataca directamente al talento que posee nuestra empresa. Aunque cada situación es diferente, la comunicación interna y la valoración correcta de nuestros trabajadores son bases para erradicar este problema.

#### 5.4 Desempeño Laboral

**5.4.1 Definición** Se define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución en la empresa. El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos.(5).

El desempeño laboral se conceptualiza como multidimensional, que consiste en más de un tipo de comportamiento.

Comportamientos específicos y no específicos de la tarea.

Los comportamientos específicos de la tarea son los que un individuo promueve como parte de un trabajo. Son las tareas principales que definen un trabajo de otro.

Los comportamientos no específicos de la tarea son los que un individuo debe promover y que no se refieren a un trabajo en particular.(14).

#### **5.4.2 Factores de Motivación y su relación con el Desempeño Laboral.**

-**El reconocimiento** es una buena herramienta que puede influenciar el comportamiento humano de forma efectiva. Para poder establecer un sistema de reconocimiento debemos estar conscientes de que éste debe predicar la justicia y distribución equitativa, y debe también tener en cuenta la competitividad externa. Para asegurar que los empleados sean reconocidos y recompensados de manera adecuada, la mayoría de los programas de reconocimiento se utilizan bajo un sistema de “puntos o factores” (Mayhew, 2014) para asegurar que los empleados sean reconocidos de acuerdo a su tiempo, esfuerzo, atención, importancia y responsabilidad. Reconocer y recompensar empleados bajo un sistema de inspiración, significado e importancia es la mejor manera de hacerlo constructivo, he aquí la importancia de crear un programa de reconocimiento con el objetivo de influenciar a los empleados a ir más allá de su zona de confort y ser congruente con los objetivos de la organización.

-**El dinero** es un incentivo complejo, que tiene significado distinto para las personas; para el individuo que está en desventaja económica significa preverse de alimento, abrigo, etc., para el acaudalado significa poder y prestigio; por lo que no puede suponerse que un aumento de dinero dará como resultado mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

-**Capacitación del Personal:** Ésta surge de los rápidos cambios ambientales, el mejorar la calidad de los productos y servicios e incrementar la productividad para que la organización siga siendo competitiva es uno de los objetivos a alcanzar por las empresas.

-**Las Relaciones Interpersonales:** Los beneficios motivacionales derivados de la sincera participación del empleado son sin duda muy altos; pero pese a todos los beneficios potenciales, creemos que sigue habiendo jefes o supervisores que hacen poco para alentar la participación de los trabajadores.

-**Las Condiciones Físicas y Ambientales en General:** Pueden influir gradualmente en la actitud y energía de los empleados; el lugar de trabajo debe ser un sitio cómodo, acogedor donde las personas deseen pasar tiempo en lugar de huir. (2,3)

**5.4.3 Cualidades para Desempeño Laboral Satisfactorio** Aunque alguien que ingresa a la fuerza laboral sea inteligente, a menudo no es suficiente. Las organizaciones quieren empleados completos, cooperativos y confiables.

Se enumeran cinco cualidades principales que llevan a un buen desempeño en el trabajo a lo largo de una carrera:(15)

#### **5.4.3.1 Habilidad para aprender**

Cada organización tiene un conjunto específico de conocimientos que todo empleado necesitará adquirir para tener éxito en su trabajo.

Ya sea aprender conocimientos técnicos, procesos de trabajo específicos o cómo navegar de manera efectiva en la organización, poder adquirirlos y ponerse rápidamente en marcha es muy deseable para la mayoría de las organizaciones.(16)

#### **5.4.3.2 Aplicación**

Ser aplicado es un rasgo de la personalidad que abarca muchas características deseables para las organizaciones. Las personas que tienen una alta aplicación son confiables y fidedignos.

Estas personas tienen más probabilidad de seguir adelante, trabajar duro, prestar atención a los detalles, y están dispuestos a dar un paso extra para mejorar la empresa.

#### **5.4.3.3 Habilidades interpersonales**

En muchas organizaciones, se será parte de un equipo de trabajo. Los empleados necesitan trabajar con otras personas en su equipo y en todos los departamentos.

A veces los miembros del equipo no están de acuerdo. La forma en que se manejan estos desacuerdos hace una gran diferencia en el desempeño laboral. Los empleados exitosos son típicamente cooperativos, diplomáticos y discretos.

#### **5.4.3.4 Adaptabilidad**

Es importante que los empleados puedan adaptarse y sigan siendo eficaces, incluso cuando se produzcan cambios.

