



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación y productividad laboral de profesionales de salud del
policlínico de Essalud en Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Palomino Contreras, Monica Alina (orcid.org/0000-0003-0762-3246)

ASESORA:

Mg. Alayo Canales, Cecilia Magali (orcid.org/0000-0003-3893-9868)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Inspirado y profundamente agradecida al amor y esfuerzo que mi madre me ha demostrado, por su apoyo permanente, por su temple y su confianza en un logro para mi crecimiento profesional.

Agradecimiento

Especialmente a toda mi familia, quienes siempre demostraron orgullo por cada paso que he dado en mi desarrollo profesional.

A mi asesor, quien supo brindarme la mejor orientación y consejos para el avance de mi tesis.

A mis queridos amigos, quienes me animaron a no rendirme y continuar con el esfuerzo de lograr mi crecimiento profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	34

Índice de tablas

Tabla 1. Población.....	14
Tabla 2. Validez.....	15
Tabla 3. Confiabilidad.....	16
Tabla 4. <i>Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach</i>	16
Tabla 5. <i>Niveles de Motivación</i>	18
Tabla 6. Niveles de Productividad Laboral	18
Tabla 7. <i>Niveles de Eficiencia</i>	18
Tabla 8. Niveles de eficacia	18
Tabla 9. Niveles de adaptabilidad	19
Tabla 10. Prueba de normalidad	19
Tabla 11. Correlación hipótesis general	20
Tabla 12. Correlación Hipótesis específica 1	20
Tabla 13. Correlación Hipótesis específica 2	21
Tabla 14. Correlación Hipótesis específica 3	21
Tabla 18. Operacionalización de la variable 1	35
Tabla 19. Operacionalización de la variable 2	36

RESUMEN

La investigación se proyectó en determinar si existe relación entre la motivación y la Productividad Laboral de los profesionales de salud del Policlínico de Essalud en Lima, 2022. La metodología del estudio presenta las siguientes características, es tipo básico, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal; y correlacional, ya que analiza el nivel de vinculación las dos variables en estudio.

Para ambas variables se aplicó el instrumento del cuestionario en la escala de Likert, donde en la variable motivación se tuvo 21 preguntas, mientras que para la segunda variable Productividad Laboral se tuvo 20 preguntas. La validez del instrumento fue dada por tres profesionales expertos y su confiabilidad fue comprobado por medio del Alpha de Cronbach, en tal sentido se pudo garantizar su fiabilidad. La población total que participo fue de 100 colaboradores del Policlínico de Essalud en Lima, 2022, siendo la misma cantidad para la muestra. El estudio explica que la significancia alcanzada con el estadígrafo rho de Spearman es de 0.001 menor que el 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de investigación, además se aprecia una correlación positiva baja (0.326) por lo que se concluye que, si existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Palabras clave: Motivación, productividad laboral, eficiencia, eficacia, adaptabilidad.

ABSTRACT

The research was designed to determine if there is a relationship between motivation and labor productivity of health professionals at the Essalud Polyclinic in Lima, 2022. The methodology of the study has the following characteristics: basic type, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design; and correlational, since it analyzes the level of linkage between the two variables under study.

For both variables, the questionnaire instrument was applied on a Likert scale, where the motivation variable had 21 questions, while the second variable, Labor Productivity, had 20 questions. The validity of the instrument was given by three professional experts and its reliability was checked by means of Cronbach's Alpha, in this sense it was possible to guarantee its reliability. The total population that participated was 100 collaborators of the Essalud Polyclinic in Lima, 2022, being the same amount for the sample. The study explains that the significance reached with Spearman's rho statistic is 0.001 lower than 0.05, so the research hypothesis is accepted, and a low positive correlation (0.326) is also observed, so it is concluded that there is a significant relationship between motivation and labor productivity of health professionals at the Essalud polyclinic in Lima, 2022.

Keywords : motivation, labor productivity, efficiency, effectiveness, adaptability.

I. INTRODUCCIÓN

En el nuevo contexto de la pandemia, es necesario contar con centros o instituciones de la salud, que tengan características emprendedoras e innovadoras, es decir que sepan responder a las demandas y constancia de cambios de tal manera que se desarrolle en los colaboradores la conducta de labor en equipo y buena productividad laboral.

La motivación vinculada al campo laboral, recientemente es conceptualizada como un proceso que permite incentivar, impulsar y conservar la conducta de los colaboradores para lograr la obtención de los propósitos anhelados; por tal motivo en el ámbito laboral es imprescindible detectar los motivos que dan el empuje al actuar de los individuos, puesto que la manipulación de la herramienta de la motivación, entre otras medidas, las autoridades máximas de los centros de labor pueden manejar los componentes de tal manera que una empresa tenga un correcto funcionamiento, de tal forma que también los trabajadores se encuentren complacidos (García Londoño y Ortiz, 2016).

De esta forma se puede añadir que la palanca principal que realza al desarrollo de diferentes instituciones viene a ser el capital humano, lo que hoy por hoy llamamos colaboradores, es por ello que se busca innovar diferentes aspectos laborales las cuales resulten satisfactorios e impulsores para que exista el menor riesgo de contar con colaboradores que no se sientan comprometidos con los objetivos, sus labores o funciones para las instituciones de la salud. Por lo que debemos tener en cuenta que la motivación no es algo notorio ni palpable, esto quiere decir que solo podrá ser notado a partir que un individuo lo exteriorice y puede resultar invasivo en una persona durante cierto tiempo. Por ello, se entiende que la motivación será evidenciada por medio del comportamiento de una persona desde un principio hasta que se logre satisfacer una demanda.

A consecuencia de una eficiente dirección, es decir donde las autoridades responsables tienen un gran reto que es lograr identificar en sus colaboradores cuales son las causas que los incentiva, los impulsa y cuales son sus demandas; de todas estas respuestas el responsable de la organización podrá tomar las decisiones de manera oportunas para que así, se puedan

obtener una buena productividad laboral que no sea interrumpida por diferentes conflictos de necesidades, siendo un proceso continuo y permanente. Del desarrollo laboral, podemos obtener una productividad y esto se demuestra en la buena actitud, en la preocupación de su desenvolvimiento eficiente de sus funciones, en la capacidad de atención y el compromiso con el centro de labor, es por ello que se evidencia la importancia de impulsar o motivar la productividad del colaborador.

Entonces, si una organización y especialmente las personas responsables toman en consideración a la motivación como un factor importante para conocer, comprender e idear nuevas estrategias que permitan que los trabajadores no se sientan ajenos a las metas de la empresa, sino que se sientan parte y que cada logro de la organización también es un logro individual. Los individuos representan parte fundamental dentro de una institución, así como para el mundo, ya que son los únicos que tienen la capacidad para ir mejorando durante el transcurrir del tiempo, es decir desarrollan nuevos aprendizajes y obtienen muchas experiencias (Cubas, 2013).

Es por ello que, la investigación toma como el centro de estudio al policlínico de Essalud en Lima, donde la motivación representa el ancla principal para realzar las características productivas de los colaboradores. La investigación representa una nueva vía de información, que pueda ser de mucha ayuda a los posteriores investigadores, sobre el tema de la motivación y el productividad laboral, ya que trata de explicar los motivos que impulsan a los colaboradores a ser partícipes y comprometerse con su centro de trabajo, pero también se hace hincapié en darse a conocer las causas que hacen que un colaborador se sienta ajeno o no comparta la misma motivación en lograr propósitos u objetivos; y finalmente se resalta el papel del responsable de la organización de salud, porque se puede ver que sin su participación no existe quién pueda reconocer la forma o los medios para llegar a los colaboradores. Asimismo, se pueden encontrar diferentes estudios que cogen las variables en la investigación, donde muchos de los resultados apuntan a desarrollar estrategias, mecanismos, técnicas, entre otros caminos para que se logre una estabilidad productiva.

Por ello, el policlínico de Essalud en Lima, con referencia a sus actividades que ejecutan día tras día a su función frente al paciente, es por ello que reconocen

que la motivación es un factor que muchas veces no es tratada, sino por el contrario dejado de lado, porque se considera que la productividad es parte de la obligación de los colaboradores, sin embargo, queda demostrado que la motivación como la productividad son factores que van de la mano.

Por consiguiente, a lo expuesto, la situación problemática es ¿Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022? y los problemas específicos ¿Existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022? ¿Existe relación significativa entre la motivación y la eficacia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022? ¿Existe relación significativa entre la motivación y la adaptabilidad de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022?.

En tal sentido, en el Perú se debe dar la importancia debida a la incentivación como factor paradigmático para los colaboradores de los centros u otras instituciones de la salud, ya que se tendrá como resultado una productividad eficiente, eficaz y adaptable. Por ello, la investigación se justifica en ser teórica, ya que vamos a encontrar que el desarrollo teórico de la investigación, permitirá tener una mayor abundancia sobre el tema que se desarrolla, que resulta ser una preocupación que hoy. Entonces, con el trabajo encontraremos o tendremos mayor luz sobre el tema que relaciona la motivación y productividad laboral; práctica, con la investigación puesta en marcha, permitirá que muchas autoridades brinden o planifiquen mejores mecanismos en cuanto a la motivación que se les brinda a sus colaboradores. Por ello, poner en práctica las mejores estrategias para optimizar la producción laboral policlínico de Essalud, asegura mejores y mayores beneficios que aseguran la estabilidad laboral, la mejor atención y el reconocimiento de parte de los usuarios; social, en este aspecto, se busca brindar la mejor atención, así como de las mejores experiencias de los usuarios de la salud, para ello se observa la importancia de que los colaboradores tengan la mejor predisposición para desarrollar sus funciones, asimismo tengan el compromiso con los propósitos que el centro de salud y metodológica, porque emplea bases teóricas, es cuantitativo, no experimental, es decir se da a conocer hechos en que se dan sin alternar ningún factor.

Como objetivos del estudio tenemos los siguientes: determinar si existe relación entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022. Y como metas específicas esta: determinar si existe relación entre la motivación y eficiencia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022; determinar si existe relación entre la motivación y eficacia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022; y determinar si existe relación entre la motivación y la adaptabilidad de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Y finalmente, tenemos a las hipótesis Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022, y las hipótesis específicas son: existe relación significativa entre la motivación y eficiencia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022; existe relación significativa entre la motivación y eficacia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022; y existe relación significativa entre la motivación y adaptabilidad de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Frente al aspecto referencial, tenemos a los antecedentes nacionales y los antecedentes internacionales.

Barreto (2020) la tesis realizada intenta dar a conocer la pertinencia que tiene la motivación en cuanto a la productividad laboral de los colaboradores del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020. Tiene como objetivo de determinar el lazo entre las dos variables. El estudio tiene el diseño no experimental, es cuantitativo, es correlacional de corte transversal, además es una investigación no probabilística sino a conveniencia. Es estudio tuvo como población a 352 y como muestra a 220 colaboradores. Como instrumento para ambas variables se tuvo al cuestionario, mientras que la técnica fue la encuesta. Los resultados del estudio fue que efectivamente, sí relación entre la motivación y la productividad laboral, encontrándose un valor para Rho de Spearman $=0,566 = 0.000 < 0.05$, y en la conclusión de acuerdo al resultado se descarta la hipótesis nula; y se señala que la incidencia es positiva y revelador.

Para Lozano y Mori (2019) la mira estudio estuvo en determinar el vínculo de la motivación con la productividad laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018. El aspecto metodológico encontramos que es una investigación básica, correlacional descriptivo, no experimental de corte transversal. La población se integró por 21 personas entre damas y caballeros de entre 25 y 60 años, para la muestra se tomó la misma cantidad. Como instrumento se adoptó el cuestionario tanto para la motivación como la productividad laboral. El resultado del estudio arrojó que si existe relación relevante entre ambas variables ($r = 0.281^{**}; p < 0,00$); asimismo se concluye a que mientras más sea la motivación, también habrá un alza en la productividad.

De acuerdo a Halanocca et. al (2019) de acuerdo a su trabajo su meta fue determinar la existencia de una relación de los factores humanos: motivación y satisfacción laboral en la productividad del personal que trabaja en la organización de la Salud. Donde la metodología desarrollada es la de recolección de datos es de corte transversal. La investigación desarrollo un diseño sin experimentación, de tipo correlacional. Dentro de la población se formó 3 conjuntos de personal de salud que trabajan en el INSNSB, es decir un total de

909 colaboradores, 334, 285, y de los tres grupos se cogió 179, profesionales de diferentes para la muestra; para ello se utilizó los instrumentos encuestas, Focus group y entrevistas de motivación, como conclusión se obtuvo que la motivación y satisfacción laboral tienen incidencia directa en el resultado de los colaboradores.

