



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

TESIS

**“LA MOTIVACION LABORAL Y LA ANSIEDAD EN EL
PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD
SEÑOR DE LA JUSTICIA FERREÑAFE 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

AUTOR:

**Bach. PABLO GOMEZ DIAZ
DNI. 17440025**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**SALUD, DESARROLLO HUMANO, CONVIVENCIA SALUDABLE E
INCLUSIÓN SOCIAL**

LIMA-PERÚ

2022

ASESOR DE TESIS

MG. RAÚL GUALBERTO QUISPE TAYA
DNI 08086028 <https://orcid.org/0000-0002-8091-2880>

JURADO EXAMINADOR

DRA. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
DNI 09753980 <https://orcid.org/0000-0002-6324-7671>
PRESIDENTE

MG. GUTIERREZ SUAREZ DIEGO ALEJANDRO
CE. 003319075 <https://orcid.org/0000-0003-1388-6448>
SECRETARIO

DRA. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
DNI 08217185 <https://orcid.org/0000-0001-9093-4955>
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico la presente a Dios, luego a mi esposa Maruja Tenorio Berrilla; a mis hijos Stick y Olenka , quienes fueron la fuerza necesaria para culminar mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Creador, también mis familiares, a la Universidad Privada TELESUP, al asesor M. Raúl G. Quispe Taya y a todas aquellas personas que confiaron en mí.

RESUMEN

La investigación la motivación laboral y la ansiedad en el personal asistencial del centro de salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022”; el objetivo general fue determinar de qué manera la motivación laboral influye en la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022; la investigación de cuantitativa, de tipo aplicada con diseño no experimental de corte transversal relacional, la técnica que utilizó fue la encuesta y de instrumento el cuestionario de tipo Likert. La población y muestra estuvo conformada por 24 trabajadores, la confiabilidad del instrumento se realizó a través del Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0.939. Llegando a la conclusión que existe una relación positiva y muy fuerte con un valor de r de 0.948 y un $p = 0.00 < 0.05$; con la motivación laboral y la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022, y que existe una relación moderada entre las demandas de tareas y la motivación laboral y la ansiedad del personal con un valor de r de 0.763 y un $p = 0.00 < 0.05$; del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia. Y además se determinó que las demandas físicas influyen en la motivación laboral y la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022 ya que existe una relación fuerte con valores de r de 0.949 y un $p = 0.00 < 0.05$. Se estableció que las demandas interpersonales influyen en la motivación laboral y la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022, ya que mostraron una relación fuerte con valores de r de 0.872 y un $p = 0.00 < 0.05$.

Palabras Claves: Motivación, ansiedad, demandas, interpersonal.

ABSTRACT

The investigation of work motivation and anxiety in the care staff of the Señor de la Justicia Ferreñafe 2022 health center”; The general objective was to determine how work motivation influences the anxiety of health care personnel, of the Señor de la Justicia Ferreñafe Health Center in the period 2022; quantitative research, applied type with non-experimental cross-sectional correlational design, the technique used was the survey and the instrument was the Likert-type questionnaire. The population and sample consisted of 24 workers; the reliability of the instrument was performed through Cronbach's Alpha with a coefficient of 0.939. Concluding that there is a positive and very strong correlation with an r value of 0.948 and $p = 0.00 < 0.05$; with the work motivation and anxiety of the health care staff, of the Señor de la Justicia Ferreñafe Health Center in the period 2022, and that there is a moderate correlation between the demands of tasks and the work motivation and anxiety of the staff with a value of r of 0.763 and a $p = 0.00 < 0.05$; of health care personnel, of the Señor de la Justicia Health Center. And it was also determined that the physical demands influence the work motivation and anxiety of the health care personnel, of the Señor de la Justicia Ferreñafe Health Center in the period 2022 since there is a strong correlation with r values of 0.949 and a $p = 0.00 < 0.05$. It was established that interpersonal demands influence the work motivation and anxiety of health care personnel, of the Señor de la Justicia Ferreñafe Health Center in the period 2022, since they showed a strong correlation with r values of 0.872 and a $p = 0.00 < 0.05$.

Keywords: Motivation, anxiety, demands, interpersonal.

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA.....	¡Error! Marcador no definido.
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos.	16
1.3. Justificación del Estudio	16
1.3.1 Justificación teórica.	16
1.3.2 Justificación práctica.	17
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2. Objetivos Específicos.....	18
II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de investigación	19
2.1.1. Antecedentes nacionales.	19
2.1.2. Antecedentes internacionales.	23
4.2. Bases teóricas de las variables.....	28
4.2.1 Variable 1 Motivación laboral.....	28
2.2.2. Variable 2: Ansiedad laboral.	41
2.3 Definición de términos Básicos	49
III. MÉTODOS Y MATERIALES	52
3.1. Hipótesis de investigación	52

3.1.1. Hipótesis general.....	52
3.1.2. Hipótesis específicas.....	52
4.1. Variables de estudio	52
3.2.1. Definición conceptual.....	52
3.2.2. Definición operacional.....	53
3.3. Tipo y Nivel de la investigación.....	54
3.3.1. Tipo de investigación.	54
3.3.2. Nivel de investigación.	55
3.4. Diseño de la investigación	55
3.5. Población y muestra de estudio.....	56
3.5.1. Población.....	56
3.5.2. Muestra.....	56
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.	57
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.	58
3.7. Métodos de análisis de datos	58
3.8. Aspectos éticos.....	59
IV. RESULTADOS.....	60
4.1. Resultados de la validez y confiabilidad del instrumento.....	60
4.1.1. Validez del instrumento.....	60
4.1.2. Confiabilidad del instrumento.....	60
4.2. Resultados de la Estadística Descriptiva.....	61
4.2.1. Resultados de la variable 1: Ansiedad Laboral.	69
4.3. Resultados de la Estadística Inferencial para la contratación de las hipótesis.....	78
4.3.1. Contrastación de la hipótesis general.....	78
V. DISCUSIÓN	96
VI. CONCLUSIONES	98
VII. RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	100
ANEXOS.....	104
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	105
ANEXO 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	107
ANEXO 3 INSTRUMENTOS	109
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	111
ANEXO 5. MATRIZ DE DATOS	123

ANEXO 6: PROPUESTA DE VALOR	125
ANEXO 7. CERTIFICADO COMPILATIO- ANTIPLAGIO	126
ANEXO 8 AUTORIZACION PARA REPOSITORIO	127