Las organizaciones buscan personas que puedan hacer frente a los golpes y se mantengan al día con las exigencias de sus trabajos.(14)

#### **5.4.3.5 Integridad**

Las organizaciones quieren poder confiar en sus empleados. Quieren empleados que no engañen o roben. No hay nada más valioso para las organizaciones que su propiedad intelectual. Los líderes quieren empleados en quienes puedan confiar a no revelar secretos

de la compañía. Esto también significa que tomen las decisiones correctas y busquen el mejor interés para la organización. El desempeño laboral individual de los empleados afectará el desempeño de la organización. Se puede tomar la gestión del tiempo. Cuando un empleado entiende sus metas trimestrales y puede administrar sus proyectos de manera efectiva, está mucho mejor preparado para planificar cada día y así ayudar a lograr estas metas. Se puede tomar la ambición. Los empleados que están en la búsqueda de mejorar sus habilidades individuales suelen ser apasionados por progresar.

Puede quedarse hasta tarde para ayudar a sus compañeros, o tomar un curso de fin de semana para afrontar mejor sus próximos proyectos. Esto lo convierte en el miembro más productivo del equipo de trabajo, ayudando a RR.HH. al hacer una promoción desde adentro. Cuando los empleados buscan activamente ascender en una organización, esa organización se beneficia.(11)

### **5.5 Funciones del administrador en el manejo de Motivación y Desempeño Laboral**

La función del administrador en el proceso de motivación está relacionada directamente con cada fase del progreso en el modelo de motivación. Primero debe evaluarse los motivos y necesidades del trabajador, con la finalidad de descubrir las metas urgentes de cada trabajador, se puede hacer uso de todas las técnicas disponibles, como el establecimiento de objetivos, el desarrollo y enriquecimiento del trabajo y también se debe acoplar a las personas con los puestos de trabajo. Una vez reconocidos los motivos deben ofrecerse y decidirse los incentivos que sean atractivos y estimulantes; el jefe debe tomar en cuenta los factores personales, sociales y empresariales, conforme proporcione oportunidades e incentivos. Las complejas motivaciones que mueven a los hombres a trabajar no pueden explicarse en forma simplista señalando que trabajan por dinero o por satisfacer las necesidades de crear. Las satisfacciones proporcionadas por el trabajo contribuyen al bienestar general del individuo y a su sentimiento de valor personal. Asimismo, el desempeño laboral, el cual es el rendimiento global del empleado y cuya evaluación constituye una función esencial que de una y otra forma suele efectuarse en toda organización. Nos ayuda a tener retroalimentación respecto a la manera en que los trabajadores cumplen con sus actividades y ayudan a los gerentes a emprender acciones correctivas cuando el desempeño es inferior a lo planeado.(9).

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **ÁMBITO Y PERIODO DE ESTUDIO**

El presente estudio se realizó en los médicos anestesiólogos del Servicio de Anestesiología de Hospital Nacional EsSalud Guillermo Almenara Irigoyen durante 3 meses de periodo de estudio desde la ejecución del trabajo hasta la elaboración del Informe.

#### **POBLACIÓN**

La población de estudio fueron los médicos anestesiólogos de este Hospital ,que cumplieron los siguientes criterios de elegibilidad :

#### **Criterios de Inclusión**

Todos los médicos anestesiólogos .

#### **Criterios de Exclusión**

- Médicos anestesiólogos que estuvieron capacitación
- Médicos anestesiólogos que estuvieron de vacaciones
- Médicos que se encontraron de licencia.

#### **TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS**

##### **A) TIPO DE ESTUDIO**

Es descriptivo y correlacional según Altman Douglas.

##### **B) RECOLECCION Y REGISTRO DE DATOS**

**Coordinaciones Realizadas :** En primer lugar, se coordinó con la Dirección Médica y a la vez con el Jefe de Servicio de Anestesiología de Hospital EsSalud Guillermo Almenara Irigoyen, explicándoles la importancia del trabajo, asimismo se les hizo saber que los médicos llenarán el cuestionario presente en el anexo 1, los datos se recolectaron por encuesta supervisada utilizándose el cuestionario de motivación para evaluar la motivación laboral y luego el Jefe de Servicio evaluó a los médicos anestesiólogos, siguiendo la evaluación del desempeño laboral que se halla en el anexo 2.

Se coordinó con los médicos anestesiólogos de Servicio de Anestesiología de Hospital Guillermo Almenara para poder ser evaluados, según su horario y tiempo disponible.