De acuerdo a Salazar (2018) para su estudio propuso como meta encontrar la conexión entre el factor motivante y la productividad en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. Dentro de las características vemos que su metodología no presenta experimentación cuantitativa, correlacional, descriptiva, transversal y aplicada. Para la aplicación del instrumento cuestionario para ambas variables, se necesitó una muestra de 87 colaboradores médicos y como población se tuvo a 296. En la conclusión tenemos que, existe relación relevante entre motivación y la productividad laboral siendo ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,668 Correlación es notablemente positiva y alta).

Luego, Retamozo (2018) en su investigación trato de comprobar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. Se empleo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal, muestreo probabilístico, la técnica en uso fue la encuesta y como instrumento para las variables fue el cuestionario. En la población se tuvo a 300 trabajadores, mientras en la muestra estuvieron 170 profesionales. El resultado se comprobó que existe relación entre los termines de la investigación, y en la conclusión, es decir un valor considerado para Rho de Spearman = 0,334 = 0.000 < de 0.05, por lo que nos lleva a concluir que se descarta la hipótesis nula, pero si se acepta que hay una relación directa e importante.

Dentro de los antecedentes internacionales, encontramos fuentes teóricas que son el soporte de la presente investigación.

Velásquez (2021) el trabajo se trató sobre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil. La meta que tuvo la investigación fue detectar los evidencias que incentivan que tienen pertinencia en la eficacia de los colaboradores del campo de salud, para ello debemos saber que el estudio fue cuantitativo, corte

transversal no experimental y correlacional. La herramienta empleada fue la encuesta, pero de manera electrónica, asimismo se tuvo una población y muestra de manera voluntaria. El resultado que se logró fue que, de concordancia con el aspecto teórico - práctico y leyes implantadas por investigadores profesionales en el área de incentivación, de igual forma los componentes logrados por medio de la investigación de un centro de salud.

Según Veliz (2020) el propósito del trabajo fue llevar a cabo un análisis qué elementos intrínsecos o extrínsecos consignados de la motivación que tienen una gran 4 conexión en la etapa del desempeño laboral del personal de la Gerencia de Salud de COSSMIL de La Paz, el trabajo tiene las siguientes características: descriptivo-correlacional, el objetivo trato de especificar y distinguir la conexión entre la motivación y el desempeño laboral. La población tomada fue de son 65 individuos, con quienes se empleó instrumentos como cuestionarios, entrevistas y escala de tipo likert. Al resultado al que se llegó fue que los materiales de investigación empleados, nos dieron la oportunidad de medir los cambios de conducta de los términos sometidos a la investigación. Según los resultados logrados explican que la influencia de los factores intrínsecos y extrínsecos son mínimos, sin embargo, tienen un gran vínculo con el desempeño laboral. La conclusión a la que se llegó fue que los instrumentos empleados, dieron la oportunidad de poder medir la conducta de las variables.

Además, Burgos (2020) el objetivo se intenta determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de las Instituciones del sector salud en Colombia, se caracteriza por que fue aplicada, evaluativa y de campo, no experimental transeccional. Para ello, fue aplicada a una población que se conformó por máximas autoridades de RRHH. Para la investigación se empleó el elemento del cuestionario para cada variable con aportes de tipo de escala de Likert. La conclusión que se obtuvo fue que el rendimiento de trabajo en las organizaciones de salud del país en investigación resulta ser deplorable con miras a obtener los propósitos y como resultado se obtiene una gran discrepancia entre los logros individuales y las metas en grupo en su desempeño laboral, referente a la responsabilidad de las reglas, actividades, eficiencia y validez.

Coque (2020), en el estudio se tiene como propósito analizar el peso laboral de productividad laboral basada en incentivos para Laboratorio Clínico

del Hospital Metropolitano Quito. Sobre la metodología, nos dice que tiene un enfoque cuantitativo no experimental, correlacional y de corte transversal. Instrumento empleado fue la encuesta, a una población de 69 instituciones y una muestra de 224 colaboradores. El resultado frente al estudio indica que los colaboradores de la institución de salud tienen voluntad para ejecutar las actividades de las que siente compromiso y satisfacción al hacerlas, además desconoce la situación de su área por lo que de esa manera no sabe cómo apoyar, sin embargo, si el tuviese el conocimiento sobre la verdadera situación daría nuevas ideas. En la conclusión podemos comprobar que el factor intrínseco si juega un papel importante en la motivación.

Triviño (2017) la meta del trabajo fue estudiar los alcances de las definiciones de “motivación laboral” a la gestión del servicio de enfermería en el Hospital Universitario de la Universidad Nacional de Colombia. Es descriptiva, gestada por medio de investigaciones académicos y científicas, que lograron un avance en cuanto a la administración de la motivación laboral en enfermería, en el tiempo del 2000-2017. Además, como población se aborda todos los colaboradores el Hospital de Colombia. Como resultado tenemos que la incentivación laboral viene a ser el arranque que debe tener el individuo frente al avance de su labor y está profundamente ligado con la saciedad del trabajo. La conclusión de la investigación indica que la motivación está dentro de cada ser humano, por ende, está dentro del contexto laboral, porque representan una fuerza de trabajo.

Respecto a las teorías y enfoque que brindan un concepto acerca del tema en desarrollo, podemos ver que, en el campo de los colaboradores de los centros que brindan atención en cuanto a la salud, a la motivación debe lograr un propósito se le entiende como el factor esencial de la productividad profesional (Chiavenato, 2017).

Para Espada (2012), explica que la motivación, viene a ser un elemento emocional esencial para la persona y sobre todo para los trabajadores, es decir estar incentivado para ejecutar actividades rutinarias sin desgano y sin el mínimo esfuerzo complementario (...) (p.34). Las definiciones acerca de la motivación, tienden a dar respuesta a los diferentes enfoques de acuerdo al tema, por ello Duane (2007) señala que el motor que da esa fuerza para que las personas

puedan cumplir o lograr sus propósitos para el bienestar individual es conocido como la motivación. Dentro de instituciones podemos evidenciar que los grupos humanos buscan lograr fines comunes y obtener logros personales que hagan realidad una mejora, lo cual como consecuencia se tenga la satisfacción profesional, por ello es importante tener presente a los valores corporativos y la motivación.

Asimismo, Chiavenato (2002), explica sobre la motivación, las demandas de los individuos son diferentes y no son perennes, por ello generan tipos de acciones o conductas, que son activadas por los mismos personas, entonces podemos mencionar los siguientes eventos (p. 68) (1) Tenemos que la conducta cuando es impulsado: la incentivación pertenece a una parte fundamental de la personalidad del individuo, que representa ser el médula principal de la persona (Chiavenato, 2002, p. 68), (2) Las características en la conducta de los individuos es persuadido, es decir nace, pero a la vez está relacionado con la realidad (Chiavenato, 2002, p. 68) (3) La conducta está direccionada hacia las metas, se remite a los retos puestos en marcha por las organizaciones para lograrse, es decir para lograr incrementar la productividad laboral, impulsado el desempeño de cada uno de los individuos (Chiavenato, 2002, p. 69).

Para Perret (2016), considera que la motivación es una pieza esencial en todos los participantes de un centro, institución u organización de trabajo, porque los impulsa a llevar a cabo acciones en favor de la corporación. Al mismo tiempo consentir el rendimiento además de poder fomentar un buen entorno laboral. Haciendo posible así la ganancia de excelentes resultados para el avance perenne de la organización o institución, por medio de acciones que respalden el deseo de obtener lo que se desea, se piense o se anhele (p. 59).

En el ámbito laboral específicamente en el campo de la salud, resulta importante e indispensable la motivación en los colaboradores, ya que el causar o lograr un estímulo positivo en los trabajadores de la salud asegura que se pueda brindar una mejor atención, un buen desarrollo laboral, la generación de un excelente clima laboral, y una gran productividad laboral. Asimismo, en los usuarios podemos observar el cambio de actitud en la valoración o reconocimiento al trabajo que realizan los colaboradores. De esta manera los trabajadores de la salud sienten que, valorados comprendidos en su necesidad,

que nos vistos solo como una personal más que deba cumplir sus obligaciones por el salario que reciben, sino que su profesión es reconocida y es respetada. La parte administrativa de la institución por tanto juega un papel importante en generar un estímulo que logre que los colaboradores, sientan compromiso e identificación con el centro o institución de la salud.

La variable motivación esta dimensionada en:

La variedad de funciones, encontraremos dentro de las diferentes áreas del centro de salud, donde cada una presenta características que le permite al colaborador desenvolverse de acuerdo a sus funciones o actividades que le toca realizar.

El Reconocimiento de funciones, cada colaborador de una empresa u organización tienen funciones dirigidas y asignadas, lo que hace que se desempeñen de manera óptima, ya que puede lograr los propósitos trazados en su área.

La Relevancia de las funciones, cada una de las actividades a realizar de un colaborador tiene importancia para el área donde se desempeña, es por ello que en la organización se forma un equipo compacto, lo que da muestra de una satisfacción por parte de los colaboradores al encontrar valoración en su trabajo.

De acuerdo a Sepúlveda (2003), la autonomía tiene que seguir parámetros, principios o normas que se encuentra dentro de una persona, que fue impregnada por medio de un proceso de integración continua e independiente. Las normas dentro de la autonomía, son resultados de una pensamiento libre y respetable, siempre y cuando hay un acuerdo de por medio.

La retroalimentación, de acuerdo a Portellano et. al (2000), debe ser permanente constituida por procesos que son dirigidas hacia el avance y logros de desempeños y capacidades vinculadas al aprendizaje social, sin embargo, esto puede ser vulnerada por complicaciones neurológicas durante las diferentes etapas del desarrollo humano.

En principio para Gutiérrez (2010) considera que la productividad laboral, está dado por una adecuada estructura de la organización, con el fin de cumplir y obtener los logros o propósitos, siendo los colaboradores quienes saquen lo mejor de cada medio o recurso (p.21).

Entonces, se puede evidenciar que la productividad laboral se desarrolla y tiende a crecer cuando es impulsada por la motivación, es decir que a medida que ciertas características, demandas sean estimuladas de manera positiva, no hay ninguna alternativa ni contemplar de emplear ningún medio de coacción, es decir que por la fuerza se busque lograr los objetivos.

De acuerdo a Marvel et. al (2014), la productividad de una organización es el producto anhelado de los colaboradores, puesto que es muestra de un crecimiento sustentable de la organización. Las personas que colaboran, tienen la función y responsabilidad de comprometerse para continuar con el mismo desarrollo, por medio de la optimización de medios, siendo esta la forma de producir buenos resultados y servicios (p.7). Entonces, ni los colaboradores ni las autoridades superiores tendrán la menor duda que aplicando estrategias teniendo como sustancia principal a la motivación, no dudarán en aplicarla en favor de la superación personal e integral del grupo de personas.

Para Gutiérrez (2010) se ubican tres dimensiones de la productividad laboral:

Eficiencia, para Gutiérrez (2010) considera que son las cualidades de poder realizar funciones de manera idónea, empleando los mismos elementos para lograr el propósito. Es decir, mientras más sean las metas alcanzadas con la misma cantidad de medios o recursos (p.21). Con la aplicación de unas acciones efectivas y de forma articulada con la nueva era tecnológica de los medios humanos, la cooperación y los órganos institucionales.

Eficacia, según Gutiérrez (2010), representa la capacidad para poder hacer funciones o tarea de forma correcta, empleando las mismas herramientas para lograr el objetivo anhelado. Entonces, si logramos mayores objetivos o propósitos nos vamos a dar cuenta que serán con las mismas herramientas o medios que se emplearon inicialmente (p.21). Por lo tanto, si hacemos una combinación estratégica de los recursos o herramientas que trascienda mucho más allá de unos pocos logros o menores objetivos, sino podremos ver todo lo que se puede lograr.

Adaptabilidad, Gutiérrez (2010) hace referencia a la acción de situarse a los distintos cambios que se suscitan en una institución, durante su desarrollo de reformación. (p. 21). En tal sentido, se cimenta la idea de tener en cuenta en las

organizaciones el termino adaptabilidad, así como el ser líder quien es la pieza clave que generará contribuciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

El estudio es un tipo básico, de enfoque cuantitativo, que de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), se trata de investigaciones que requieren de un trabajo estadístico, de tal manera que se pueda realizar una medición los fenómenos con el objetivo de poder comprobarlos (p.6).

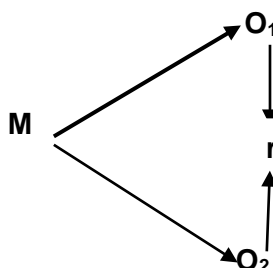
Es correlacional simple, Hernández y Mendoza (2018), indican que este tipo de investigación tiene como propósito poder analizar el vínculo que tiene dos o más términos en estudio, pero dado en una situación dada (...) (p.121).

Para Hernández (2003) indican que un estudio transversal, trata de la recolección de los datos en un determinado tiempo, es decir se cuenta con un solo momento, esto con la intención de lograr una descripción y desarrollar un análisis de la conducta de los elementos que brindan una respuesta, no se requiere la medición de la evolución del fenómeno, solo es de obtener la respuesta en un tiempo determinado.