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Motivación Laboral.....	53
Tabla 2. Operacionalización de la ansiedad laboral.....	54
Tabla 3. Relación de personal de la muestra por Cargo	57
Tabla 4. Resultados de la validación de instrumento por juicio de expertos	60
Tabla 5. Resumen del proceso de datos para el Alfa de Cronbach	61
Tabla 6. Resultados del Alfa de Cronbach.....	61
Tabla 7. Resultados de la respuesta de la Motivación Laboral	62
Tabla 8. Resultados de la respuesta de la Ansiedad Laboral	69
Tabla 9. Valores promediados de la Motivación Laboral y Ansiedad del personal asistencial de salud	78
Tabla 10. Resumen Estadístico de la correlación entre la motivación laboral y la ansiedad del personal.....	79
Tabla 11. Intervalos de confianza del 95.0%	79
Tabla 12. Correlaciones de la Motivación Laboral y Ansiedad del personal.....	80
Tabla 13. Correlación Ordinal de Spearman.....	80
Tabla 14. Correlación de Pearson	81
Tabla 15. Valores promediados de la Demandas de Tareas y Ansiedad del personal asistencial de salud	84
Tabla 16. Resumen Estadístico de Demanda de Tareas (DT) y Ansiedad del personal (AP)	84
Tabla 17. Correlaciones de Demanda de Tareas (DT) y Ansiedad del personal (AP).....	85
Tabla 18. Correlación de Pearson DT y AP	86
Tabla 19. Valores promediados de la Demandas de físicas (DF) y Ansiedad del personal asistencial de salud (AP)	88
Tabla 20. Resumen Estadístico de Demanda de Físicas (DF) y Ansiedad del personal (AP)	89
Tabla 21. Correlaciones de Demanda de Físicas (DF) y Ansiedad del personal.....	89
Tabla 22. Correlación de Pearson	90
Tabla 23. Valores promediados de la Demandas interpersonales (DI) y Ansiedad del personal asistencial de salud (AP)	92
Tabla 24. Resumen Estadístico de Demanda interpersonales (DI) y Ansiedad del personal (AP).....	93
Tabla 25. Correlaciones de Demanda interpersonal (DI) y Ansiedad del personal (AP) .	93
Tabla 26. Correlación de Pearson (DI) y (AP).....	94
Tabla 27. Operacionalización de la ansiedad laboral.....	108

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación.....	55
Figura 2. El lugar donde laboras está libre de incomodadas burocráticas	63
Figura 3. El lugar donde trabajas está en una localización accesible y apropiada para usted	63
Figura 4. Tu trabajo te proporciona un horario de trabajo adecuado.....	64
Figura 5. Supervisan permanentemente el trabajo que realizas	64
Figura 6. Es tu salario el adecuado.....	65
Figura 7. Gráfico de resultados de la pregunta 17	65
Figura 8. Tu salario es justo en relación con el trabajo que realizas	66
Figura 9. Tienes buenas relaciones interpersonales con tus demás compañeros de trabajo	66
Figura 10. Existe un clima laboral adecuado en tu trabajo.....	67
Figura 11. Son tus jefes personas competentes para ocupar sus cargos	67
Figura 12. Evitas cualquier competencia negativa dentro tu trabajo.....	68
Figura 13. Le provoca ansiedad el tener que tomar decisiones rápidas.....	69
Figura 14. Tiene ansiedad el tener que tomar decisiones sin tener información necesaria a disposición.....	70
Figura 15. Tiene ansiedad al tener que tomar decisiones cruciales	70
Figura 16. Le genera ansiedad las temperaturas ambientales donde labora.....	71
Figura 17. Le genera ansiedad el diseño de su ambiente	71
Figura 18. Gráfico de resultados de la pregunta 6	72
Figura 19. Tienen conflictos por el trabajo que desempeñas en tus funciones laborales.....	72
Figura 20. Tiene alguna ambigüedad en el rol que desempeña en área de tu trabajo	73
Figura 21. Le genera ansiedad las personas que tienes en tu equipo de trabajo.....	73
Figura 22. Le genera ansiedad el estilo de liderazgo que se maneja en tu área de trabajo.....	74
Figura 23. Le genera ansiedad las personalidades de los miembros de tu equipo de trabajo.....	74
Figura 24. Tu área de trabajo está libre de ruidos excesivos para trabajar cómodamente	75
Figura 25. Tu trabajo está libre de peligros	75
Figura 26. Tu trabajo objetivamente es cambiante y variado para no caer en la monotonía.....	76
Figura 27. Tienes dificultades cuando desarrollas tu trabajo	76
Figura 28. Tu trabajo te genera alguna fatiga física.....	77
Figura 29. Tu trabajo te genera fatiga mental	77
Figura 30. lineal de la correlación con un valor de $r = 0.948$	82
Figura 31. de la correlación con un valor de $r = 0.948$	82
Figura 32. lineal de la correlación con un valor de $r = 0.763$	86
Figura 33. de la correlación con un valor de $r = 0.763$	87
Figura 34. lineal de la correlación con un valor de $r = 0.949$	90
Figura 35. de la correlación con un valor de $r = 0.949$	91
Figura 36. lineal de la correlación con un valor de $r = 0.872$	94
Figura 37. de la correlación con un valor de $r = 0.872$	95

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada la motivación laboral y la ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022, tuvo como objetivo establecer la relación las variables y estudiar la problemática centro de salud con respecto a explicar la influencia de la motivación laboral y la ansiedad en las actividades de su trabajo.

Capítulo primero. “El Problema” se describe de manera clara y concisa la problemática motivo de investigación que se presenta en la motivación laboral y su relación con la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022.

Capítulo segundo. “Marco Teórico”, conforman los fundamentos teóricos revisados para comprender de modo claro y preciso el problema planteado.

Capítulo tercero. “Metodología”, se señalan las metodologías que se emplearán especificando también, las técnicas e instrumentos para recolectar y procesar la información, además se describe el camino que se sigue para dar solución al problema del centro de salud en estudio.

Capítulo cuarto. “Resultados”, se desarrolla las encuestas al personal para determinar la motivación laboral y su relación con la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022

Capítulo quinto. “Discusión”, se desarrolla el análisis y comparación de los resultados estadísticos con otros trabajos de investigación elaborados.

Capítulo sexto y séptimo. “Conclusiones y Recomendaciones.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe se caracteriza por que brinda un servicio bueno y accesible para mejorar la salud y cuenta con personal capacitado en los servicios de: Psicología Odontología, Medicina General, Farmacia, así como el Crecimiento y Desarrollo en Pediatría, una de las consideraciones es la evaluación de la motivación laboral y la ansiedad en el personal asistencial del centro para lo cual la investigación se plantea la revisión de los procesos de estrés Laboral ya que es considerado como uno de los problemas comunes de salud relacionado al trabajo y a las circunstancias del desempeño laboral; se nota incrementos con los años; como lo indica que en la década de 2 000 según datos de la Organización Mundial de la Salud su incidencia era del 22 % en la población laboral; sin embargo para la actualidad esta incidencia mundial se ha incrementado por sobre los 70 %, debido probablemente a las mayores exigencias y a las altas presiones laborales de la modernidad.