Posteriormente se realizó el procesamiento de datos, con sus análisis e interpretaciones, para terminar el informe final

### **Instrumentos**

-Se usó el cuestionario de motivación laboral (12) el cual se evaluó mediante escala de Likert, tomándose como referencia el cuestionario de motivación laboral del estudio “Influencia de los Factores de Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II EsSalud Moquegua “

-Asimismo se usó el cuestionario de evaluación de desempeño laboral (Rocío Bernal Garay) – Información Guía para la aplicación de la normatividad sobre evaluación del desempeño) el cual asimismo se evaluó con escala de Likert, tomándose asimismo como referencia el cuestionario de evaluación de desempeño laboral del estudio “Influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II EsSalud Moquegua “(14)

## **EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN LABORAL**

### **RANGOS DE CALIFICACIÓN**

#### **Motivación Laboral**

<b>Categoría de preguntas</b>	<b>Nº de preguntas</b>	<b>Máximo puntaje</b>	<b>Mínimo puntaje</b>	<b>Intervalo clase</b>	<b>Rangos</b>	<b>Calificación</b>
Remuneración	2	14*3 42	14*1 14	42-14/3 9	42 - 33	Bien motivado
Reconocimientos	2				32 - 23	Regularmente motivado
Relaciones interpersonales	2				22 - menos	Desmotivado
Capacitación	2					
Ambiente físico	2					
Motivación	2					
Desempeño	2					
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>14</b>	<b>9</b>		



## CLAVE DE CALIFICACIÓN DE CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº PREGUNTA	A	B	C
1	3	2	1
2	3	2	1
3	3	2	1
4	3	2	1
5	3	2	1
6	3	2	1
7	3	2	1
8	3	2	1
9	3	2	1
10	***	***	***
11	3	2	1
12	3	2	1
13	***	***	***
14	3	2	1

**\*\*\* Si marca los cinco ítems, obtendrá 1**

**Si marca 3 ítems, obtendrá 2 puntos.**

**Si marca 1 ítem, obtendrá 3 puntos**

Aquí se muestra el número de preguntas, en total 14, con categorías de preguntas y con los Rangos de Calificación y puntajes respectivos.

## **CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Para el caso del presente, será considerada una variable medida en escala de intervalo, según cada ítem y la suma total de todos los ítems se dividirá entre 12, obteniendo un promedio. La calificación final será tomada en cuenta con los rangos siguientes:

<b>Puntaje Final (Promedio)</b>	<b>Calificación del Desempeño Laboral</b>
25 o menos	MUY INFERIOR
26 a 45	INFERIOR
46 a 65	SATISFACTORIO
66 a 85	SOBRESALIENTE
86 a 100	EXCELENTE

### **C) PROCESAMIENTO DE DATOS**

Para el proceso de la información se empleó el Excel 2016 y el SPSS versión 24.

### **D) ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

#### **Prueba de Normalidad**

Para determinar que los datos del estudio siguen un comportamiento normal se hizo uso de la prueba no paramétrica de Kolmogorov Smirnov y dado que las variables presentaron una distribución no normal, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

### **E) ASPECTOS ETICOS :**

Desde el punto de vista ético el presente estudio no constituyó ningún riesgo para los participantes, la información recogida no tuvo ninguna incidencia en Servicio de Anestesiología, tampoco se realizaron preguntas de tipo personal.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

CUADRO 1. DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO

---

	Número	%
<b>SEXO</b> Femenino	31	44.3
Masculino	39	55.7

---

<b>EDAD</b>	<b>INTERVALO</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
	31 - 36	13	18.5
	36 - 41	16	22.9
	41 - 46	08	11.4
	46 - 51	16	22.9
	51 - 56	04	5.7
	56 - 61	02	2.9
	61 - 66	11	15.7

---

<b>Edad Media ( Años )</b>	45.78
----------------------------	-------

---

**CUADRO N° 2**  
**NIVEL DE MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL**

**NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS MÉDICOS ANESTESIÓLOGOS (N=70)**

<b>Nivel de Motivación</b>	<b>Encuestados</b>	<b>% encuestados</b>
Desmotivados	0	0.0
Regularmente motivados	10	14.3
Bien motivados	60	85.7
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>

**Coefficiente de Correlación : 0.706 / p : 0.000**

### CUADRO N° 3

#### DESEMPEÑO LABORAL DE LOS MÉDICOS ANESTESIÓLOGOS. (N=70)

<b>Desempeño laboral</b>	<b>Encuestados</b>	<b>% Encuestados</b>
Satisfactorio	5	7.1
Sobresaliente	18	25.7
Excelente	47	67.1
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>

**CUADRO N° 4**

**RELACIÓN DEL RECONOCIMIENTO CON EL DESEMPEÑO LABORAL Y  
RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS SOBRE LA NECESIDAD DEL  
RECONOCIMIENTO**