3.1.2. Diseño

Es no experimental, donde según Hernández et. al (2010, p. 149) manifiestan que se trata en realizar investigaciones donde no se requiere de la alteración o tratamiento de las variables, decir se trata solo de observar los acontecimientos en su contexto natural para proseguir con su respectivo análisis.

Diseño:



En el esquema:

M= muestra de la investigación

O1= observaciones de la variable 1

O2= observaciones de la variable 2

R= relaciones entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1: Motivación

Para Espada (2012), explica que la motivación, viene a ser un elemento emocional esencial para la persona y sobre todo para los trabajadores, es decir estar incentivado para ejecutar actividades rutinarias sin desgano y sin el mínimo esfuerzo complementario (...) (p.34).

Por ello, las dimensiones de la motivación para la investigación son las siguientes:

Variedad de funciones, se trata de las pertinencias, habilidades, contexto de trabajo, exigencias de trabajo y dedicación notable.

Reconocimiento de funciones, trata acerca del aporte de servicio y organización de trabajo.

Relevancia de funciones, abordamos la consideración de tareas y valoración de trabajo.

Independencia, se divide en nivel de decisión y libertad de actividades.

Retroalimentación, el proceso requiere de asistencia de jefaturas y asistencia de compañeros.

Variable 2: Productividad Laboral

Gutiérrez (2010) considera que la productividad laboral, está dado por una adecuada estructura de la organización, con el fin de cumplir y obtener los logros o propósitos, siendo los colaboradores quienes saquen lo mejor de cada medio o recurso (p.21).

Referente a la productividad laboral, está dimensionada en:

Eficiencia, tenemos sobre esta dimensión a la estadística de cooperación para realizar labores profesionales, distribución de recursos y responsabilidad de funciones.

Eficacia, requiere de actuar con ética y un desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas.

Adaptabilidad, sus características son: la atención a necesidades del profesional y el respeto a funciones del profesional.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Hernández y Mendoza (2018), conceptualizan a la población como el conjunto sin fin o con un límite de la integridad de individuos, que tienen características con parecidas o semejantes (p.113). Por ello, que para esta investigación se tomó un total de 150 colaboradores de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Tabla 1. *Población*

Trabajadores	Cantidad
Todo el personal	100

3.3.2. Muestra

Según Palella y Martins (2008), manifiestan que la muestra “representa un subgrupo que guardan relación, características o semejanzas casi de manera precisa, de tal manera que puedan ser extraídos de la población, la cual está sujeta a una investigación” (p.93). Por ello, en el caso del estudio se tomará a 150 colaboradores de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Viene a ser para Arias (2006, p. 83) el proceso donde se puede saber o tener una idea sobre la probabilidad que tiene cada uno de los componentes que conforma la muestra.

3.3.3. Unidad de análisis

Se trata acerca de cada uno de los trabajadores de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Encuesta

Para el estudio se procedió a trabajar con la técnica de la encuesta. Por ello, según Ñaupas et. al (2018), exponen que se trata de la aplicación de preguntas que están dentro del diseño de la técnica, con el objetivo de lograr obtener datos las cuales son necesarios para el avance del estudio (p. 58). Sobre la encuesta aplicada a los 100 colaboradores del policlínico de Essalud en Lima, se obtendrá un resultado que serán plasmados en los gráficos estadísticos.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario

Se puso en ejecución el instrumento del cuestionario. Donde Hernández y Mendoza (2018), mencionan que este instrumento esta vinculado a la técnica de la encuesta, donde tiene la cualidad de creación de cierta cantidad de preguntas que guardan relación con los términos en estudio, así como de sus indicadores, por lo que el propósito es la obtención de datos para corroborar la hipótesis (p.88). Cada pregunta del cuestionario ira acompañado de la escala de Likert, donde 5 es siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 nunca y 1 casi nunca.

3.4.3. Validez

De acuerdo a Bernal (2010), explica que un instrumento tiene validez cuando hace referencia al nivel que se puede cuantificar una variable en estudio, así como su medición, es decir está enfocado a lo que específicamente se requiere medir, siempre y cuando sus indicadores brinden la misma intención. Para llevar a cabo la investigación se puso bajo revisión previa el instrumento a 03 expertos profesionales referentes de la carrera.

Tabla 2. *Validez*

	Experto	Aplicable
Variable		
Motivación		

3.4.2. Confiabilidad

Para Bernal (2010), considera que el instrumento demuestra su capacidad para poder replicar respuestas o datos parecidos, donde se haga la medición a la misma muestra de estudio en situaciones similares. En la investigación se desarrolló la prueba piloto a 100 colaboradores de policlínico de Essalud en Lima, asimismo se ejecutó la prueba de Alfa de Cronbach.

Tabla 3. *Confiabilidad*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de ítems
Motivación	.732	21
Productividad Laboral	.888	20

Fuente: programa SPSS22 – prueba piloto

Tabla 4. *Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach*

Valores de alfa de Cronbach	Niveles
(0 – 0.5)	Inaceptable
(0.5 – 0.6)	Pobre
(0.6 – 0.7)	Débil
(0.7 – 0.8)	Aceptable
(0.8 – 0.9)	Bueno
(0.9 – 1)	Excelente

3.5. Procedimientos

Para lograr el avance de la investigación, empezaremos con la definición del problema, formulación de la hipótesis, recolección y examen de datos, aceptación o discriminación de la hipótesis, efectos y conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Sobre este aspecto, se ejecutaron dos tipos de análisis el descriptivo y el inferencial, donde el primero refiere a la descripción de los datos obtenidos que luego serán tabulados en SPSS de la versión 26, teniendo en cuenta que existirá la probabilidad de un debate. Además, se contará con la validación de la herramienta por profesionales experimentados, lo que se hace posible la ejecución estadística de los resultados que serán expuestos por medio de gráficos y tablas seguidas de su interpretación. En el segundo análisis, se observará la corroboración de la primera presunción por medio del software SPSS.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio tiene el propósito de comprometerse por medio del estudiante para llevar a cabo la investigación, así como de respetar la verdad de los resultados que se obtengan por medio de instrumentos como la encuesta que se ejecutarán durante el desarrollo de la investigación al policlínico e Essalud en Lima, 2022.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 5. *Niveles de Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MEDIO	39	39,0
	ALTO	61	61,0
	Total	100	100,0

Nota. Se puede apreciar en la tabla 5, que el 39.0% de los trabajadores se ubicó en un nivel medio de motivación mientras que el 61.0% se ubicó en un nivel alto.

Tabla 6. *Niveles de Productividad Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	2	2,0
	MEDIO	30	30,0
	ALTO	68	68,0
	Total	100	100,0

Nota. En la tabla 6 se puede apreciar que el 68.0% de los trabajadores se ubicó en un nivel alto en cuanto a la productividad laboral, el 30.0% se ubicó en un nivel medio, mientras que solo el 2.0% se ubicó en un nivel bajo.

Tabla 7. *Niveles de Eficiencia*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	5	5,0
	MEDIO	40	40,0
	ALTO	55	55,0
	Total	100	100,0

Nota. En la tabla 7 se puede apreciar que el 55.0% de los trabajadores se ubicó en un nivel alto en la dimensión eficiencia dentro de la productividad laboral, el 40.0% se ubicó en un nivel medio, mientras que el 5.0% se ubicó en un nivel bajo.

Tabla 8. *Niveles de eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	1	1,0
	MEDIO	30	30,0
	ALTO	69	69,0

Total 100 100,0

Nota. En la tabla 8 se puede apreciar que el 69.0% de los trabajadores se ubicó en un nivel alto en la dimensión eficacia como parte de la productividad laboral, el 30.0% se ubicó en un nivel medio, mientras que el 1.0% se ubicó en un nivel bajo.

Tabla 9. *Niveles de adaptabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	3	3,0
	MEDIO	31	31,0
	ALTO	66	66,0
	Total	100	100,0

Nota. En la tabla 9 se puede apreciar que el 66.0% de los trabajadores se ubicó en un nivel alto en cuanto a la adaptabilidad, el 31.0% se ubicó en un nivel medio mientras que el 3.0% se ubicó en un nivel bajo.

IV.2. Análisis inferencial

Tabla 10. *Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,397	100	,000	,619	100	,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,425	100	,000	,625	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Se puede apreciar en la tabla 10 en cuanto al análisis de la normalidad de los datos, que estos han sido mayores a 50 por lo que se consideró el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, hallándose para ambas variables una significancia menor que el 0.05, por lo que se optó para la comprobación de las hipótesis el estadístico Rho de Spearman. - Nivel de significancia: 0.05

- Estadístico de prueba: Rho de Spearman -

Regla de decisión:

Si la sig. < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Si la sig. > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Hipótesis general

H.i: Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Tabla 11. *Correlación hipótesis general*

			PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,326**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	100

Nota. Se puede apreciar en la tabla 11, que la significancia alcanzada con el estadígrafo rho de Spearman es de 0.001 menor que el 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de investigación, además se aprecia una correlación positiva baja (0.326) por lo que se concluye que, si existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Hipótesis específicas 1

H.1: Existe relación significativa entre la motivación y eficiencia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Tabla 12. *Correlación Hipótesis específica 1*

			EFICIEN CIA
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,326**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	100

Nota. Se puede apreciar en la tabla 12, que la significancia alcanzada con el estadígrafo rho de Spearman es de 0.001 menor que el 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de investigación, además se aprecia una correlación positiva baja (0.326) por lo que se concluye que, si existe relación significativa entre la

motivación y eficiencia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Hipótesis específica 2

H.2: Existe relación significativa entre la motivación y eficacia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Tabla 13. *Correlación Hipótesis específica 2*

		EFICACIA	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,267**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	100

Nota. Se puede apreciar en la tabla 13, que la significancia alcanzada con el estadígrafo rho de Spearman es de 0.007 menor que el 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de investigación, además se aprecia una correlación positiva baja (0.267) por lo que se concluye que, si existe relación significativa entre la motivación y eficacia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Hipótesis específica 3

H.3: Existe relación significativa entre la motivación y adaptabilidad de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Tabla 14. *Correlación Hipótesis específica 3*

		ADAPTABILIDAD	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,335**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	100

Nota. Se puede apreciar en la tabla 14, que la significancia alcanzada con el estadígrafo rho de Spearman es de 0.001 menor que el 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de investigación, además se aprecia una correlación positiva baja (0.335) por lo que se concluye que, si existe relación significativa entre la motivación y adaptabilidad de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

Presentados los resultados de la investigación, se precede a la discusión de cada uno:

De acuerdo, a los datos analizados por medio del software SPSS, en relación con el primero objetivo general, el cual fue determinar si existe relación entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022, a nivel descriptivo, se encontró que el 61.0% de los trabajadores se ubicó en un nivel alto en cuanto a sus niveles de motivación, mientras que el 39.0% se ubicó en un nivel medio. En cuanto a las variables productividad laboral, se encontró que el 68.0% se ubicó en un nivel alto, el 30.0% se ubicó en un nivel medio, mientras que el 2.0% se ubicó en un nivel bajo.

En cuanto a la comprobación de la hipótesis general, se buscó la existencia de la relación significativa entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022. La significancia hallada con el estadígrafo Rho de Spearman fue de 0.001 el cual es menor que el error máximo permitido (0.05) por lo que se aceptó la hipótesis de investigación concluyendo que, si existe relación entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

En la búsqueda de la relación de las variables se consideró las definiciones las mismas, de acuerdo a Espada (2012), quién explicó que la motivación, viene a ser un elemento emocional esencial para la persona y sobre todo para los trabajadores, es decir estar incentivado para ejecutar actividades rutinarias sin desgano y sin el mínimo esfuerzo complementario (...) (p.34). Mientras, que Gutiérrez (2010) considera que la productividad laboral, está dado por una adecuada estructura de la organización, con el fin de cumplir y obtener los logros o propósitos, siendo los colaboradores quienes saquen lo mejor de cada medio o recurso (p.21).

Se encontró coincidencia en el resultado en la investigación de Barreto (2020) en su trabajo Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020, tuvo como objetivo conocer la pertinencia que tiene la motivación y la productividad laboral. Estudio no experimental, cuantitativo, correlación de corte transversal. Se evaluó a una población 352, por medio del cuestionario. Concluye que su existe relación entre la motivación y la productividad laboral, encontrándose un valor para Rho de Spearman $=0,566 = 0.000 < 0.05$, y en la conclusión de acuerdo al resultado se descarta la hipótesis nula; y se señala que la incidencia es positiva y revelador.