Con respecto a la motivación laboral que se manifiesta en su satisfacción relacionada con la actitud que tiene el trabajador en relación a sus actividades de su institución que se basan en sus valores así como en sus creencias que se presentan a raíz del hecho de trabajar, esta consideración se sucede en trabajos previos de gestión donde se reporta una relación inversamente proporcional respecto al estrés, eso permite la justificación si el estrés laboral incrementa la merma de la motivación laboral.

Hay investigaciones que solo reportan están tendencias a nivel nacional sin embargo en una población se merma la satisfacción laboral de la misma. Si bien es cierto se encuentra trabajos al respecto a nivel nacional y mundial; a nivel Local en Cajamarca no se ha evidenciado trabajos con sustento significativamente estadístico que relaciones ambas variables en el ámbito de la Salud. Haciendo una evaluación empírica de la población de estudio previamente que laboran dentro del Hospital Regional Docente de Cajamarca, se puede evidenciar la alta afluencia de pacientes diariamente en busca de atención, asimismo se puede evidenciar quejas del usuario por mal trato de los

profesionales; es así que aplicando un factor de riesgo natural derivado del trabajo como es el laborar en áreas críticas en donde las situaciones de la atención son por su naturaleza estresantes; es que nos preguntamos hay niveles de estrés laboral en los trabajadores de las áreas críticas de los Hospitales y son evaluados en su existencia, de existir en qué medida influye en el nivel de satisfacción del personal y el desarrollo de sus actividades del esos centros.

En toda actividad por las condiciones de vida y la presencia de la pandemia el estrés es un mal que preocupa a todas las instituciones debido a que por sus consecuencias los trabajadores exponen distintas conductas que afectan sus actividades en sus trabajos muchas veces el estrés se relaciona con el miedo, la ansiedad, la depresión, la fatiga, entre otros, con alcance no imaginados ya que puede ser provocado por distintos acontecimientos de la vida personal, las actividades y relaciones personales y en el trabajo.

Con el motivo de la pandemia actualmente son miles de casos de individuos que manifiestan síntomas de estrés como consecuencia de sucesos laborales y personales que son causados por diversas actividades que se generan dentro de las actividades laborales e incluso en la retribución económica, la carga laboral, también en conflictos que se puedan dar dentro de las actividades que muchas veces van acompañadas con la falta de reconocimiento.

Por eso es necesarios capacitaciones y talleres dentro de las instituciones y mejor si son de aspecto médico y se sistematice sus trabajos y actividades que procure disminuir el grado de estrés para asegurar un buen funcionamiento y el trabajador se sienta motivado; un trabajador que no tiene motivación no va comprometerse con las actividades y objetivos de su institución traba bando así las mejoras continuas que la institución programe en el marco de su visión y misión y por ende trabajara por debajo de su capacidad, estas consideraciones se van tener en cuenta al realizar la formulación del problema de la investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022?

1.2.2 Problemas específicos.

¿De qué manera la motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas de tareas del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022?

¿De qué manera la motivación laboral y la ansiedad se relacionan con demandas físicas del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022?

¿De qué manera la motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas interpersonales del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022?

1.3. Justificación del Estudio

La investigación se justifica, al determinar, como influye la motivación laboral y la ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022, ya que se va al proponer mejores prácticas de los manejos de estrés y reducir los conflictos a fin de mejorar las mejoras continuas que toda institución debe establecer.

1.3.1 Justificación teórica.

En la investigación se pretende presentar evidencias que sirvan para comparar conocimientos y resultados adquiridos en el desarrollo de la problemática, el cual genere de manera práctica una discusión de ideas y conclusiones que direccionen a una posible solución que mejore la motivación laboral y la ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe; esto implica descripción de las brechas de conocimiento con respecto al estrés y la motivación laboral que van servir como punto de partida

para la organización y desarrollo de actividades que sumen el crecimiento del centro de salud, ya que la investigación buscará su aplicación con los argumentos de la mejora continua en la empresa usando los criterios teóricos y prácticos de motivación laboral y el control de la ansiedad.

1.3.2 Justificación práctica.

La investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar la motivación laboral y superar la ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, para el desarrollo de sus actividades que ayuden a resolver los problema y propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo porque describen y analizan los problemas a fin de plantear las estrategias que van a solucionar problemas reales que van servir como punto de partida para la organización y desarrollo de sus actividades de mejora continua en beneficio de sus usuarios.

1.3.3 Justificación Metodológica.

Para lograr los objetivos de estudio se acude al empleo de técnicas de la observación, investigación que permita la recopilación de datos a fin de comprender mejor los mecanismos que causan la motivación laboral y la disminución de ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe; por que la tesis busca conocer los factores que vienen produciendo estrés laboral al personal asistencial y así poder determinar de qué manera esto influye en su motivación laboral, siendo esto un tema de suma importancia para el centro de salud.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos.

Establecer de qué manera la motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas de tareas del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022

Determinar de qué manera la motivación laboral y la ansiedad se relacionan con demandas físicas del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022

Establecer de qué manera la motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas interpersonales del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Del Águila (2019) en la investigación titulada, *Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de Morales julio – diciembre 2018*, tuvo como objetivo de valorar el riesgo psicosocial en el trabajo y determinar su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, durante los meses de Julio a diciembre del 2018. Su estudio fue cuantitativo, utilizó un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 72 trabajadores del personal asistencial. Se utilizó el Cuestionario ISTAS 21 del Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud de España y el Método de Escala gráfica para el desempeño laboral. Se obtuvieron los siguientes resultados: En las características laborales se determinó que el 74% es de sexo femenino, con un 34% la edad de mayor predominio esta entre 46 y 55 años. El 47% labora más de 10 años en el establecimiento, además un 72% tienen contrato a tiempo completo. El 57% son Técnicos en Enfermería, 42% se dividen entre Médicos, Enfermeras y Obstetras; de ellos el 22% trabaja en Emergencias y el 29% trabajó en dos áreas diferentes al mismo tiempo por motivo de falta de personal. Dicho personal asistencial se encuentra en un Nivel de Exposición Psicosocial más favorable para su salud en las dimensiones Trabajo activo y Posibilidades de desarrollo (64%), seguido de la dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo (47%). En los niveles de Exposición Psicosocial más desfavorable para la salud fueron las dimensiones de Estima (68%), Doble presencia (60%), Exigencias Psicológicas (50%) y la dimensión Inseguridad (49%). El Desempeño Laboral solo fue óptimo en un 10% en la dimensión Creatividad y solo el 27% manifiesta un desempeño laboral bueno en la dimensión Cooperación. Sin embargo, cabe resaltar que en la dimensión Calidad el 88% tiene un desempeño laboral regular y llama la atención que se presenta un 21% de desempeño apenas aceptable en el rubro Conocimiento sobre el trabajo. Asimismo, según el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, el Riesgo psicosocial en el trabajo tiene una

influencia altamente significativa en la dimensión Comprensión de Situaciones ($p = -0,341$), seguido de la dimensión Cooperación ($p=-0,267$) del desempeño laboral. Conclusión: El riesgo psicosocial en el trabajo presenta una correlación directa altamente significativa en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales ($p=0.984$)