**NECESIDAD DEL RECONOCIMIENTO EN LOS ENCUESTADOS**

---

<b>RESPUESTAS</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>%</b>
<b>No lo considera Necesario</b>	<b>01</b>	<b>1.4</b>
<b>Regularmente necesario</b>	<b>18</b>	<b>25.7</b>
<b>Lo considera necesario</b>	<b>51</b>	<b>72.9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>

---

**Coefficiente de Correlación : 0.552 / p : 0.000**

**CUADRO N° 5**

**RELACIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL Y RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS SOBRE LA  
NECESIDAD DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

**NECESIDAD DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS  
ENCUESTADOS**

---

<b>RESPUESTAS</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>%</b>
<b>No lo considera Necesario</b>	<b>03</b>	<b>4.3</b>
<b>Regularmente necesario</b>	<b>23</b>	<b>32.9</b>
<b>Lo considera necesario</b>	<b>44</b>	<b>62.9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>

---

**Coefficiente de Correlación : 0.605 / p : 0.000**



**CUADRO N° 6**

**RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL Y  
RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS SOBRE LA NECESIDAD DE LA  
CAPACITACIÓN**

**NECESIDAD DE LA CAPACITACIÓN EN LOS ENCUESTADOS**

---

<b>RESPUESTAS</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>%</b>
<b>No lo considera Necesario</b>	<b>03</b>	<b>4.3</b>
<b>Regularmente necesario</b>	<b>23</b>	<b>32.9</b>
<b>Lo considera necesario</b>	<b>44</b>	<b>62.9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>

---

**Coefficiente de Correlación : 0.411 / p : 0.000**

**CUADRO N° 7**

**RELACIÓN DEL AMBIENTE FÍSICO CON EL DESEMPEÑO LABORAL Y  
RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS SOBRE LA NECESIDAD DEL  
AMBIENTE FÍSICO**

**NECESIDAD DEL AMBIENTE FÍSICO EN LOS ENCUESTADOS**

---

<b>RESPUESTAS</b>	<b>ENCUESTADOS</b>	<b>%</b>
<b>No lo considera Necesario</b>	<b>01</b>	<b>1.4</b>
<b>Regularmente necesario</b>	<b>17</b>	<b>24.3</b>
<b>Lo considera necesario</b>	<b>52</b>	<b>74.3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>

---

**Coefficiente de Correlación : 0.541 / p : 0.000**

## CAPÍTULO V

### DISCUSION

a) En cuadro 1 del presente estudio se puede evidenciar que la población estuvo constituida exclusivamente por 70 médicos anestesiólogos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de Lima , de los cuales 31 ( 44.3 %) son mujeres y 39 ( 55.7 %) son varones, con una media de edades de 45.78 años a diferencia de estudios relacionados al sector salud como el que se realizó en el Hospital de Moquegua el cual estuvo constituido por 199 trabajadores asistenciales entre los cuales se incluía a personal médico y no médico y también personal administrativo, no siendo posible diferenciar tanto el sexo como las edades debido a que en dicho estudio no está especificado ni el sexo ni la edad de la población estudiada, asimismo se comparó el estudio de Emilia Gladis Bobadilla Asenjo ,el cual fue realizado en 48 enfermeros del Servicio de Emergencia de Hospital de EsSalud Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo,de los cuales un 96% fueron de sexo femenino y 4% de sexo masculino y que en su mayoría presentaban edades entre 36 a 50 años, de la misma manera se comparó el estudio de Sonia Zanabria Chayña la cual se realizó en 46 trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua en los cuales no está especificada la frecuencia tanto del sexo ni la edad de la población, asimismo se comparó el estudio de Luz Maria Quispe Lazo , el cual fue realizado en 120 trabajadores entre nombrados y contratados y también entre personal administrativo y personal asistencial no médico de la Red de Salud de Huamanga , siendo en su mayoría personal de salud asistencial .