Asimismo, los resultados hallados coinciden con Lozano y Mori (2019), el estudio Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018, tuvo como objetivo determinar el vínculo de la motivación con la productividad laboral, se caracterizó por ser una investigación básica, correlacional descriptivo, no experimental de corte transversal. La población que participaron por medio del cuestionario fueron un total de 21 personas. El resultado del estudio arrojó que si existe relación relevante entre ambas variables ($r = 0.281$ **: $p < 0,00$); asimismo se concluye a que mientras más sea la motivación, también habrá un alza en la productividad.

Entonces podemos ver que, del procesamiento de datos, para conocer la relación entre la variable motivación y productividad laboral, es completamente significativo, ya que los colaboradores demuestran mejores resultados en sus áreas, predisposición en su desempeño de sus funciones, compromiso con el policlínico de Salud; quedando demostrado la relevancia de la incentivación, satisfacer sus demandas, brindarles importancia por el rol que cumplen, escuchar sus propuestas, fomentar un clima acogedor, etc. Por ello, es indispensable las estrategias que pueda proponer la autoridad a cargo, de tal manera que ambas variables sean pilares y soporte del policlínico de Essalud en Lima.

En relación con el primer objetivo específico el cual determinar si existe relación entre la motivación y eficiencia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022, a nivel descriptivo, se encontró que el 55.0% de los trabajadores se ubicó en un nivel alto en cuanto a sus niveles de motivación, mientras que el 40.0% se ubicó en un nivel medio y 5.0% se ubicó en un nivel bajo.

En cuanto a la comprobación de la primera hipótesis específica, se buscó la existencia de una relación significativa entre la motivación y eficiencia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022 la significancia hallada con el estadígrafo Rho de Spearman fue de 0.001 el cual es menor que el error máximo permitido (0.05) por lo que se aceptó la hipótesis de investigación concluyendo que, si existe relación entre la motivación y eficiencia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

En la búsqueda de la relación de la motivación con la eficiencia se consideró las definiciones las mismas, por ello para Duane (2007) señala que el motor que da esa fuerza para que las personas puedan cumplir o lograr sus propósitos para el bienestar individual es conocido como la motivación. Dentro de instituciones podemos evidenciar que los grupos humanos buscan lograr fines comunes y obtener logros personales que hagan realidad una mejora, lo cual como consecuencia se tenga la satisfacción profesional, por ello es importante tener presente a los valores corporativos y la motivación. Mientras que la eficiencia según Gutiérrez (2010) considera que son las cualidades de poder realizar funciones de manera idónea, empleando los mismos elementos para lograr el propósito. Es decir, mientras más sean las metas alcanzadas con la misma cantidad de medios o recursos (p.21).

Los expuesto tiene una semejanza con Salazar (2018), en su estudio Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018, propuso encontrar la relación entre el factor motivante y la productividad. Su metodología fue no experimental cuantitativa, correlacional, descriptiva, transversal y aplicada. El instrumento que

utilizo fue el cuestionario a un total de 296 personas. En la conclusión tenemos que, existe relación relevante entre motivación y la productividad laboral siendo ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,668 Correlación es notablemente positiva y alta).

La relación significativa entre la motivación y la eficiencia, queda expuesta cuando el colaborador responsable demuestra estrategias que no generen excesos o gastos de medios o recursos, sino por el contrario puedan caracterizarse por despertar el interés, compromiso, capacidades y empeño de los trabajadores en realizar sus funciones, de tal manera que al sentirse incentivados los colaboradores se obtendrán los mejores resultados para la institución de la salud.

En relación con el segundo objetivo específico el cual determinar si existe relación entre la motivación y eficacia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022, a nivel descriptivo, se encontró que el 69.0% de los trabajadores se ubicó en un nivel alto en cuanto a sus niveles de motivación, mientras que el 30.0% se ubicó en un nivel medio y 0.1% se ubicó en un nivel bajo.

En cuanto a la comprobación de la segunda hipótesis específica, se buscó la existencia de una relación significativa entre la motivación y eficacia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022. la significancia hallada con el estadígrafo Rho de Spearman fue de 0.007 el cual es menor que el error máximo permitido (0.05) por lo que se aceptó la hipótesis de investigación concluyendo que, si existe relación entre la motivación y eficacia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Para determinar la relación de la motivación y la eficacia, se tomaron en cuenta las definiciones de cada variable. Para Chiavenato (2002), explica sobre la motivación, las demandas de los individuos son diferentes y no son perennes, por ello generan tipos de acciones o conductas, que son activadas por los mismas personas, entonces podemos mencionar los siguientes eventos (p. 68). Y para Gutiérrez (2010), la eficacia representa la capacidad para poder hacer funciones o tarea de forma correcta, empleando las mismas herramientas para lograr el

objetivo anhelado. Entonces, si logramos mayores objetivos o propósitos nos vamos a dar cuenta que serán con las mismas herramientas o medios que se emplearon inicialmente (p.21).

Frente a los resultados expuestos encontramos similitud con Retamozo (2018), busco en su investigación Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018, determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral. Se empleo un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional de corte transversal. El instrumento aplicado fue el cuestionario a una población de 300 trabajadores. El resultado se comprobó que existe relación entre los termines de la investigación, y en la conclusión, es decir un valor considerado para Rho de Spearman $=0,334 = 0.000 < 0.05$, por lo que nos lleva a concluir que se descarta la hipótesis nula, pero si se acepta que hay una relación directa e importante.

Se pudo comprobar la existencia de una relación significativa entre la motivación y la eficacia, ya que de acuerdo al resultado se puede evidenciar que los colaboradores son eficaces porque buscan diferentes formas para lograr o cumplir los objetivos, así como las metas que espera el policlínico. Podemos ver que la motivación es el factor que forma o refuerza la eficacia del colaborador.

En relación con el tercer objetivo específico, el cual determinar si existe relación entre la motivación y la adaptabilidad de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022, a nivel descriptivo, se encontró que el 66.0% de los trabajadores se ubicó en un nivel alto en cuanto a sus niveles de motivación, mientras que el 31.0% se ubicó en un nivel medio y 3.0% se ubicó en un nivel bajo.

En cuanto a la comprobación de la tercera hipótesis específica, se buscó la existencia de una relación significativa entre la motivación y adaptabilidad de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022. la significancia hallada con el estadígrafo Rho de Spearman fue de 0.001 el cual es menor que el error máximo permitido (0.05) por lo que se aceptó la hipótesis de investigación

concluyendo que, si existe relación entre la motivación y adaptabilidad de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

Para determinar la relación entre la motivación y la adaptabilidad, se requirió tener la definición de cada variable, es por ello que Perret (2016), considera que la motivación es una pieza esencial en todos los participantes de un centro, institución u organización de trabajo, porque los impulsa a llevar a cabo acciones en favor de la corporación (...) (p. 59). Mientras que para Gutiérrez (2010) hace referencia a la acción de situarse a los distintos cambios que se suscitan en una institución, durante su desarrollo de reformación. (p. 21).

Referente a los datos, encontramos similitud con Burgos (2020), en su trabajo Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia, donde tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de las Instituciones del sector salud en Colombia, dentro de la metodología su trabajo indica que fue aplicada, evaluativa y de campo, no experimental transeccional. La población que se cogió para aplicar el instrumento del cuestionario fueron todas las máximas autoridades de la RR.HH. En cuanto a la conclusión de la investigación se llegó a fue que el rendimiento de trabajo en las organizaciones de salud del país en investigación resulta ser deplorable con miras a obtener los propósitos y como resultado se obtiene una gran discrepancia entre los logros individuales y las metas en grupo en su desempeño laboral, referente a la responsabilidad de las reglas, actividades, eficiencia y validez.

De acuerdo al contenido presentado, se determina que existe una relación importante entre la motivación y la adaptabilidad, esto al generarse un cambio en el contexto laboral el colaborador responde de manera favorable, con mayores perspectivas, y frente a esta nueva situación, se toma como la obtención de nuevas experiencias que se convertirán en aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En cuanto al objetivo general, se halló con el uso del estadígrafo Rho de Spearman, una significancia de 0.01 la cual es menor que el 0.05, por lo que se concluyó que, si existe relación entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.
- Segunda:** En cuanto al primer objetivo específico, se halló con el uso del estadígrafo Rho de Spearman, una significancia de 0.001 la cual es menor que el 0.05, por lo que se concluyó que, si existe relación entre la motivación y la eficiencia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.
- Tercera:** En cuanto al segundo objetivo específico, se halló con el uso del estadígrafo Rho de Spearman, una significancia de 0.007 la cual es menor que el 0.05, por lo que se concluyó que, si existe relación entre la motivación y la eficacia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.
- Cuarta:** En cuanto al tercer objetivo específico, se halló con el uso del estadígrafo Rho de Spearman, una significancia de 0.001 la cual es menor que el 0.05, por lo que se concluyó que, si existe relación entre la motivación y la adaptabilidad de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Para el colaborador responsable del Policlínico de Essalud:

Primera: Elaborar estrategias donde prime como pieza esencial la motivación, siendo esta la manera de garantizar la incentivación de los colaboradores y como consecuencia el aumento de la productividad, dichas estrategias debe considerar el brindar un reconocimiento o estímulo monetario que el policlínico pueda garantizar, de tal modo que los colaboradores sientan que son apreciados e importantes dentro del área en que desempeñan diferentes funciones, de tal forma que cumplirán sus laboral con eficiencia, eficacia y efectividad.

Segunda: Proyectarse en incentivar la motivación de los colaboradores por medio de capacitaciones, asesorías, promociones o ascensos en el trabajo, de tal forma que con algunas herramientas que se les proporcione puedan desempeñarse de manera eficiente, y en un periodo determinado puedan tener óptimos resultados en la productividad laboral.

Tercera: Demostrar confianza a los colaboradores por medio de la libertad para su que se desenvuelvan en sus actividades dentro de su área. Así mismo hacerlos partícipes en la toma de decisiones, escuchando sus nuevas propuestas para mejorar la productividad y eficacia de su área de trabajo, además los responsables supervisores podrán detectar de manera clara las dificultades o inconvenientes que se tiene, para que de esta manera se pueda luchar para tener un policlínico con mejor organización y resultados esperados.

Cuarta: Considerar las políticas idóneas que sean el soporte motivacional y fortalecer en vínculo de confianza y compromiso entre los colaboradores, teniendo como resultado la adaptabilidad de los colaboradores a un nuevo clima laboral donde su opinión resulta importante, dejando atrás las creencias de superioridad entre áreas;

sino que se busca que unidos alcancen los objetivos trazados por parte del policlínico.

REFERENCIAS

- Arias, F. (5ta Ed.) (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica*. Episteme, C.A.
- Barreto, H. (2020). *Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal sanitario del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. URL:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49573>
- Bernal, T. (3.a Ed.) (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
- Burgos, M. (2020). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus*, 2(2), 21-41. URL:
<http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (7ª Ed.) (2002). *Recursos humanos*. Atlas.
- Coque, J. (2020). *Análisis de productividad laboral basada en incentivos para Laboratorio Clínico del Hospital Metropolitano Quito*. [Tesis de Licenciatura, Instituto Superior Tecnológico Honorable Consejo Provincial de Pichincha]. URL:
<https://repositorio.tecnologicopichincha.edu.ec/bitstream/123456789/247/1/Carrion%20Diaz%2C%20Manuel%20Eduardo%20-%2035%20AE%206.pdf>
- Cubas, F. (2013). *Reflexiones para gobernar o dirigir correctamente en la sociedad actual*. USAT.
- Duane, R (2007) Definiciones de la motivación laboral y sistema de valores que rige en las organizaciones.
- Espada, M. (2002). *Nuestro motor emocional: La motivación. Con motivación nuestra vida será más estimulante, exitosa y satisfactoria. O no será*. Ediciones Diaz de Santos.
- García, D., Londoño, C. y Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12),1-9. URL:
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/207>

- Gutiérrez, H. (3era Ed.) (2010). *Calidad total y productividad*. Mc Graw Hill.
- Halanocca, S. Palomino L. y Rupay, K. (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. URL: https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGSS_161_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la investigación para bachillerato*. Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Lozano, A. y Mori, J. (2019). *Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40957/Lozano_AP-Mori_GJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marvel, M., Rodriguez, C. y Núñez, M. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. *Intangible capital*, 7(2), 37. URL: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Parella, S. y Martins, F. (3da Ed.) (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. FEDUPEL.
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación*. Impreso en México.
- Portellano, J., Mateos, R., & Martínez, R. (2000). *Cuestionario de Madurez Neuropsicológica Infantil (CUMANIN)*. TEA Ediciones.
- Retamozo, R. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. URL: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21232>
- Salazar, L. (2018). *Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. URL: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36113>
- Sepúlveda, M. (2003). Autonomía moral: una posibilidad para el desarrollo humano desde la ética de la responsabilidad solidaria. *Revista de Psicología de la*