Carbajal (2016), en la investigación titulada, *Factores Motivacionales y Desempeño Laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud de Andahuaylas, Apurímac-2016*, tuvo como propósito, determinar el grado de relación entre los factores motivacionales con el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Andahuaylas, Apurímac - 2016. La investigación fue tipo no experimental, cuantitativa, bajo el diseño descriptivo – correlacional, de corte transversal de nivel básico. La población de estudio fue el personal asistencial del Centro de Salud de Andahuaylas de las áreas de obstetricia, medicina, odontología, nutrición y psicología, el cual está constituido por 29 trabajadores; con una muestra no probabilística intencionada y como instrumento se aplicó dos cuestionarios una para determinar los factores motivacionales y otro instrumento para el desempeño laboral. Los resultados de esta investigación establece que existe la correlación respectiva entre las variables de investigación: factores motivacionales y el desempeño laboral del cual la tabla N° 12 nos arrojó resultados relevantes que existe una correlación negativa y muy baja de $-0,343$, así mismo se halló que $p < \alpha$ cuyo valor encontrado es significativo es decir ($0.045 < 0,05$), de igual manera se obtuvo las correlaciones respectivas entre los factores motivacionales y las dimensiones del desempeño laboral obteniéndose resultados similares, lo que nos llevó a determinar que existe relación muy baja y significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Andahuaylas – Apurímac.

Marín y Placencia (2017), en la investigación titulada, *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*; el objetivo del presente estudio fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría

Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. Materiales y métodos: Estudio fue descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta autoaplicada entre los meses de febrero y junio del 2016. Resultados: El nivel de motivación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: “Relaciones con el jefe” y “Relaciones con los compañeros de trabajo”, mientras que los de menor promedio fueron: “Prestigio o status” y “Políticas y directrices de la organización”. Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: “El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo” y “Responsabilidad”, mientras que el de menor promedio fue: “Desarrollo profesional”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho” (56.6%), y el componente con mayor promedio global fue “Relación personal”, mientras que los componentes con menores promedios globales fueron “Presión en el trabajo”, “Variedad de la tarea” y “Distensión en el trabajo”. El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Se aceptó que “a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú”. Conclusiones: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho”.

Barrera (2017) en la investigación titulada *Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017*, cuyo objetivo fue, establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital “Antonio Caldas Domínguez” de Pomabamba, 2017. La población y la muestra, estuvo constituida por 71 trabajadores asistenciales, se aplicó un cuestionario sobre el estrés y otro referido a desempeño laboral. La información recogida se procesó con el estadístico SPSS22, llegando a la conclusión que, existe una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los empleados del personal asistencial del Hospital “Antonio Caldas Domínguez” de Pomabamba, tuvo como conclusión

que el agotamiento emocional, realización personal y despersonalización, se relaciona significativamente de forma inversa (negativa) con el desempeño laboral del personal asistencial en el hospital Antonio Caldas Domínguez de Pomabamba, en donde además el grado de asociación o relación inversa determinado mediante el coeficiente Rho de Spearman fue de -0,650, -0,519 y -0,573 para la correlación entre el agotamiento emocional, realización personal y Despersonalización con el Desempeño laboral respectivamente (tabla 04).

Bazualdo (2018) en la investigación titulada *Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018*; el objetivo fue demostrar que el estrés laboral influye en el nivel de satisfacción del personal asistencial de las áreas críticas del hospital regional docente de Cajamarca en el año 2018, el estudio fue no experimental y cuantitativa y analítica de corte transversal, con énfasis descriptivo observacional; pues permitirá la medición y cuantificación de las variables de estudio. Se utilizó dos instrumentos en 204 participantes, el primero de ellos un instrumento que propone determinar presencia de estrés laboral que es la “Escala modificada de Estrés Laboral de la OIT-OMS”. Mientras que el segundo instrumento usado es Escala modificada de Satisfacción laboral SL-SPC”, elaborado por la Psicóloga Sonia Carrillo; ambos ya validados. Se concluyó que el estrés laboral se presentó en 50.5%, la satisfacción laboral fue alta en 24,5%. El estrés laboral influye negativamente en un 15,9% sobre el nivel de satisfacción laboral con una correlación de Pearson de 0.398.

Delgado (2020) en la investigación, *Ansiedad en el personal de salud*, tiene como finalidad ayudar a los seres humanos a solucionar o evitar problemas, sin embargo, puede convertirse en patológica. Este artículo tuvo como objetivo conocer sobre la ansiedad patológica presente en el personal de salud, cómo afecta la salud mental y cómo es el desempeño laboral, para así lograr que se le dé la importancia necesaria con el fin de promocionar, prevenir, identificar y dar tratamiento al personal de salud que sufre de ansiedad patológica. En investigaciones realizadas anteriormente en centros de salud, más del 40 % del personal de salud sufre de ansiedad moderada y grave, también se identificó que esta parte de la población se encuentra expuesta a diferentes factores de riesgos

que los predispone a desarrollar la ansiedad patológica, que se manifiesta en los trastornos de ansiedad, es así que se considera de suma importancia brindar la atención necesaria en este tema.