b) Con respecto al cuadro 2, al objetivo específico que busca determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de la población de estudio se puede evidenciar que en los médicos anestesiólogos de Hospital Guillermo Almenara, el coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral es 0.706 lo cual significa una correlación positiva considerable, lo cual comprueba que a mayor motivación mayor desempeño laboral a diferencia del estudio del Hospital de Moquegua en donde se usa el coeficiente de contingencia de 0.25, lo cual determina una relación baja entre motivación y desempeño laboral en Moquegua, muy por el contrario el estudio de Emilia Gladis Bobadilla Asenjo en Hospital Essalud de Chiclayo quien concluyó una relación entre motivación con desempeño laboral al obtener un coeficiente de correlación de 0.60249 siendo la vocación el factor intrínseco más alto, lo cual difiere con estudio de Sonia Zanabria Chayña en la cual de acuerdo al análisis estadístico R de Pearson se obtiene  $R=0,557$  y un  $p$  – valor = .000., entonces se concluye que existe correlación moderada y positiva entre los factores de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, a diferencia del estudio de Luz Maria Quispe Lazo, el cual concluye que la relación entre motivación y desempeño laboral es tau-B : 0.645, lo cual significa una relación moderada, debido a que la institución no vela adecuadamente a los trabajadores por priorizar ganancias financieras.

Con respecto a la motivación que presentan los médicos anestesiólogos del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, se observó que el 85.7% de los médicos están bien motivados, el 14.3% se encuentran regularmente motivados y ninguno se encuentra desmotivado a diferencia del estudio realizado en Moquegua donde se evidencia que solo el 21.5 % se encuentra bien motivado y regularmente motivado con 78.5% y coinciden con el estudio de anestesiólogos en que ninguno se halla desmotivado, considero que tal diferencia se debe a que el estudio cuya población son médicos anestesiólogos, ellos siempre tendrán la

posibilidad de crecer profesionalmente en diversas ramas de la especialidad, asimismo la comunicación es más fluida entre médicos anestesiólogos , la remuneración no es la deseada pero es aceptable a diferencia del estudio en Moquegua en donde el estudio fue realizado en una población de personal médico y no médico , en una ciudad como Moquegua con menos posibilidades de crecer profesionalmente, lo cual conlleva a que muchos participantes del estudio se sienten estancados profesionalmente lo cual conlleva a la monotonía, asimismo la remuneración del personal no médico es menor que la del personal médico y ello conlleva a la desmotivación. , muy parecido al estudio de Emilia Bobadilla en Hospital EsSalud de Chiclayo la cual concluye que en su mayoría el personal de enfermería que fue sujeta al estudio está regularmente motivado debido a la infraestructura hospitalaria antigua y el aumento de la población asegurada lo cual les llena de impotencia y frustración que afecta una adecuada atención de sus pacientes, lo cual difiere de estudio de Sonia Zanabria Chayña en donde se concluye que el 52.2% de los trabajadores del Centro de Salud de Moquegua ,tuvieron motivación alta debido a la seguridad e higiene existente asociado al buen trato ,trabajo en equipo y ascensos en el personal de salud de dicho establecimiento.

c) Con respecto al cuadro 3 relacionado al desempeño laboral de los médicos anestesiólogos en Hospital Guillermo Almenara se encontró que el 67.1% presentaba un desempeño excelente,el 25.7% presentaba un desempeño sobresaliente y un 7.1% presentaba un desempeño laboral satisfactorio lo cual está relacionado con las constantes capacitaciones que se realizan en Hospital Almenara debido a la alta complejidad de los pacientes sumado a los recursos materiales existentes en hospital a diferencia del estudio de Moquegua en donde solo 41.8% presenta desempeño

sobresaliente, 40.5% desempeño satisfactorio y 17.7% desempeño excelente, donde se demuestra que pese a las limitadas capacitaciones e infraestructura que existe en Hospital de Moquegua, el personal hace el esfuerzo por cumplir un buen trabajo, lo cual sirve para que los Gerentes se motiven a mejorar las expectativas laborales del personal de Moquegua, muy parecido al estudio de Emilia Bobadilla en Hospital EsSalud de Chiclayo en donde se concluye que 83.3 de enfermeros que formaron parte del estudio, tienen buen desempeño laboral por la buena disponibilidad a su trabajo afianzado con buenos conocimientos, habilidades, destrezas y buena actitud de persona,<sup>1</sup>

lo cual difiere con estudio de Sonia Zanabria Chayña quien concluye que el 60.9% de los trabajadores del Centro de Salud San Antonio de Moquegua presentan un nivel de desempeño medio relacionado por una bajo nivel de condiciones de trabajo ligados a constantes supervisiones que se realizan en el establecimiento.