- Universidad de Chile*, 12(1), 27-35. URL: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122246/autonomia-moraluna-posibilidad-para-el-desarrollo-humano-desde-la-etica-de-la-responsabilidad-solidaria.pdf?sequence=1>
- Triviño, M. (2017). *Motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario Nacional de Colombia 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. URL: <https://medicina.bogota.unal.edu.co/component/phocadownload/category/65repositorio-estudiantes?download=1214:2016-2017-trivino-cervera>
- Velásquez, C. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. URL: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15937/1/T-UCSG-POS-MGSS295.pdf>
- Veliz, F. (2020). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud "cossmil" de la ciudad de La Paz*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. URL: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25090>

ANEXOS

Tabla 18. Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Para Espada (2012), explica que la motivación, viene a ser un elemento emocional esencial para la persona y sobre todo para los trabajadores, es decir estar incentivado para ejecutar actividades rutinarias sin desgano y sin el mínimo esfuerzo complementario (...) (p.34).	La motivación para el desarrollo de la investigación, tiene las dimensiones de acuerdo a su importancia en la relación que guarda con la productividad laboral.	Variedad de funciones	Pertinencia	Siempre (5)
				Habilidades	
				Contexto de trabajo	
				Exigencia del trabajo	
				Dedicación notable	
			Reconocimiento de funciones	Aporte al servicio	Casi siempre (4)
				Organización de trabajo	A veces (3)
				Consideración de tareas	
			Relevancia de las funciones	Valoración del trabajo	Casi nunca (2)
				Nivel de decisión	
Independencia	Libertad de actividades	Nunca (1)			
	Asistencia de jefaturas				
Retroalimentación	Asistencia de compañeros				

Tabla 19. Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad laboral	Gutiérrez (2010) considera que la productividad laboral, está dado por una adecuada estructura de la organización, con el fin de cumplir y obtener los logros o propósitos, siendo los colaboradores quienes saquen lo mejor de cada medio o recurso (p.21).	Para Gutiérrez (2010), tenemos para la productividad laboral tiene tres dimensiones, las cuales resultan importantes, ya que, vinculado a la motivación, se puede obtener un óptimo trabajo de los colaboradores.	Eficiencia	Estadística de cooperación para realizar labores profesionales.	Siempre (5)
			Eficacia	Distribución de recursos	Casi siempre (4)
				Responsabilidad de funciones	A veces (3)
			Adaptabilidad	Actuar con ética	Casi nunca (2)
				Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas.	Nunca (1)
				Atención a necesidades del profesional	
				Respeto a funciones del profesional	

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
<p>¿Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022?</p>	<p>Determinar si existe relación entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la motivación y la eficacia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la motivación y la adaptabilidad de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar si existe relación entre la motivación y eficiencia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.</p> <p>Determinar si existe relación entre la motivación y eficacia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.</p> <p>Determinar si existe relación entre la motivación y la adaptabilidad de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicos.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y eficiencia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y eficacia de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y adaptabilidad de los profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Enfoque de Investigación: Cuantitativo	La población está integrada por los 100 colaboradores del policlínico de Essalud, Lima - 2022.	Variable 1: MOTIVACIÓN		La validación de los instrumentos (cuestionario) se empleó: Juicio de Expertos
		Técnica	Encuesta	Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se empleó: Alfa de Cronbach
Tipo de la Investigación: básica	La muestra es censal está integrada por: 100 colaboradores.	Instrumento	Cuestionario	
Diseño y Nivel de Investigación: No experimental Correlacional, descriptivo		Escala de Medición	ORDINAL (Se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
Corte de Investigación: Transversal		Tipo	Escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca).	Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26
		Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL		
	Técnica	Encuesta		
	Instrumento	Cuestionario		
		Escala de Medición	ORDINAL (Se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
		Tipo	Escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca).	

Instrumento: variable 1 MOTIVACIÓN

OBJETIVO: Registrar el nivel de información y la opinión de los colaboradores de la salud del policlínico de Essalud. Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Los cuestionarios serán procesados por personas externas.

Instrucciones:

-Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción, marcar con un aspa “X” dentro del recuadro.

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

Anexo A. Instrumento: variable 1 MOTIVACIÓN

Preguntas - Motivación	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1. ¿El trabajo de los colaboradores afecta la calidad de atención a sus pacientes?					
2. ¿Se suele emplear ciertas habilidades complejas para desempeñar las diferentes funciones?					
3. ¿Sus funciones conllevan a realizar tareas acciones?					
4. ¿El trabajo que se desarrolla esta debidamente organizado, de tal manera que no hay necesidad de usar otro turno para culminar sus actividades?					
5. ¿Las funciones realizadas por los colaboradores en su trabajo suelen ser rutinarias?					
6. ¿Desarrollas tus funciones de manera completa desde un inicio hasta el final?					
7. ¿Los resultados de su empeño son visibles y reconocibles?					
8. ¿El desarrollo de su trabajo resulta ser bastante sencillo y constante?					
9. ¿Su trabajo le proporciona momentos reflexivos sobre el desarrollo de su trabajo de manera adecuada?					
10. ¿Su trabajo le da la oportunidad de deducir lo eficiente que demuestra ser?					
11. ¿Brinda contribuciones significativas al servicio del policlínico de ESSALUD?					
12. ¿Su trabajo le brinda la oportunidad ser participe en las diferentes tomas de					

decisiones?					
13. ¿Considera que su trabajo es indispensable para el desarrollo del policlínico de ESSALUD?					
14. ¿En su desempeño como colaborador le brindan la oportunidad de terminar totalmente cualquier función que realice?					
15. ¿Usted tiene la responsabilidad de decidir cómo y de qué manera se debe hacer el trabajo?					
16. ¿Tiene la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades?					
17. ¿Considera que tiene poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo?					
18. ¿En su trabajo demuestran preocupación permanente en su retroalimentación sobre las funciones que está realizando?					
19. ¿Recibe retroalimentación esporádicamente de parte de su jefe o alguna institución, en reconocimiento de lo que está haciendo?					
20. ¿Los jefes hacen su reconocimiento acerca de lo que está haciendo?					
21. ¿Sus compañeros lo incentivan o impulsan a continuar mejorando en su trabajo?					

Instrumento: variable 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL

OBJETIVO: Registrar el nivel de información y la opinión de los colaboradores de la salud del policlínico de Essalud. Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Los cuestionarios serán procesados por personas externas.

Instrucciones:

-Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción, marcar con un aspa “X” dentro del recuadro.

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

Anexo B: Instrumento: variable 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL

Preguntas – Productividad laboral	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1. ¿La logística del policlínico de ESSALUD brinda la facilidad para cumplir con sus funciones?					
2. ¿El apoyo de sus compañeros del policlínico de ESSALUD aporta al cumplimiento de sus funciones?					
3. ¿La disposición de los recursos es de forma igualitaria para todas las áreas del policlínico de ESSALUD?					
4. ¿La jefatura del policlínico de ESSALUD tiene el monitoreo adecuado del recurso financiero?					
5. ¿Cómo colaborador profesional, cumple adecuadamente y debidamente con la meta establecida por el policlínico de ESSALUD?					
6. ¿La motivación tiene influencia en su productividad laboral como colaborador del policlínico de ESSALUD?					
7. ¿Con los recursos a su alcance y su disponibilidad, considera que su productividad puede ser incrementada?					
8. ¿En la gestión actual los colaboradores se desenvuelven con ética frente al desarrollo de sus funciones?					

9. ¿Cómo colaborador del policlínico de ESSALUD, alcanza más de la mitad de sus propósitos?					
10. ¿En las labores de su área, cumple con los propósitos establecidos por el policlínico de ESSALUD?					
11. ¿En el desarrollo de sus labores, cumple con los propósitos establecidos en las metas mensuales?					
12. ¿Los procedimientos clínicos son evaluados idóneamente, cumpliendo con la norma de salud?					
13. ¿Se realizan monitores adecuados de sus pacientes que le son asignados?					
14. ¿La interacción con los usuarios durante su estancia en el policlínico de ESSALUD, permite dar respuesta a sus dificultades de salud?					
15. ¿La jefatura del policlínico de ESSALUD entiende las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?					
16. ¿La jefatura del policlínico de ESSALUD apoya las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?					
17. ¿Se respetan las funciones de los colaboradores interactuando asertivamente?					
18. ¿En la gestión actual del policlínico de ESSALUD, los colaboradores, demuestran responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de buen clima laboral?					
19. ¿Consideras que la jefatura del policlínico de ESSALUD emplea instrumentos adecuados para medir la eficacia de sus funciones?					
20. ¿Las atenciones que brinda el policlínico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?					

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Mg: MARAÑON PINTO, NILCHARLIE**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2022 grupo 8, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación y productividad laboral de profesionales de salud del policlínico de ESSALUD en Lima, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: Monica Alina Palomino Contreras

DNI: 47146318

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Motivación

Para Espada (2012), explica que la motivación, viene a ser un elemento emocional esencial para la persona y sobre todo para los trabajadores, es decir estar incentivado para ejecutar actividades rutinarias sin desgano y sin el mínimo esfuerzo complementario (...) (p.34).

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Variedad de funciones

Encontraremos dentro de las diferentes áreas del centro de salud, donde cada una presenta características que le permite al colaborador desenvolverse de acuerdo a sus funciones o actividades que le toca realizar.

Dimensión 2: Reconocimiento de funciones

Cada colaborador de una empresa u organización tienen funciones dirigidas y asignadas, lo que hace que se desempeñen de manera óptima, ya que puede lograr los propósitos trazados en su área.

Dimensión 3: Relevancia de funciones

Cada una de las actividades a realizar de un colaborador tiene importancia para el área donde se desempeña, es por ello que en la organización se forma un equipo compacto, lo que da muestra de una satisfacción por parte de los colaboradores al encontrar valoración en su trabajo.

Dimensión 4: Autonomía

De acuerdo a Sepúlveda (2003), la autonomía tiene que seguir parámetros, principios o normas que se encuentra dentro de una persona, que fue impregnada por medio de un proceso de integración continua e independiente. Las normas dentro de la autonomía, son resultados de un pensamiento libre y respetable, siempre y cuando hay un acuerdo de por medio.

Dimensión 5: Retroalimentación

De acuerdo a Portellano, Mateos y Martínez (2000), debe ser permanente constituida por procesos que son dirigidas hacia avance y logros de desempeños y capacidades vinculadas al aprendizaje social, sin embargo, esto puede ser vulnerada por complicaciones neurológicas durante las diferentes etapas del desarrollo humano.

Variable: Productividad Laboral

Gutiérrez (2010) considera que la productividad laboral, está dado por una adecuada estructura de la organización, con el fin de cumplir y obtener los logros o propósitos, siendo los colaboradores quienes saquen lo mejor de cada medio o recurso (p.21).

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Eficiencia

Para Gutiérrez (2010) considera que son las cualidades de poder realizar funciones de manera idónea, empleando los mismos elementos para lograr el propósito. Es decir, mientras más sean las metas alcanzadas con la misma cantidad de medios o recursos (p.21).

Dimensión 2: Eficacia

Según Gutiérrez (2010), representa la capacidad para poder hacer funciones o tarea de forma correcta, empleando las mismas herramientas para lograr el objetivo anhelado. Entonces, si logramos mayores objetivos o propósitos nos vamos a dar cuenta que serán con las mismas herramientas o medios que se emplearon inicialmente (p.21).