Huamán (2018) en la investigación titulada *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*, la investigación se realizó en el Centro de Salud Belenpampa el cual es un centro salud con camas de internamiento de categoría I-4 pertenece a la DISA Cusco, de la Red Cusco Norte, Microred Belenpampa, Unidad Ejecutora Red de Servicios de Salud Cusco Norte. Situado en Av. 21 de mayo S/N Belenpampa Santiago-Cusco-Cusco, que brinda atención de salud en las diferentes áreas, especialmente cuenta con área de internamiento en maternidad. El estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, tuvo como objetivo determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral en trabajadores asistenciales, en base a dos dimensiones de la motivación (Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca). La muestra estuvo conformada por 51 profesionales de rango universitario entre hombres y mujeres, los cuales son Médicos, Odontólogos, Enfermeras, Obstetras, Psicólogos, Nutricionista y Especialista en laboratorio en el periodo 2018. El instrumento de recolección de datos, se aplicó una encuesta sobre las dos variables en general de 36 preguntas con una amplitud de escala Likert. Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos para las motivaciones 0.674 y desempeño laboral de 0.921, por tanto, los instrumentos son confiable y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, con respecto al valor de “sig.” es de ,001 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Portero (2019) en la investigación *Estrés Laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento y Salud General en Personal Sanitario de Urgencias*. El objetivo fue evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el burnout, la satisfacción

laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencias hospitalario sobre el estado de salud general; investigar la posible relación entre las características sociodemográficas y laborales de aquellos profesionales y el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y la salud general; describir las características sociodemográficas y laborales de los profesionales de urgencias y determinar el grado de estrés percibido, burnout, satisfacción laboral y salud general, así como las estrategias de afrontamiento más usadas por aquellos profesionales. Material y métodos: Realizaron un estudio descriptivo transversal con una muestra de 235 profesionales de enfermería y medicina que trabajaban en cuatro servicios de urgencias hospitalarios de la Comunidad Autónoma de Andalucía (España). Como instrumentos para la recogida de datos se utilizaron un cuestionario original y específico de variables sociodemográficas y laborales, el Maslach Burnout Inventory para medir el burnout, el General Health Questionnaire que evalúa el nivel de salud general, el Inventario breve de afrontamiento–COPE 28, la Perceived Stress Scale que mide el nivel de estrés percibido y el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. Se aplicó estadística descriptiva, inferencial y multivariante. Cuyos resultados fueron que las participantes mujeres (76,17%), profesionales de enfermería eran el (72,77%) y con una media de experiencia profesional de 22,67 (8,65) años. El nivel medio de estrés percibido fue de 21,53 (5,95) puntos. El 48,94% de los profesionales tenía un nivel elevado de despersonalización. Los factores con los que los profesionales sanitarios estaban más satisfechos fueron la relación interpersonal con los jefes [3,89 (0,62) puntos] y con los compañeros [3,87 (0,85) puntos]. El afrontamiento más utilizado por los profesionales fue el centrado en el problema [1,51 (0,50) puntos]. Además, la estrategia más utilizada fue la aceptación [1,67 (0,80) puntos]. Con respecto a la salud general, la ansiedad fue el síntoma más frecuente [2,49 (1,93) puntos]. Aquellos profesionales sanitarios casados/as tuvieron un menor nivel de estrés percibido con respecto los profesionales separados/as /divorciados/as (diferencia: -16,42 puntos, $p < 0,0001$). Los profesionales que no practicaban ejercicio físico diario tuvieron incrementado el nivel de despersonalización en 2,04 puntos ($p = 0,02$). Los profesionales casados/as tuvieron incrementado el nivel de satisfacción laboral en 21,02 puntos

con respecto a aquellos profesionales que estaban separados/as-divorciados/as ($p < 0,0001$). El personal médico utilizó con mayor frecuencia la estrategia de afrontamiento centrado en la evitación con respecto al personal de enfermería ($p = 0,002$). A igualdad del resto de variables, aquellos profesionales que consumían tabaco a diario tuvieron 2,17 veces más riesgo de constituir un caso psiquiátrico que aquellos que no tenían instaurado el hábito tabáquico ($p = 0,03$). Además, el agotamiento emocional también incrementó 1,06 veces el riesgo de morbilidad psiquiátrica ($p = 0,001$). Tuvieron como conclusión que el nivel de estrés percibido por el personal sanitario es medio, siendo la estrategia de afrontamiento centrado en el problema la más usada.

Monterrosa et al (2020) en la investigación *Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos*, el objetivo del presente estudio fue determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, además de estimar la asociación según el ente territorial donde trabajaban, realizaron un estudio transversal que exploró síntomas y percepciones durante la pandemia del COVID-19 en médicos generales colombianos sometidos a cuarentena obligatoria que ejercieron su profesión en marzo del 2020. Previo consentimiento informado, anónima y voluntariamente, los participantes diligenciaron un formulario virtual con preguntas generales sobre COVID-19. El cuestionario buscaba encontrar problemas psicosomáticos sirviéndose de la Escala para el Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD-7, Cuyos resultados fueron que 531 médicos generales con edad promedio de 30 años. El 73.3% laboraban en Municipio capital. Un tercio de los encuestados presento estrés laboral leve mientras que el 6 % presento o severo, esto sin diferencias entre los grupos ($p < 0.05$). Se identificaron síntomas de ansiedad en el 72.9%, más frecuente entre quienes laboraban en las capitales ($p = 0.044$). El 37.1% presentó síntomas de miedo al COVID-19 (FCV-19S). No se observó asociación en la regresión logística realizada. Discusión: Factores psicosociales y psicosomáticos asociados al miedo son el común denominador de los síntomas de ansiedad y estrés laboral en las pandemias. Concluyendo que siete de cada diez participantes presentaron síntomas de ansiedad o estrés laboral, mientras que cuatro presentaron síntomas de Fcv-19S. No se observó asociación con la clasificación del municipio donde laboraban.

Mengual y Acosta. (2020) en la investigación titulada *Niveles de Ansiedad en el personal sanitario que laboran en clínicas u hospitales públicas y privadas de Barranquilla y Soledad en tiempos de Covid-19*; tuvo como objetivo describir los niveles de ansiedad en el personal sanitario de Barranquilla y Soledad en tiempos de covid-19. Para esto se realizó un estudio cuantitativo con un alcance descriptivo, de corte transversal y con paradigma hipotético- deductivo, tuvieron como realizada muestra a 340 personas que hacen parte del personal sanitario comprendido por médicos, auxiliar de mantenimiento, enfermeras, auxiliar de enfermería, fisioterapeutas, personal de servicios generales, paramédicos, bacteriólogas, trabajadora social, odontología, auxiliar de servicios farmacéuticos, personal administrativo, auxiliar clínico, auditores, psicólogos, instrumentador quirúrgico, nutrición y dietética e ingenieros. El instrumento de medición utilizado fue la escala de Ansiedad de Hamilton el cual permite evaluar los niveles de ansiedad: Severa, moderada, leve y sin ansiedad. Los resultados obtenidos indican que el nivel de ansiedad más frecuente de esta muestra fue el nivel de Ansiedad leve, representado en un 82% con frecuencia de 279 personas, seguido de la Ansiedad Moderada con un 9% con una frecuencia de 29 personas, Sin Ansiedad con 6% con una frecuencia de 21 personas y finalmente el nivel de Ansiedad Severa con un 3% con una frecuencia de 11 personas.