d) Con respecto al Cuadro 4, relacionado a la dimensión de los reconocimientos, se concluyó que en el estudio, existe un coeficiente de correlación de 0.552 lo cual significa una correlación positiva considerable entre reconocimientos y desempeño laboral en los médicos anesthesiólogos de Hospital Guillermo Almenara a diferencia del estudio realizado en Hospital de Moquegua el cual concluye con un Coeficiente de Contingencia de 0.17, lo cual significa una relación muy baja con respecto a la relación de los reconocimientos con el desempeño laboral, considero que la diferencia de ambos estudios se debe a que los médicos anesthesiólogos de Hospital Almenara reciben reconocimientos de felicitación lo cual los mantiene alentados y valorados por ser partícipes de anestias en pacientes complejos, llenos de felicidad, lo cual promueve la autoconfianza de si mismos, a diferencia del personal de salud de Hospital de Moquegua, conformados por personal médico y no médico donde medianamente se sienten valorados los cuales se hallan en un hospital más pequeño donde según discusión de estudio de Moquegua, las cartas de felicitación se entregan por el

grado de amistad a los jefes y no al desempeño laboral, lo cual les promueve que la valoración hacia el personal no sea significativa, esto lleva a la reflexión que un empleado valorado por su esfuerzo, un empleado leal y feliz y ello aumenta la productividad en una empresa, muy diferente al estudio de Emilia Bobadilla del Hospital de Chiclayo en donde se concluye relación entre reconocimientos y desempeño laboral debido a que la labor de los enfermeros es reconocida por las personas de su entorno, (jefes, pacientes y familiares), estando los enfermeros de acuerdo que el reconocimiento que se da a otras profesionales es porque lo merecen. lo cual difiere con estudio de Sonia Zanabria Chayña del Centro de Salud San Antonio de Moquegua la cual concluye que la relación entre reconocimiento y desempeño laboral es moderada debido a la escasez de reconocimientos que las Jefaturas de caso con su personal, muy diferente al estudio de Luz Maria Quispe Lazo de la Red de Salud de Huamanga, la cual concluye que la relación entre reconocimientos y desempeño laboral es  $\tau\text{-}B\ 0.513$ , la cual está relacionada a las resoluciones de felicitación al personal de estudio.

e) Con respecto al cuadro 5, relacionado a las relaciones interpersonales se concluyó que la relación de las relaciones interpersonales con el desempeño laboral en los médicos anesthesiólogos de Hospital Almenara presentaron un coeficiente de correlación de 0.605 lo cual significa una correlación positiva considerable muy similar al coeficiente de contingencia de 0.39 usado en estudio de Hospital de Moquegua, lo cual significa una relación significativa, lo cual está relacionado con la buena motivación que tuvieron el personal estudiado de Moquegua, se debe a que existe buenas relaciones de cordialidad, buen trato, solidaridad y respeto al trabajo desarrollado, lo cual lleva a la reflexión que las relaciones interpersonales juegan un rol fundamental en el desarrollo integral de la persona, a través de las buenas relaciones interpersonales el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo, en contrapartida a

las carencias de las habilidades de las relaciones interpersonales , las cuales pueden provocar rechazo, aislamiento y limitar la calidad del desempeño del trabajador, de la misma forma se comparó estudio de Emilia Bobadilla del Hospital de Chiclayo donde hay relación de las relaciones interpersonales con desempeño laboral, debido al trabajo agradable en el trabajo, en donde se soluciona las desavenencias entre enfermeras compañeras de trabajo asimismo se comparó el estudio de Sonia Zanabria Chayña del Centro de Salud San Antonio de Moquegua en la cual se concluye una Correlación Moderada y Positiva entre relaciones personales con desempeño laboral.

f) Con respecto al cuadro 6 , relacionado a las capacitaciones se concluyó que la relación entre capacitaciones con el desempeño laboral de los médicos anestesiólogos de Hospital Guillermo Almenarase determinó un coeficiente de correlación de 0.411 lo cual significa una correlación positiva media a diferencia de coeficiente de contingencia de 0.15 usado en estudio de Hospital de Moquegua, lo cual se interpreta como una relación no significativa entre capacitación y desempeño , todo esto se produce por el mayor número de capacitaciones en anestesiólogos lo cual les permitirá afinar sus habilidades , maximizando así el desempeño , lo cual logrará que los anestesiólogos sientan que su Centro de Labor acoge favorablemente al desarrollo , lo cual los inspirará a trabajar mejor, a diferencia del estudio de Hospital de Moquegua donde se hallan limitadas las capacitaciones, repórtándose que personal administrativo en Moquegua fue trasladado a otras áreas sin la capacitación respectiva ,se compara asimismo el estudio realizado por Emilia Gladis Bobadilla Asenjo de Hospital de Chiclayo quien concluye no existencia de relación entre capacitaciones con desempeño laboral, dado que la mayoría de enfermeras que formaron parte del estudio, nunca habían recibido capacitaciones, comparando asimismo con el estudio de Sonia Zanabria Chayña del Centro de Salud San Antonio de Moquegua donde



se evidencia una correlación moderada y positiva entre capacitaciones con el desempeño laboral.