Dimensión 3: Adaptabilidad

Gutiérrez (2010) hace referencia a la acción de situarse a los distintos cambios que se suscitan en una institución, durante su desarrollo de reformación. (p. 21). En tal sentido, se cimienta la idea de tener en cuenta en las organizaciones el termino adaptabilidad, así como el ser líder quien es la pieza clave que generará contribuciones.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
Motivación	Para Espada (2012), explica que la motivación, viene a ser un elemento emocional esencial para la persona y sobre todo para los trabajadores, es decir estar incentivado para ejecutar actividades rutinarias sin desgano y sin el mínimo esfuerzo complementario (...) (p.34).	La motivación para el desarrollo de la investigación, tiene las dimensiones de acuerdo a su importancia en la relación que guarda con la productividad laboral.	Variedad de funciones	¿El trabajo de los colaboradores afecta la calidad de atención a sus pacientes?	1	Ordinal tipo Likert	
				¿Se suele emplear ciertas habilidades complejas para desempeñar las diferentes funciones?	2		
				¿Sus funciones conllevan a realizar grandes acciones?	3		
				¿El trabajo que se desarrolla esta debidamente organizado, de tal manera que no hay necesidad de usar otro turno para culminar sus actividades?	4		
				¿Las funciones realizadas por los colaboradores en su trabajo suelen ser rutinarias?	5		
				¿Desarrollas tus funciones de manera completa desde un inicio hasta el final?	6		
			Reconocimiento de funciones	¿Los resultados de su empeño suelen ser visibles y reconocibles?	7	Siempre (5)	
				¿El desarrollo de su trabajo resulta ser bastante sencillo y constante?	8		
				¿Su trabajo le proporciona momentos reflexivos sobre el desarrollo de su trabajo de manera adecuada?	9		
			Relevancia de las funciones	¿Su trabajo le da la oportunidad de deducir lo eficiente que demuestra ser?	10	Casi siempre (4)	
				¿Brinda usted contribuciones significativas al servicio del policlínico de ESSALUD?	11		
				¿Su trabajo le brinda la oportunidad de participar en las diferentes tomas de decisiones?	12	A veces (3)	
				¿Considera que su trabajo día a día, es indispensable para el desarrollo del policlínico de ESSALUD?	13		
				¿En su desempeño como colaborador le brindan la oportunidad de terminar totalmente cualquier función que realice?	14		
			Independencia	¿Usted tiene la responsabilidad de decidir cómo y de qué manera se debe hacer el trabajo?	15	Casi nunca (2)	
				¿Le brindan la oportunidad de realizar diferentes tareas empleando gran variedad de habilidades?	16		
				¿Considera que tiene poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo?	17		
			Retroalimentación	¿En su trabajo demuestran preocupación permanente en su retroalimentación sobre las funciones que está realizando?	18	Nunca (1)	
				¿Recibe retroalimentación esporádicamente de parte de su jefe o alguna institución, en reconocimiento de lo que está haciendo?	19		
				¿Los jefes hacen su reconocimiento acerca de lo que está haciendo?	20		
				¿Sus compañeros lo incentivan o impulsan a continuar mejorando en su trabajo?	21		
Productividad Laboral	Gutiérrez (2010), considera que la productividad laboral, está dado por una adecuada estructura de la organización, con el fin de cumplir y obtener los logros o propósitos, siendo los colaboradores quienes saquen lo mejor de cada medio o recurso (p.21).	Para Gutiérrez (2010), tenemos para la productividad laboral tres dimensiones, las cuales resultan importantes, ya que, vinculado a la motivación, se puede obtener un óptimo trabajo de los colaboradores	Eficiencia	¿La logística del policlínico de ESSALUD brinda la facilidad para cumplir con sus funciones?	22	Ordinal tipo Likert	
				¿El apoyo de sus compañeros del policlínico de ESSALUD aporta al cumplimiento de sus funciones?	23		
				¿La disposición de los recursos es de forma igualitaria para todas las áreas del policlínico de ESSALUD?	24		
				¿La jefatura del policlínico de ESSALUD tiene el monitoreo adecuado del recurso financiero?	25		
				¿Cómo colaborador profesional, cumple adecuadamente y debidamente con la meta establecida por el policlínico de ESSALUD?	26		
			Eficacia	¿La motivación tiene influencia en su productividad laboral como colaborador del policlínico de ESSALUD?	27	Siempre (5)	
				¿Con los recursos a su alcance y su disponibilidad, considera que su productividad puede ser incrementada?	28		
				¿En la gestión actual los colaboradores se desenvuelven con ética frente al desarrollo de sus funciones?	29		Casi siempre (4)
				¿Cómo colaborador del policlínico de ESSALUD, alcanza más de la mitad de sus propósitos?	30		
				¿En las labores de su área, cumple con los propósitos establecidos por el policlínico de ESSALUD?	31		
				¿En el desarrollo de sus labores, cumple con los propósitos establecidos en las metas mensuales?	32		
				Adaptabilidad	¿Los procedimientos clínicos son evaluados idóneamente, cumpliendo con la norma de salud?	33	Casi nunca (2)
					¿Se realizan monitoreos adecuados de sus pacientes que le son asignados?	34	
			¿La interacción con los usuarios durante su estancia en el policlínico de ESSALUD, permite dar respuesta a sus dificultades de salud?		35		
			¿La jefatura del policlínico de ESSALUD entiende las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?		36	Nunca (1)	
			¿Se respetan las funciones de los colaboradores interactuando asertivamente?		37		
			¿En la gestión actual del policlínico de ESSALUD, los colaboradores, demuestran responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de buen clima laboral?		38		
			¿Consideras que la jefatura del policlínico de ESSALUD emplea instrumentos adecuados para medir la eficacia de sus funciones?		39		
			¿Las atenciones que brinda el policlínico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	40			

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

Nº	VARIABLE: MOTIVACIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIONES / ítems							
	DIMENSIÓN 1: Variedad de funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El trabajo de los colaboradores afecta la calidad de atención a sus pacientes?	X		X		X		
2	¿Se suele emplear ciertas habilidades complejas para desempeñar las diferentes funciones?	X		X		X		
3	¿Sus funciones conllevan a realizar tareas acciones?	X		X		X		
4	¿El trabajo que se desarrolla esta debidamente organizado, de tal manera que no hay necesidad de usar otro turno para culminar sus actividades?	X		X		X		
5	¿Las funciones realizadas por los colaboradores en su trabajo suelen ser rutinarias?	X		X		X		
6	¿Desarrollas tus funciones de manera completa desde un inicio hasta el final?	X		X		X		
7	¿Los resultados de su empeño son visibles y reconocibles?	X		X		X		
8	¿El desarrollo de su trabajo resulta ser bastante sencillo y constante?	X		X		X		
9	¿Su trabajo le proporciona momentos reflexivos sobre el desarrollo de su trabajo de manera adecuada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reconocimiento de funciones							
10	¿Su trabajo le da la oportunidad de deducir lo eficiente que demuestra ser?	X		X		X		
11	¿Brinda contribuciones significativas al servicio del policlínico de ESSALUD?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Relevancia de las funciones							
12	¿Su trabajo le brinda la oportunidad ser participe en las diferentes tomas de decisiones?	X		X		X		
13	¿Considera que su trabajo es indispensable para el desarrollo del policlínico de ESSALUD?	X		X		X		
14	¿En su desempeño como colaborador le brindan la oportunidad de terminar totalmente cualquier función que realice?	X		X		X		
15	¿Usted tiene la responsabilidad de decidir cómo y de qué manera se debe hacer el trabajo?	X		X		X		
16	¿Tiene la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades?	X		X		X		
17	¿Considera que tiene poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Independencia						
18	¿En su trabajo demuestran preocupación permanente en su retroalimentación sobre las funciones que está realizando?	X		X		X	
19	¿Recibe retroalimentación esporádicamente de parte de su jefe o alguna institución, en reconocimiento de lo que está haciendo?	X		X		X	
20	¿Los jefes hacen su reconocimiento acerca de lo que está haciendo?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Retroalimentación						
21	¿Sus compañeros lo incentivan o impulsan a continuar mejorando en su trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin Observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MARAÑÓN PINTO, NILCHARLIE

DNI: 42925462

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

27 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	VARIABLE: VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIONES / ítems		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia								
1	¿La logística del policlínico de ESSALUD brinda la facilidad para cumplir con sus funciones?		X		X		X		
2	¿El apoyo de sus compañeros del policlínico de ESSALUD aporta al cumplimiento de sus funciones?		X		X		X		
3	¿La disposición de los recursos es de forma igualitaria para todas las áreas del policlínico de ESSALUD?		X		X		X		
4	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD tiene el monitoreo adecuado del recurso financiero?		X		X		X		
5	¿Cómo colaborador profesional, cumple adecuadamente y debidamente con la meta establecida por el policlínico de ESSALUD?		X		X		X		
6	¿La motivación tiene influencia en su productividad laboral como colaborador del policlínico de ESSALUD?		X		X		X		
7	¿Con los recursos a su alcance y su disponibilidad, considera que su productividad puede ser incrementada?		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficacia								
8	¿En la gestión actual los colaboradores se desenvuelven con ética frente al desarrollo de sus funciones?		X		X		X		
9	¿Cómo colaborador del policlínico de ESSALUD, alcanza más de la mitad de sus propósitos?		X		X		X		
10	¿En las labores de su área, cumple con los propósitos establecidos por el policlínico de ESSALUD?		X		X		X		
11	¿En el desarrollo de sus labores, cumple con los propósitos establecidos en las metas mensuales?		X		X		X		
12	¿Los procedimientos clínicos son evaluados idóneamente, cumpliendo con la norma de salud?		X		X		X		
13	¿Se realizan monitores adecuados de sus pacientes que le son asignados?		X		X		X		
14	¿La interacción con los usuarios durante su estancia en el policlínico de ESSALUD, permite dar respuesta a sus dificultades de salud?		X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad								

15	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD entiende las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?	X		X		X		
16	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD apoya las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?	X		X		X		
17	¿Se respetan las funciones de los colaboradores interactuando asertivamente?	X		X		X		
18	¿En la gestión actual del policlínico de ESSALUD, los colaboradores, demuestran responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de buen clima laboral?	X		X		X		
19	¿Consideras que la jefatura del policlínico de ESSALUD emplea instrumentos adecuados para medir la eficacia de sus funciones?	X		X		X		
20	¿Las atenciones que brinda el policlínico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin Observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MARAÑON PINTO, NILCHARLIE

DNI: 42925462

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

06 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MARAÑON PINTO, NIL CHARLIE DNI 42925462	BACHILLER EN FARMACIA Y BIOQUIMICA Fecha de diploma: 24/06/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
MARAÑON PINTO, NIL CHARLIE DNI 42925462	QUIMICO FARMACEUTICO Fecha de diploma: 05/07/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
MARAÑON PINTO, NIL CHARLIE DNI 42925462	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 30/03/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Mg: Oscar Fermín Díaz Aguije**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2022 grupo 8, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación y productividad laboral de profesionales de salud del policlínico de ESSALUD en Lima, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: Monica Alina Palomino Contreras

DNI: 47146318

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Motivación

Para Espada (2012), explica que la motivación, viene a ser un elemento emocional esencial para la persona y sobre todo para los trabajadores, es decir estar incentivado para ejecutar actividades rutinarias sin desgano y sin el mínimo esfuerzo complementario (...) (p.34).

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Variedad de funciones

Encontraremos dentro de las diferentes áreas del centro de salud, donde cada una presenta características que le permite al colaborador desenvolverse de acuerdo a sus funciones o actividades que le toca realizar.

Dimensión 2: Reconocimiento de funciones

Cada colaborador de una empresa u organización tienen funciones dirigidas y asignadas, lo que hace que se desempeñen de manera óptima, ya que puede lograr los propósitos trazados en su área.

Dimensión 3: Relevancia de funciones

Cada una de las actividades a realizar de un colaborador tiene importancia para el área donde se desempeña, es por ello que en la organización se forma un equipo compacto, lo que da muestra de una satisfacción por parte de los colaboradores al encontrar valoración en su trabajo.

Dimensión 4: Autonomía

De acuerdo a Sepúlveda (2003), la autonomía tiene que seguir parámetros, principios o normas que se encuentra dentro de una persona, que fue impregnada por medio de un proceso de integración continua e independiente. Las normas dentro de la autonomía, son resultados de un pensamiento libre y respetable, siempre y cuando hay un acuerdo de por medio.

Dimensión 5: Retroalimentación

De acuerdo a Portellano, Mateos y Martínez (2000), debe ser permanente constituida por procesos que son dirigidas hacia avance y logros de desempeños y capacidades vinculadas al aprendizaje social, sin embargo, esto puede ser

vulnerada por complicaciones neurológicas durante las diferentes etapas del desarrollo humano.

Variable: Productividad Laboral

Gutiérrez (2010) considera que la productividad laboral, está dado por una adecuada estructura de la organización, con el fin de cumplir y obtener los logros o propósitos, siendo los colaboradores quienes saquen lo mejor de cada medio o recurso (p.21).

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Eficiencia

Para Gutiérrez (2010) considera que son las cualidades de poder realizar funciones de manera idónea, empleando los mismos elementos para lograr el propósito. Es decir, mientras más sean las metas alcanzadas con la misma cantidad de medios o recursos (p.21).

Dimensión 2: Eficacia

Según Gutiérrez (2010), representa la capacidad para poder hacer funciones o tarea de forma correcta, empleando las mismas herramientas para lograr el objetivo anhelado. Entonces, si logramos mayores objetivos o propósitos nos vamos a dar cuenta que serán con las mismas herramientas o medios que se emplearon inicialmente (p.21).