Campero, Montis y González (2017) en la investigación, *Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo*; Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina; realizaron encuestas dirigidas a los enfermeros se obtuvieron datos para cumplir los objetivos propuestos. Tuvieron como objetivo determinar si los enfermeros en estudio manifiestan estrés laboral e identificar los posibles factores incidentes. La investigación se realizó a través del método cuantitativo, y según el período y secuencia de estudio sería transversal, ya que se estudiaran las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo posiblemente un corte en el tiempo, y según el alcance que tuvieren los resultados y el análisis de los mismos, el estudio tendría un enfoque analítico, ya que buscará contestar porque suceden determinados fenómenos, cuál sería la causa o el factor de riesgo asociado o cual sería el efecto de esa causa o factor de riesgo. La población y muestra estuvo conformada por 27 enfermeros, con diferentes niveles de formación académica, el instrumento utilizado fue un

cuestionario estructurado o de un guion con preguntas a formular de tipo cerradas, dirigidas al total del universo en estudio. Llegaron a la conclusión que los factores de riesgo que pueden causar estrés están relacionados con el grado de responsabilidad del profesional de la salud, sobrecarga de trabajo, el contacto con la muerte, el sufrimiento, el conflicto y la ambigüedad de roles, problemas de interrelación con el equipo multidisciplinario y además que todo ello afecta en la calidad de vida del personal de enfermería y su entorno, así también como en el desempeño laboral disminuyendo la calidad de los cuidados. Todas estas características pueden impedir el desarrollo de un sistema de salud de alta calidad.

Sarsosa y Charria (2017), en la investigación titulada Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia; El tuvieron como objetivo, identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali-Colombia. Materiales y métodos: El estudio fue de tipo descriptivo, con diseño transversal. Se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social a una muestra de 595 participantes, con cargo asistencial que implica la atención sanitaria al paciente, en procedimientos de alta complejidad como cirugía, hospitalización, urgencias, cuidados intensivos. Resultados: El personal con cargo asistencial de las cuatro instituciones de salud nivel III presenta nivel alto de estrés laboral, concretamente en los síntomas fisiológicos, e intelectuales y laborales. Conclusiones: La prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial puede asociarse con las características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de las instituciones de salud.

Sarsosa y Charria (2017), llegaron a la conclusión que para enfrentar el estrés en las organizaciones de salud es necesario abarcar los niveles individual, grupal y organizacional. Capacitar al personal asistencial en atención en crisis, manejo de demandas emocionales, ofreciéndoles condiciones de trabajo que partan de los diseños de los puestos, claridad del rol, ajustes en los turnos de trabajo, políticas de recompensas en función del cumplimiento de indicadores, sistema de control de los riesgos psicosociales Por lo tanto, se hace necesario investigar más sobre

el estrés como enfermedad laboral, para diseñar estrategias que disminuyan los síntomas de estrés a los que están expuestos, mejorando la salud y el bienestar integral de los profesionales de la salud teniendo en cuenta, el entorno organizacional propio del sector de la salud.

4.2. Bases teóricas de las variables

4.2.1 Variable 1 Motivación laboral

Definición Motivación Laboral

Butterfield (2005) sostuvo “La motivación es lo que hace que una persona actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué fuerza se actúa y en qué dirección se dirige la energía”. (p.98)

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta, es el impulso necesario para mover a las personas a la realización o logro de un objetivo. Mark A. Peale (2006) sostuvo lo siguiente que “Debemos empezar por entender que la palabra motivación es una palabra compuesta por otras dos: motivo y acción. Es decir, aquel motivo que nos impulsa a actuar”. (p.43)

Según Maslow (1997) dijo: El principio primordial de la organización de la motivación humana es la ordenación de las necesidades básicas en una jerarquía de mayor o menor prioridad o potencia. Partiendo de esto, el ser humano tiene necesidades que satisfacer, para ello debe ordenarlas para poder satisfacerlas. Existen cinco necesidades que se consideran primordiales Como lo son: las fisiológicas, seguridad, amar, estima, autorrealización. (p. 54)

La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

Morris y Maiston (2001) manifestó: La motivación se refiere en general, a estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas. Las motivaciones fisiológicas tienen una base carencial, mientras que las motivaciones sociales como la motivación al logro, son aprendidas; pero

ambas energizan y dirigen la conducta hacia la satisfacción. Por tal razón, se debe resaltar que aquellos motivos que nacen dentro del individuo lo conllevan y conducen a realizar una acción determinada que le permita sentirse bien. (p. 346).

Origen y evolución de la motivación

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

Means (1859) dijo: A lo largo de la historia la motivación ha sido un campo de la psicología en constante estudio. Sin embargo, esto no quiere decir que la investigación en este ámbito haya concluido, ya que aún quedan muchas incógnitas por resolver acerca de este tema debido a su complejidad intrínseca. Si se realiza un estudio de motivación en el tiempo, se puede distinguir a grandes rasgos entre las teorías pre científicas y las científicas. (p.74)

Los aspectos que tienen que ver este aspecto indica que la motivación del trabajo es el poder de cada trabajador que lleva a un cierto comportamiento en la organización; también la motivación laboral está compuesta de fuerzas en la cual el individuo comparte de alguna manera por lo que estos aspectos las menciones como motivación laboral representan el nivel, la dirección y la perseverancia del esfuerzo por el trabajo; también se considera que la motivación laboral es el proceso a través del cual los esfuerzos de uno se energizan, se dirigen y son sostenibles para lograr un objetivo.

1.1.1.1. Dimensiones de la motivación laboral.

Hay factores que afectan a la motivación laboral de personal en una empresa y son la organización, el salario, las relaciones en el trabajo y el trabajo en sí mismo.

a. Organización.

Aquí están relacionados con acciones que inciden de manera negativa en la motivación del personal, desde la perspectiva de la organización como actividad administrativa. Estas acciones o hechos son: incomodidades burocráticas, localización no apropiada, horarios mal repartidos y excesos de controles Huamán (2018), Portero de la Cruz (2019).

b. Salario.

Aquí se reportan aspectos que comprenden las recompensas que debe recibir el personal por su labor realizada en la organización o institución. Los hechos a considerar son: desventajas al percibir menos salario en comparación a otras organizaciones e instituciones donde se percibe mayor salario, inexistencia de una relación entre el mérito que realiza el personal y el sistema de salario que tiene la organización o institución Huamán (2018), Portero de la Cruz (2019).

c. Relaciones en el trabajo.

Aquí se considera las relaciones que tiene el personal con sus compañeros de trabajo al interior de la organización o institución y como estos afectan en la motivación del personal. Los hechos que suscitarían o afectarían a la motivación laboral son: rivalidades interpersonales, clima laboral tenso, jerarquía incompetente y competición negativa Huamán (2018), Portero de la Cruz (2019)

d. Trabajo en sí mismo.