g) Con respecto al cuadro 7, relacionado al ambiente físico, la relación del ambiente físico con el desempeño laboral, en el estudio donde laboran los médicos anestesiólogos se determinó un coeficiente de correlación de 0.541 lo cual se interpreta una correlación positiva considerable a diferencia de coeficiente de contingencia de 0.15 usado en estudio de Hospital de Moquegua, lo cual significa una relación no significativa entre ambiente físico y desempeño, en el estudio de los anestesiólogos, ellos consideran favorable la infraestructura de Hospital Almenara, propia de un Hospital de Nivel IV del Perú, a diferencia del estudio de Moquegua donde su personal en su mayoría se halla regularmente motivado debido a que consideran que la infraestructura del Hospital es pequeña, hecho que dificulta el trabajo debido al hacinamiento y falta de privacidad lo cual merma la calidad de atención que se brinda a un paciente. el Personal no médico no considera fundamental tener ambiente físico adecuado, esto es debido a que el trabajador se siente cómodo en el ambiente donde labora, esto exacerbará que el trabajo no sea aburrido., asimismo se comparó el estudio de Emilia Gladis Bobadilla Asenjo de Hospital EsSalud de Chiclayo la cual concluye que no hay relación entre ambiente físico con desempeño laboral, debido a que en el hospital de Chiclayo no existe una buena iluminación ni buena ventilación, muy por el contrario existe demasiado ruido lo cual contribuye a un bajo rendimiento personal, se compara asimismo el estudio de Sonia Zanabria Chayña de Centro de Salud San Antonio de Moquegua, la cual concluye una correlación moderada y positiva entre ambiente físico con desempeño laboral, debido a limitada infraestructura existente en dicho establecimiento de salud.

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### **A. Conclusiones**

**Primera.** Se confirmó la existencia de la Influencia de la motivación con el desempeño laboral de los de los Médicos Anestesiólogos del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud Lima.

**Segunda.** Se comprobó la existencia de la Influencia de los reconocimientos y/o incentivos con el desempeño laboral de los de los Médicos Anestesiólogos del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud Lima.

**Tercera.** Se verificó la existencia de la Influencia de las relaciones interpersonales con el desempeño laboral de los de los Médicos Anestesiólogos del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud Lima..

**Cuarta.** Se reconoció la existencia de la Influencia de las capacitaciones con el desempeño laboral de los de los Médicos Anestesiólogos del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud Lima.

**Quinta.** Se determinó la existencia de la Influencia entre el Ambiente Físico y el desempeño laboral de los de los Médicos Anestesiólogos del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud Lima.

## **B . Recomendaciones**

1° Es necesario que la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional de San Agustín considere la posibilidad de hacer llegar copia del presente Trabajo al Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, a fin de que tomen conocimiento de la importancia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Médicos Anestesiólogos del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Se sugiere que el presente trabajo se presente a la dirección del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, con la finalidad que dispongan de un documento formal que sirva de apoyo en su gestión administrativa.

2° Siendo la Motivación un Instrumento de Gestión, se debe implementar a la brevedad en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen la Aplicación de una Política de Incentivos Laborales, Capacitación, Reconocimientos, Becas , lo que permitirá desarrollar en los trabajadores sus capacidades y contribuir al logro de objetivos y metas organizacionales.

3° La Unidad de Recursos Humanos del Hospital EsSalud Guillermo Almenara Irigoyen en coordinación con la Dirección del Hospital , debe implementar y estandarizar las Fichas de Evaluación del desempeño, basado en criterios, **objetivos** y de fácil aplicación ,los mismos que deben ser realizados por personas capacitadas y aplicadas en forma periódicamente resultados que deben ser retroalimentadas a sus trabajadores.

4° Recomendar a la Red Asistencial Almenara del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen la pronta capacitación de los Integrantes del Area de Recursos Humanos en técnicas de manejo de Personal, ya que es Personal relativamente nueva en esa Unidad.

5° Recomendar a la Red Asistencial Almenara del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen agilizar la pronta implementación de Infraestructura del Hospital, lo que permitirá mejorar la calidad de atención de los pacientes asegurados.