Dimensión 3: Adaptabilidad

Gutiérrez (2010) hace referencia a la acción de situarse a los distintos cambios que se suscitan en una institución, durante su desarrollo de reformatión. (p. 21). En tal sentido, se cimienta la idea de tener en cuenta en las organizaciones el termino adaptabilidad, así como el ser líder quien es la pieza clave que generará contribuciones.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Para Espada (2012), explica que la motivación, viene a ser un elemento emocional esencial para la persona y sobre todo para los trabajadores, es decir estar incentivado para ejecutar actividades rutinarias sin desganar y sin el mínimo esfuerzo complementario (...) (p.34).	La motivación para el desarrollo de la investigación, tiene las dimensiones de acuerdo a su importancia en la relación que guarda con la productividad laboral.	Variedad de funciones	¿El trabajo de los colaboradores afecta la calidad de atención a sus pacientes?	1	Ordinal tipo Likert
				¿Se suele emplear ciertas habilidades complejas para desempeñar las diferentes funciones?	2	
				¿Sus funciones conllevan a realizar grandes acciones?	3	
				¿El trabajo que se desarrolla esta debidamente organizado, de tal manera que no hay necesidad de usar otro turno para culminar sus actividades?	4	
				¿Las funciones realizadas por los colaboradores en su trabajo suelen ser rutinarias?	5	
				¿Desarrollas tus funciones de manera completa desde un inicio hasta el final?	6	
			Reconocimiento de funciones	¿Los resultados de su empeño suelen ser visibles y reconocibles?	7	Casi siempre (4)
				¿El desarrollo de su trabajo resulta ser bastante sencillo y constante?	8	
				¿Su trabajo le proporciona momentos reflexivos sobre el desarrollo de su trabajo de manera adecuada?	9	
			Relevancia de las funciones	¿Su trabajo le da la oportunidad de deducir lo eficiente que demuestra ser?	10	A veces (3)
				¿Brinda usted contribuciones significativas al servicio del policlínico de ESSALUD?	11	
				¿Su trabajo le brinda la oportunidad de participar en las diferentes tomas de decisiones?	12	
				¿Considera que su trabajo día a día, es indispensable para el desarrollo del policlínico de ESSALUD?	13	
				¿Considera que su trabajo día a día, es indispensable para el desarrollo del policlínico de ESSALUD?	14	
			Independencia	¿En su desempeño como colaborador le brindan la oportunidad de terminar totalmente cualquier función que realice?	15	Casi nunca (2)
				¿Usted tiene la responsabilidad de decidir cómo y de qué manera se debe hacer el trabajo?	16	
				¿Le brindan la oportunidad de realizar diferentes tareas empleando gran variedad de habilidades?	17	
				¿Considera que tiene poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo?	18	
			Retroalimentación	¿En su trabajo demuestran preocupación permanente en su retroalimentación sobre las funciones que está realizando?	19	Nunca (1)
¿Recibe retroalimentación esporádicamente de parte de su jefe o alguna institución, en reconocimiento de lo que está haciendo?	20					
¿Los jefes hacen su reconocimiento acerca de lo que está haciendo?	21					
Productividad Laboral	Gutiérrez (2010), considera que la productividad laboral, está dado por una adecuada estructura de la organización, con el fin de cumplir y obtener los logros o propósitos, siendo los colaboradores quienes saquen lo mejor de cada medio o recurso (p.21).	Para Gutiérrez (2010), tenemos para la productividad laboral tres dimensiones, las cuales resultan importantes, ya que, vinculado a la motivación, se puede obtener un óptimo trabajo de los colaboradores	Eficiencia	¿La logística del policlínico de ESSALUD brinda la facilidad para cumplir con sus funciones?	22	Ordinal tipo Likert
				¿El apoyo de sus compañeros del policlínico de ESSALUD aporta al cumplimiento de sus funciones?	23	
				¿La disposición de los recursos es de forma igualitaria para todas las áreas del policlínico de ESSALUD?	24	
				¿La jefatura del policlínico de ESSALUD tiene el monitoreo adecuado del recurso financiero?	25	
				¿Cómo colaborador profesional, cumple adecuadamente y debidamente con la meta establecida por el policlínico de ESSALUD?	26	
				¿La motivación tiene influencia en su productividad laboral como colaborador del policlínico de ESSALUD?	27	
			Eficacia	¿Con los recursos a su alcance y su disponibilidad, considera que su productividad puede ser incrementada?	28	Siempre (5)
				¿En la gestión actual los colaboradores se desenvuelven con ética frente al desarrollo de sus funciones?	29	
				¿Cómo colaborador del policlínico de ESSALUD, alcanza más de la mitad de sus propósitos?	30	
				¿En las labores de su área, cumple con los propósitos establecidos por el policlínico de ESSALUD?	31	
				¿En el desarrollo de sus labores, cumple con los propósitos establecidos en las metas mensuales?	32	
				¿Los procedimientos clínicos son evaluados idóneamente, cumpliendo con la norma de salud?	33	
				¿Se realizan monitores adecuados de sus pacientes que le son asignados?	34	
			¿La interacción con los usuarios durante su estancia en el policlínico de ESSALUD, permite dar respuesta a sus dificultades de salud?	35		
			Adaptabilidad	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD entiende las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?	36	Casi siempre (4)
				¿Se respetan las funciones de los colaboradores interactuando asertivamente?	37	
				¿En la gestión actual del policlínico de ESSALUD, los colaboradores, demuestran responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de buen clima laboral?	38	
				¿Consideras que la jefatura del policlínico de ESSALUD emplea instrumentos adecuados para medir la eficacia de sus funciones?	39	
				¿Las atenciones que brinda el policlínico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	40	
Adaptabilidad	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD entiende las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?	36	A veces (3)			
	¿Se respetan las funciones de los colaboradores interactuando asertivamente?	37				
	¿En la gestión actual del policlínico de ESSALUD, los colaboradores, demuestran responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de buen clima laboral?	38				
	¿Consideras que la jefatura del policlínico de ESSALUD emplea instrumentos adecuados para medir la eficacia de sus funciones?	39				
	¿Las atenciones que brinda el policlínico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	40				
Adaptabilidad	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD entiende las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?	36	Casi nunca (2)			
	¿Se respetan las funciones de los colaboradores interactuando asertivamente?	37				
	¿En la gestión actual del policlínico de ESSALUD, los colaboradores, demuestran responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de buen clima laboral?	38				
	¿Consideras que la jefatura del policlínico de ESSALUD emplea instrumentos adecuados para medir la eficacia de sus funciones?	39				
	¿Las atenciones que brinda el policlínico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	40				
Adaptabilidad	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD entiende las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?	36	Nunca (1)			
	¿Se respetan las funciones de los colaboradores interactuando asertivamente?	37				
	¿En la gestión actual del policlínico de ESSALUD, los colaboradores, demuestran responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de buen clima laboral?	38				
	¿Consideras que la jefatura del policlínico de ESSALUD emplea instrumentos adecuados para medir la eficacia de sus funciones?	39				
	¿Las atenciones que brinda el policlínico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	40				

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

Nº	VARIABLE: MOTIVACIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIONES / ítems							
	DIMENSIÓN 1: Variedad de funciones	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	¿El trabajo de los colaboradores afecta la calidad de atención a sus pacientes?	X		X		X		
2	¿Se suele emplear ciertas habilidades complejas para desempeñar las diferentes funciones?	X		X		X		
3	¿Sus funciones conllevan a realizar tareas acciones?	X		X		X		
4	¿El trabajo que se desarrolla esta debidamente organizado, de tal manera que no hay necesidad de usar otro turno para culminar sus actividades?	X		X		X		
5	¿Las funciones realizadas por los colaboradores en su trabajo suelen ser rutinarias?	X		X		X		
6	¿Desarrollas tus funciones de manera completa desde un inicio hasta el final?	X		X		X		
7	¿Los resultados de su empeño son visibles y reconocibles?	X		X		X		
8	¿El desarrollo de su trabajo resulta ser bastante sencillo y constante?	X		X		X		
9	¿Su trabajo le proporciona momentos reflexivos sobre el desarrollo de su trabajo de manera adecuada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reconocimiento de funciones							
10	¿Su trabajo le da la oportunidad de deducir lo eficiente que demuestra ser?	X		X		X		
11	¿Brinda contribuciones significativas al servicio del policlínico de ESSALUD?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Relevancia de las funciones							
12	¿Su trabajo le brinda la oportunidad ser participe en las diferentes tomas de decisiones?	X		X		X		
13	¿Considera que su trabajo es indispensable para el desarrollo del policlínico de ESSALUD?	X		X		X		
14	¿En su desempeño como colaborador le brindan la oportunidad de terminar totalmente cualquier función que realice?	X		X		X		
15	¿Usted tiene la responsabilidad de decidir cómo y de qué manera se debe hacer el trabajo?	X		X		X		
16	¿Tiene la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades?	X		X		X		

17	¿Considera que tiene poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Independencia								
18	¿En su trabajo demuestran preocupación permanente en su retroalimentación sobre las funciones que está realizando?	X		X		X		
19	¿Recibe retroalimentación esporádicamente de parte de su jefe o alguna institución, en reconocimiento de lo que está haciendo?	X		X		X		
20	¿Los jefes hacen su reconocimiento acerca de lo que está haciendo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Retroalimentación								
21	¿Sus compañeros lo incentivan o impulsan a continuar mejorando en su trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin Observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Oscar Fermín Díaz Aguije

DNI: 32739397

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

27 de Mayo de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	VARIABLE: VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL							Sugerencias					
	DIMENSIONES / ítems						Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia						Si		No	Si	No	Si	No
1	¿La logística del policlínico de ESSALUD brinda la facilidad para cumplir con sus funciones?						X		X		X		
2	¿El apoyo de sus compañeros del policlínico de ESSALUD aporta al cumplimiento de sus funciones?						X		X		X		
3	¿La disposición de los recursos es de forma igualitaria para todas las áreas del policlínico de ESSALUD?						X		X		X		
4	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD tiene el monitoreo adecuado del recurso financiero?						X		X		X		
5	¿Cómo colaborador profesional, cumple adecuadamente y debidamente con la meta establecida por el policlínico de ESSALUD?						X		X		X		
6	¿La motivación tiene influencia en su productividad laboral como colaborador del policlínico de ESSALUD?						X		X		X		
7	¿Con los recursos a su alcance y su disponibilidad, considera que su productividad puede ser incrementada?						X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficacia												
8	¿En la gestión actual los colaboradores se desenvuelven con ética frente al desarrollo de sus funciones?						X		X		X		
9	¿Cómo colaborador del policlínico de ESSALUD, alcanza más de la mitad de sus propósitos?						X		X		X		
10	¿En las labores de su área, cumple con los propósitos establecidos por el policlínico de ESSALUD?						X		X		X		
11	¿En el desarrollo de sus labores, cumple con los propósitos establecidos en las metas mensuales?						X		X		X		
12	¿Los procedimientos clínicos son evaluados idóneamente, cumpliendo con la norma de salud?						X		X		X		
13	¿Se realizan monitores adecuados de sus pacientes que le son asignados?						X		X		X		
14	¿La interacción con los usuarios durante su estancia en el policlínico de ESSALUD, permite dar respuesta a sus dificultades de salud?						X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad												

15	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD entiende las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?	X		X		X	
16	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD apoya las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?	X		X		X	
17	¿Se respetan las funciones de los colaboradores interactuando asertivamente?	X		X		X	
18	¿En la gestión actual del policlínico de ESSALUD, los colaboradores, demuestran responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de buen clima laboral?	X		X		X	
19	¿Consideras que la jefatura del policlínico de ESSALUD emplea instrumentos adecuados para medir la eficacia de sus funciones?	X		X		X	
20	¿Las atenciones que brinda el policlínico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin Observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Oscar Fermín Díaz Aguije

DNI: 32739397

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

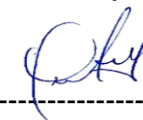
27 de Mayo de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
DÍAZ AQUÍJE, OSCAR FERMÍN DNI 32739397	BACHILLER EN FARMACIA Y BIOQUÍMICA Fecha de diploma: 15/06/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
DÍAZ AQUÍJE, OSCAR FERMÍN DNI 32739397	QUÍMICO FARMACÉUTICO FARMACIA Y BIOQUÍMICA Fecha de diploma: 27/02/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
DÍAZ AQUÍJE, OSCAR FERMÍN DNI 32739397	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Mg: Nicolás Cuya Salvatierra**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2022 grupo 8, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación y productividad laboral de profesionales de salud del policlínico de ESSALUD en Lima, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: Monica Alina Palomino Contreras

DNI: 47146318

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Motivación

Para Espada (2012), explica que la motivación, viene a ser un elemento emocional esencial para la persona y sobre todo para los trabajadores, es decir estar incentivado para ejecutar actividades rutinarias sin desgano y sin el mínimo esfuerzo complementario (...) (p.34).

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Variedad de funciones

Encontraremos dentro de las diferentes áreas del centro de salud, donde cada una presenta características que le permite al colaborador desenvolverse de acuerdo a sus funciones o actividades que le toca realizar.

Dimensión 2: Reconocimiento de funciones

Cada colaborador de una empresa u organización tienen funciones dirigidas y asignadas, lo que hace que se desempeñen de manera óptima, ya que puede lograr los propósitos trazados en su área.

Dimensión 3: Relevancia de funciones

Cada una de las actividades a realizar de un colaborador tiene importancia para el área donde se desempeña, es por ello que en la organización se forma un equipo compacto, lo que da muestra de una satisfacción por parte de los colaboradores al encontrar valoración en su trabajo.