Aquí los aspectos que inciden en que el personal se sienta sin motivación para realizar su trabajo. Estos aspectos son los suscitados con su trabajo al interior de la organización o institución. Estos aspectos son: ruidos, peligros al desarrollar sus labores, monotonía en su trabajo, dificultad para realizar su trabajo, fatiga física y fatiga mental (Huamán, 2018, Portero, 2019)

1.1.1.2. La motivación y su importancia del empleado en el lugar de trabajo.

Para el logro particular está establecido por tres elementos: motivación, capacitación y ambiente de trabajo. Si el empleado no tiene capacidad, el director tiene que facilitar la formación o reemplazarla. En caso que hay una dificultad en los recursos, el director tiene que enmendarlo. Pero si la dificultad es mediante la

motivación, la función del director es más retador. La conducta particular es un fenómeno completo, y el director debe sentirse presionado debido que tiene que interpretar la naturaleza exacta de tal problema y la manera en solucionarlo. La motivación es esencial por su importancia como categórico del rendimiento y por su naturaleza impalpable. El proceso de motivación comienza con la falta de necesidad. Por ejemplo, cuando un trabajador siente que está mal pagado, experimenta una necesidad de más ingresos. En respuesta, el trabajador busca satisfacer la necesidad, como trabajar más duro para tratar de obtener un aumento o buscar un nuevo trabajo. Luego selecciona una opción para buscar. Después de analizar la opción elegida como trabajadores más duros y pasar más horas por tiempo razonable, usted evalúa su éxito. Si su arduo trabajo resultó en un aumento salarial, puede sentirse bien y continuar con su arduo trabajo. Pero si no se ha logrado un aumento, es probable que intente con otra opción (Marín y Placencia, 2017), y Mengual y Acosta, 2020)

1.1.1.3. Perspectivas del proceso de la motivación laboral.

Desde la perspectiva del proceso tiene que ver con cómo se produce la motivación. Al tratar de identificar los estímulos motivacionales, las perspectivas del proceso se centran en por qué las personas eligen ciertas opciones de comportamiento que se adaptan a sus necesidades y cómo juzgan su satisfacción después de alcanzar sus necesidades y cómo evalúan su satisfacción después de lograr estos objetivos. Tres valiosos procesos de motivación de las ideas son teorías de expectativas, justicia y establecimiento de metas.

La teoría de la expectativa

El concepto de la teoría de las expectativas propone que la motivación se basa por dos entes: cuanto queremos algo y que posibilidad admitimos lo cual necesitaremos para alcanzarlo. La teoría de la expectativa se basa en cuatro supuestos básicos. En primer lugar, se supone que el comportamiento está determinado por una combinación de fuerzas en el individuo y el medio ambiente. En segundo lugar, se supone que las personas toman decisiones sobre su comportamiento en las organizaciones. En tercer lugar, se supone que diferentes personas toman decisiones de planes de comportamiento alternativos, basados

en percepciones del grado en que un cierto comportamiento conducirá a los resultados deseados (Marin y Placencia, 2017 y Mengual y Acosta, 2020)

- **Expectativa del esfuerzo al desempeño.** La expectativa del esfuerzo para realizar es la percepción del individuo sobre la probabilidad de que el esfuerzo conduzca a un alto rendimiento. Cuando una persona cree que el esfuerzo llevará directamente a un alto rendimiento, la expectativa será bastante fuerte. Cuando el individuo cree que los esfuerzos para el rendimiento son muy débiles. La idea de que el esfuerzo está relacionado de alguna manera, pero no es fuerte para el rendimiento, causa una esperanza moderada., Expectativa del desempeño al resultado.
- **La expectativa de rendimiento para el resultado.** Es la percepción del individuo de que el rendimiento resulta en un resultado específico. Por ejemplo, si la persona cree que un alto rendimiento conducirá a un aumento de sueldo, la expectativa de rendimiento a rendimiento es alta. El individuo cree que el alto rendimiento puede resultar en un aumento de la remuneración que tenga una expectativa moderada. La persona que cree que el rendimiento no está relacionado con las recompensas tiene una baja expectativa de que el resultado resulte.
- **Resultados y valencias.** La teoría de las expectativas reconoce que el comportamiento del individuo causa una multitud de resultados o consecuencias en un entorno organizacional. Por ejemplo, un empleado de alto rendimiento puede obtener aumentos de sueldo más grandes, campañas más rápidas y más cumplidos del jefe. Por otro lado, también puede estar expuesto a más estrés y sufrir el lamento de los empleados. Cada uno de estos resultados tiene un valor asociado: un índice de cuánto valora un individuo un resultado particular. Si el individuo quiere el resultado, su valor asociado es positivo: si la persona no quiere el resultado, el valor asociado es negativo; y si la persona es indiferente al resultado, su valor asociado es cero. Esta parte de la teoría de las expectativas va más allá de la perspectiva del contenido del sujeto. Las personas tienen diferentes necesidades y

tratan de satisfacerlas de diferentes maneras. Para un empleado que tiene una fuerte necesidad de rendimiento y baja necesidad de afiliación, el aumento de la remuneración y promociones que aparece encima de los resultados de alto rendimiento se podría asociar valores positivos, la alabanza y la amargura del valor asociado a cero estreses y también en negativo. Para otro empleado con una baja necesidad de logros y una gran necesidad de afiliación, el aumento de sueldos, promociones y elogios, todos pueden tener valores positivos asociados, mientras que tanto el resentimiento como el estrés pueden tener los valores asociados con los negativos. Para que ocurra un comportamiento motivado, se deben cumplir tres condiciones. En primer lugar, el rendimiento de la cepa mayor que 0, las expectativas de la actuación también sean mayor que 0 y la suma de los resultados de los valores asociados debe ser mayor que 0. La teoría de las expectativas sugiere que cuando se cumplen estas condiciones, el individuo está motivado para ejercer un esfuerzo.