## BIBLIOGRAFÍA

1. **Mamani S**, Influencia de los Factores Motivacionales sobre la Calidad de Gestión, Tacna, Universidad Nacional Jorge Basadre de Tacna, 2016
2. **Estela Raffino**. “Motivación “- Argentina - Agosto 2020.
3. **Dresda Arce, Marjorie** . “Factores que influyen en la Motivación Laboral y Propuesta de Programa de Motivación. Lima, Universidad Nacional Agraria La Molina , 2014 .
4. **Joglar Lasa, Nekane**. “Motivación y Reconocimiento”, Universidad Panamericana, Mexico, 2014.
5. **Atkinson P**. Motivación ,1 Ed. México DF ,Edit. Trillas-1999.
6. **Cofer C**. Psicología de la Motivación , 2 Ed, México DF ,Edit. Trillas,1993
7. **Quispe, L**. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Huamanga,2017.
8. **Palomino A**. Gerencia de Empresas y Administración de la Calidad ,1 Ed, Lima – Perú- Edit. Universidad San Martín de Porras, 2000.
9. **Chirinos M**. Metodología de la Investigación Científica, Arequipa ,Edit. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
10. **Rodriguez , J**. El Factor Humano en la Empresa – Madrid- España-Primera Edición. Edit. Deusto S.A , 2001
11. **Friedolin, R**. Recursos Humanos en Anestesiología
12. **Huamani, B**. Influencia de los Factores de Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II EsSalud Moquegua , Lima- Universidad Inca Garcilaso de la Vega , 2006.
13. **Furnham, A**. Psicología Organizacional El Comportamiento de los Individuos en las Organizaciones, Londres, Edit. Oxford University - Pag. 260-262-2000
14. **Bobadilla , M** . Factores Motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital EsSalud de Chiclayo ,Chiclayo,Universidad Cesar Vallejo ,2016.
15. **Zanabria, S**. Factores de motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud San Antonio de Moquegua, Moquegua - Universidad Cesar Vallejo, 2018.

## ANEXOS

### ANEXO I

#### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

##### **I. DATOS GENERALES**

1. EDAD: ..... ESTADO CIVIL.....
2. SEXO: .....
3. TIEMPO QUE TRABAJA EN LA INSTITUCIÓN: .....
4. TIPO DE CONTRATO : 276 ( ) 728 ( ) CAS ( )

##### **II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA**

**1. ¿Ha recibido Ud. incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación o beca de capacitación) durante el tiempo que viene laborando en el hospital?**

- a) Más de uno ( )
- b) Uno ( )
- c) Ninguno ( )

**2. ¿La remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado?**

- a) Siempre ( )
- b) A veces ( )
- c) Nunca ( )

**3. ¿De qué manera las condiciones físicas del ambiente de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?**

- a) Me ayuda mucho ( )
- b) Me ayuda poco ( )
- c) Ni una cosa, ni otra ( )

**4. ¿Considera Ud. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención de salud es apropiada?**

- a) Siempre ( )
- b) A veces ( )
- c) Nunca ( )

- 5. ¿Cómo considera la relación entre Ud. y su jefe inmediato?**
- a) Buena ( )
  - b) Regular ( )
  - c) Mala ( )
- 6. ¿Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo?**
- a) Buena ( )
  - b) Regular ( )
  - c) Mala ( )
- 7. Considera Ud. que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido**
- a) Buena ( )
  - b) Regular ( )
  - c) Mala ( )
- 8. ¿cuántas capacitaciones ha recibido en los dos últimos años?**
- a) Mas de 4 ( )
  - b) De 2 a 4 ( )
  - c) De 0 a 1 ( )
- 9. ¿Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral?**
- a) Bueno ( )
  - b) Regular ( )
  - c) Malo
- 10. ¿Cómo considera Ud. su nivel de productividad?**
- a) Aceptable ( )
  - b) Inaceptable ( )
  - c) No medible ( )
- 11. ¿Cree que Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?**
- a) Creo que si ( )
  - b) Creo que no ( )
  - c) No opino ( )

## ANEXO II

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

#### I. DATOS GENERALES

Nombre: .....

Nombre de Jefe de Servicio que realiza la Evaluación.....

#### II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Lea cuidadosamente los rangos de valoración y factores de la calificación.  
Marque la opción que mejor identifique a su trabajador.

ITEMS	25	45	65	85	100
	Muy inferior	Inferior	Satisfactorio	Sobresaliente	Excelente
Conocimiento teórico y técnico					
Capacidad de análisis y aplicación					
Forma de cumplir la función					
Cantidad y volumen					
Iniciativa y recursividad					
Oportunidad					
Nivel de compromiso					
Exigencia personal					
Confidencialidad y lealtad					
Atención a prioridades					
Trabajo en equipo y habilidades sociales					
Hábitos de trabajo y disciplina					