Dimensión 4: Autonomía

De acuerdo a Sepúlveda (2003), la autonomía tiene que seguir parámetros, principios o normas que se encuentra dentro de una persona, que fue impregnada por medio de un proceso de integración continua e independiente. Las normas dentro de la autonomía, son resultados de un pensamiento libre y respetable, siempre y cuando hay un acuerdo de por medio.

Dimensión 5: Retroalimentación

De acuerdo a Portellano, Mateos y Martínez (2000), debe ser permanente constituida por procesos que son dirigidas hacia avance y logros de desempeños y capacidades vinculadas al aprendizaje social, sin embargo, esto puede ser

vulnerada por complicaciones neurológicas durante las diferentes etapas del desarrollo humano.

Variable: Productividad Laboral

Gutiérrez (2010) considera que la productividad laboral, está dado por una adecuada estructura de la organización, con el fin de cumplir y obtener los logros o propósitos, siendo los colaboradores quienes saquen lo mejor de cada medio o recurso (p.21).

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Eficiencia

Para Gutiérrez (2010) considera que son las cualidades de poder realizar funciones de manera idónea, empleando los mismos elementos para lograr el propósito. Es decir, mientras más sean las metas alcanzadas con la misma cantidad de medios o recursos (p.21).

Dimensión 2: Eficacia

Según Gutiérrez (2010), representa la capacidad para poder hacer funciones o tarea de forma correcta, empleando las mismas herramientas para lograr el objetivo anhelado. Entonces, si logramos mayores objetivos o propósitos nos vamos a dar cuenta que serán con las mismas herramientas o medios que se emplearon inicialmente (p.21).

Dimensión 3: Adaptabilidad

Gutiérrez (2010) hace referencia a la acción de situarse a los distintos cambios que se suscitan en una institución, durante su desarrollo de reformatión. (p. 21). En tal sentido, se cimienta la idea de tener en cuenta en las organizaciones el termino adaptabilidad, así como el ser líder quien es la pieza clave que generará contribuciones.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Para Espada (2012), explica que la motivación, viene a ser un elemento emocional esencial para la persona y sobre todo para los trabajadores, es decir estar incentivado para ejecutar actividades rutinarias sin desganar y sin el mínimo esfuerzo complementario (...) (p.34).	La motivación para el desarrollo de la investigación, tiene las dimensiones de acuerdo a su importancia en la relación que guarda con la productividad laboral.	Variedad de funciones	¿El trabajo de los colaboradores afecta la calidad de atención a sus pacientes?	1	Ordinal tipo Likert
				¿Se suele emplear ciertas habilidades complejas para desempeñar las diferentes funciones?	2	
				¿Sus funciones conllevan a realizar grandes acciones?	3	
				¿El trabajo que se desarrolla esta debidamente organizado, de tal manera que no hay necesidad de usar otro turno para culminar sus actividades?	4	
				¿Las funciones realizadas por los colaboradores en su trabajo suelen ser rutinarias?	5	
				¿Desarrollas tus funciones de manera completa desde un inicio hasta el final?	6	
			Reconocimiento de funciones	¿Los resultados de su empeño suelen ser visibles y reconocibles?	7	Siempre (5)
				¿El desarrollo de su trabajo resulta ser bastante sencillo y constante?	8	
				¿Su trabajo le proporciona momentos reflexivos sobre el desarrollo de su trabajo de manera adecuada?	9	
			Relevancia de las funciones	¿Su trabajo le da la oportunidad de deducir lo eficiente que demuestra ser?	10	Casi siempre (4)
				¿Brinda usted contribuciones significativas al servicio del policlínico de ESSALUD?	11	
				¿Su trabajo le brinda la oportunidad de participar en las diferentes tomas de decisiones?	12	
				¿Considera que su trabajo día a día, es indispensable para el desarrollo del policlínico de ESSALUD?	13	
				¿En su desempeño como colaborador le brindan la oportunidad de terminar totalmente cualquier función que realice?	14	
				¿Usted tiene la responsabilidad de decidir cómo y de qué manera se debe hacer el trabajo?	15	
			Independencia	¿Le brindan la oportunidad de realizar diferentes tareas empleando gran variedad de habilidades?	16	Casi nunca (2)
				¿Considera que tiene poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo?	17	
			Retroalimentación	¿En su trabajo demuestran preocupación permanente en su retroalimentación sobre las funciones que está realizando?	18	Nunca (1)
				¿Recibe retroalimentación esporádicamente de parte de su jefe o alguna institución, en reconocimiento de lo que está haciendo?	19	
				¿Los jefes hacen su reconocimiento acerca de lo que está haciendo?	20	
				¿Sus compañeros lo incentivan o impulsan a continuar mejorando en su trabajo?	21	
Productividad Laboral	Gutiérrez (2010), considera que la productividad laboral, está dado por una adecuada estructura de la organización, con el fin de cumplir y obtener los logros o propósitos, siendo los colaboradores quienes saquen lo mejor de cada medio o recurso (p.21).	Para Gutiérrez (2010), tenemos para la productividad laboral tres dimensiones, las cuales resultan importantes, ya que, vinculado a la motivación, se puede obtener un óptimo trabajo de los colaboradores	Eficiencia	¿La logística del policlínico de ESSALUD brinda la facilidad para cumplir con sus funciones?	22	Ordinal tipo Likert
				¿El apoyo de sus compañeros del policlínico de ESSALUD aporta al cumplimiento de sus funciones?	23	
				¿La disposición de los recursos es de forma igualitaria para todas las áreas del policlínico de ESSALUD?	24	
				¿La jefatura del policlínico de ESSALUD tiene el monitoreo adecuado del recurso financiero?	25	
				¿Cómo colaborador profesional, cumple adecuadamente y debidamente con la meta establecida por el policlínico de ESSALUD?	26	
			Eficacia	¿La motivación tiene influencia en su productividad laboral como colaborador del policlínico de ESSALUD?	27	Siempre (5)
				¿Con los recursos a su alcance y su disponibilidad, considera que su productividad puede ser incrementada?	28	
				¿En la gestión actual los colaboradores se desenvuelven con ética frente al desarrollo de sus funciones?	29	
				¿Cómo colaborador del policlínico de ESSALUD, alcanza más de la mitad de sus propósitos?	30	
				¿En las labores de su área, cumple con los propósitos establecidos por el policlínico de ESSALUD?	31	
			Adaptabilidad	¿En el desarrollo de sus labores, cumple con los propósitos establecidos en las metas mensuales?	32	Casi siempre (4)
				¿Los procedimientos clínicos son evaluados idóneamente, cumpliendo con la norma de salud?	33	
				¿Se realizan monitorios adecuados de sus pacientes que le son asignados?	34	
				¿La interacción con los usuarios durante su estancia en el policlínico de ESSALUD, permite dar respuesta a sus dificultades de salud?	35	
			Adaptabilidad	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD entiende las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?	36	Casi nunca (2)
				¿Se respetan las funciones de los colaboradores interactuando asertivamente?	37	
				¿En la gestión actual del policlínico de ESSALUD, los colaboradores, demuestran responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de buen clima laboral?	38	
				¿Consideras que la jefatura del policlínico de ESSALUD emplea instrumentos adecuados para medir la eficacia de sus funciones?	39	
				¿Las atenciones que brinda el policlínico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	40	

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

Nº	VARIABLE: MOTIVACIÓN		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIONES / ítems								
	DIMENSIÓN 1: Variedad de funciones		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El trabajo de los colaboradores afecta la calidad de atención a sus pacientes?		X		X		X		
2	¿Se suele emplear ciertas habilidades complejas para desempeñar las diferentes funciones?		X		X		X		
3	¿Sus funciones conllevan a realizar tareas acciones?		X		X		X		
4	¿El trabajo que se desarrolla esta debidamente organizado, de tal manera que no hay necesidad de usar otro turno para culminar sus actividades?		X		X		X		
5	¿Las funciones realizadas por los colaboradores en su trabajo suelen ser rutinarias?		X		X		X		
6	¿Desarrollas tus funciones de manera completa desde un inicio hasta el final?		X		X		X		
7	¿Los resultados de su empeño son visibles y reconocibles?		X		X		X		
8	¿El desarrollo de su trabajo resulta ser bastante sencillo y constante?		X		X		X		
9	¿Su trabajo le proporciona momentos reflexivos sobre el desarrollo de su trabajo de manera adecuada?		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reconocimiento de funciones								
10	¿Su trabajo le da la oportunidad de deducir lo eficiente que demuestra ser?		X		X		X		
11	¿Brinda contribuciones significativas al servicio del policlínico de ESSALUD?		X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Relevancia de las funciones								
12	¿Su trabajo le brinda la oportunidad ser participe en las diferentes tomas de decisiones?		X		X		X		
13	¿Considera que su trabajo es indispensable para el desarrollo del policlínico de ESSALUD?		X		X		X		
14	¿En su desempeño como colaborador le brindan la oportunidad de terminar totalmente cualquier función que realice?		X		X		X		
15	¿Usted tiene la responsabilidad de decidir cómo y de qué manera se debe hacer el trabajo?		X		X		X		
16	¿Tiene la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades?		X		X		X		

17	¿Considera que tiene poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Independencia								
18	¿En su trabajo demuestran preocupación permanente en su retroalimentación sobre las funciones que está realizando?	X		X		X		
19	¿Recibe retroalimentación esporádicamente de parte de su jefe o alguna institución, en reconocimiento de lo que está haciendo?	X		X		X		
20	¿Los jefes hacen su reconocimiento acerca de lo que está haciendo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Retroalimentación								
21	¿Sus compañeros lo incentivan o impulsan a continuar mejorando en su trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin Observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Nicolás Cuya Salvatierra

DNI: 40106636

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

27 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	VARIABLE: VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL							Sugerencias
	DIMENSIONES / ítems							
	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³			
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
1	¿La logística del policlínico de ESSALUD brinda la facilidad para cumplir con sus funciones?	X		X		X		
2	¿El apoyo de sus compañeros del policlínico de ESSALUD aporta al cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
3	¿La disposición de los recursos es de forma igualitaria para todas las áreas del policlínico de ESSALUD?	X		X		X		
4	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD tiene el monitoreo adecuado del recurso financiero?	X		X		X		
5	¿Cómo colaborador profesional, cumple adecuadamente y debidamente con la meta establecida por el policlínico de ESSALUD?	X		X		X		
6	¿La motivación tiene influencia en su productividad laboral como colaborador del policlínico de ESSALUD?	X		X		X		
7	¿Con los recursos a su alcance y su disponibilidad, considera que su productividad puede ser incrementada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficacia							
8	¿En la gestión actual los colaboradores se desenvuelven con ética frente al desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
9	¿Cómo colaborador del policlínico de ESSALUD, alcanza más de la mitad de sus propósitos?	X		X		X		
10	¿En las labores de su área, cumple con los propósitos establecidos por el policlínico de ESSALUD?	X		X		X		
11	¿En el desarrollo de sus labores, cumple con los propósitos establecidos en las metas mensuales?	X		X		X		
12	¿Los procedimientos clínicos son evaluados idóneamente, cumpliendo con la norma de salud?	X		X		X		
13	¿Se realizan monitores adecuados de sus pacientes que le son asignados?	X		X		X		
14	¿La interacción con los usuarios durante su estancia en el policlínico de ESSALUD, permite dar respuesta a sus dificultades de salud?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad							

15	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD entiende las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?	X		X		X	
16	¿La jefatura del policlínico de ESSALUD apoya las demandas de los colaboradores siendo facilitadores de sus funciones?	X		X		X	
17	¿Se respetan las funciones de los colaboradores interactuando asertivamente?	X		X		X	
18	¿En la gestión actual del policlínico de ESSALUD, los colaboradores, demuestran responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de buen clima laboral?	X		X		X	
19	¿Consideras que la jefatura del policlínico de ESSALUD emplea instrumentos adecuados para medir la eficacia de sus funciones?	X		X		X	
20	¿Las atenciones que brinda el policlínico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin Observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Nicolás Cuya Salvatierra

DNI: 40106636

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

27 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CUYA SALVATIERRA, NICOLAS HERBERT DNI 40106636	BACHILLER EN FARMACIA Y BIOQUIMICA Fecha de diploma: 05/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
CUYA SALVATIERRA, NICOLAS HERBERT DNI 40106636	QUIMICO FARMACEUTICO Fecha de diploma: 31/08/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
CUYA SALVATIERRA, NICOLAS HERBERT DNI 40106636	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 17/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 09/10/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALAYO CANALES CECILIA MAGALI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y productividad laboral de profesionales de salud del

policlínico de Essalud en Lima, 2022", cuyo autor es PALOMINO CONTRERAS MONICA ALINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALAYO CANALES CECILIA MAGALI DNI: 40237547 ORCID: 0000-0003-3893-9868	Firmado electrónicamente por: CALAYO el 25-01- 2023 19:35:59

Código documento Trilce: TRI - 0528348