- **La extensión Porter – Lawler.** Una interesante expansión de la teoría de las sugerieron que realmente puede haber una relación entre la satisfacción y el rendimiento, pero va en la dirección opuesta, es decir, un alto rendimiento puede conducir a una gran satisfacción. Resultados de rendimiento en recompensas para un individuo. Algunos de estos son extrínsecos (por ejemplo, compensación y promociones) e inherentes (como la autoestima y el rendimiento). El individuo evalúa la capacidad o la justicia en la recompensa en relación con el esfuerzo aplicado y el nivel de logro alcanzado. Si las recompensas se perciben como justicia, el individuo está satisfecho (Marin y Placencia 2017, Mengual y Acosta 2020)

a. La teoría de la equidad

Aquí el desarrollo de la motivación ha estimulado y el personal ha seleccionado en medida frente que se satisfaga estas necesidades, la persona valora la equidad o imparcialidad en la solución. los individuos se encuentran motivados para encontrar capital colectivo en las remuneraciones que se le otorga

por sus funciones. La ecuanimidad es la convicción de una persona de acuerdo al trato que se le otorga es justo en comparación a los otros que lo perciben. En la teoría de la equidad, el resultado de una función incluye compensación, gratitud, promociones, vínculos sociales y recompensas inherentes. Para obtener estas recompensas, el individuo contribuye al trabajo como tiempo, práctica, impulso, enseñanza y fidelidad. Esta teoría propone que las personas ven sus rendimientos y contribuciones como una razón y luego lo comparan con la razón de otra cosa. Esta segunda persona puede ser alguien en su grupo de trabajo o cualquier tipo de asociación promedio o grupal. El proceso de comparación se puede describir de la siguiente manera. Tanto la preparación de los terrenos y las comparaciones entre ellos son muy subjetiva y basada en las percepciones individuales. Como resultado, las comparaciones pueden ser tres condiciones: el individuo puede sentirse recompensado igualmente, bajo-compensado o sobre recompensado. Un sentido de la justicia se planteará cuando las dos razones son las mismas. Esto puede ocurrir incluso si los resultados de la otra persona es mejor que los ingresos propios del individuo, dado que las contribuciones de los demás es también proporcionalmente mayor. Las personas que se sienten sub compensada de tratando de reducir la desigualdad. Un individuo en esta situación puede reducir sus contribuciones para ejercer menos esfuerzo, mejorar su rendimiento con el fin de solicitar un aumento distorsionar las razones originales como justificación de tratar de conseguir que la otra persona para cambiar los resultados o contribuciones, salir de la situación o cambiar la comparación de objetos. Una persona también puede sentirse compensada por la relación con la otra persona. No es muy probable que sea terriblemente molesto para la mayoría de las personas que experimentan la desigualdad en estas condiciones en cualquier forma motivada para reducirlo. En tales circunstancias, la persona puede aumentar sus entradas para ejercer un mayor esfuerzo, reducir su rendimiento mediante la producción de un menor número de unidades (si la compensación se basa en unidades), lo que distorsiona el original para justificar o tratar de reducir las entradas o salidas de los otros motivos persona. Actualmente, los directores necesitan aún más atención a la teoría del capital y sus consecuencias (Sarsosa y Charria, 2017).

b. Teoría de la ecuanimidad

El desarrollo de la motivación ha estimulado y el personal ha seleccionado en medida frente que se satisfaga estas necesidades, la persona valora la equidad o imparcialidad en la solución. Aquí los individuos se encuentran motivados para encontrar capital colectivo en las remuneraciones que se le otorga por sus funciones. La ecuanimidad es la convicción de una persona de acuerdo al trato que se le otorga es justo en comparación a los otros que lo perciben. Basado en la teoría de la ecuanimidad, el resultado de una función incluye compensación, gratitud, promociones, vínculos sociales y recompensas inherentes. Para obtener estas recompensas, el individuo contribuye al trabajo como tiempo, práctica, impulso, enseñanza y fidelidad. Esta teoría propone que las personas ven sus rendimientos y contribuciones como una razón y luego lo comparan con la razón de otra cosa. Esta segunda persona puede ser alguien en su grupo de trabajo o cualquier tipo de asociación promedio o grupal. El proceso de comparación se puede describir de la siguiente manera. Tanto la preparación de los terrenos y las comparaciones entre ellos son muy subjetiva y basada en las percepciones individuales. Como resultado, las comparaciones pueden ser tres condiciones: el individuo puede sentirse recompensado igualmente, bajo-compensado o sobre recompensado. Un sentido de la justicia se planteará cuando las dos razones son las mismas. Esto puede ocurrir incluso si los resultados de la otra persona es mejor que los ingresos propios del individuo, dado que las contribuciones de los demás es también proporcionalmente mayor. Las personas que se sienten sub compensada de tratando de reducir la desigualdad. Un individuo en esta situación puede reducir sus contribuciones para ejercer menos esfuerzo, mejorar su rendimiento con el fin de solicitar un aumento distorsionar las razones originales como justificación de tratar de conseguir que la otra persona para cambiar los resultados o contribuciones, salir de la situación o cambiar la comparación de objetos. Una persona también puede sentirse compensada por la relación con la otra persona. No es muy probable que sea terriblemente molesto para la mayoría de las personas que experimentan la desigualdad en estas condiciones en cualquier forma motivada para reducirlo. En tales circunstancias, la persona puede aumentar sus entradas para ejercer un mayor esfuerzo, reducir su rendimiento mediante la producción de un menor número de unidades (si la compensación se basa en unidades), lo que distorsiona el original para justificar o

tratar de reducir las entradas o salidas de los otros motivos persona. Actualmente, los directores necesitan aún más atención a la teoría del capital y sus consecuencias (Sarsosa y Charria, 2017)

c. Teoría de establecimiento de metas

En el establecimiento de metas el objetivo de la motivación presupone que la conducta es la conclusión de los objetivos y determinaciones responsables. Para crear objetivos para las personas de la organización, un director debe poder influir en su comportamiento. Teniendo en cuenta esta premisa, el desafío es desarrollar una comprensión profunda de los procesos a través de los cuales las personas establecen metas y luego trabajan para alcanzarlas.

- **Dificultad de la meta.** La dificultad de la meta es en qué medida la meta es desafiante y requiere esfuerzo. Si las personas trabajan para lograr sus objetivos, es razonable suponer que trabajarán más arduamente para lograr objetivos más difíciles. Pero un objetivo debe ser tan difícil que sea inalcanzable.
- **Especificidad de metas.** La especificidad del objetivo es claridad y precisión en el objetivo. El objetivo de aumentar la productividad no es muy específico. Algunos de los objetivos como mejorar la satisfacción del trabajo, la moral y la imagen de la organización y la reputación, la ética y la conducta colectivamente responsable, es muy dificultoso al momento de expresarlo mediante palabras determinadas. Semejante al obstáculo, se ha comprobado estar constantemente vinculada con el rendimiento. La teoría extendida establece que la acción dirigida es una función de cuatro atributos objetivo: dificultad y especificidad, aceptación y compromiso. La aceptación de los objetivos es el grado en que una persona acepta un objetivo como el suyo. El compromiso con los objetivos es en qué medida él o ella están personalmente interesados en el objetivo. La interacción entre acciones específicas en objetivos, el apoyo de la organización y las habilidades y atributos individuales determina el logro real. El soporte organizacional es lo que la organización hace para ayudar o dificultar el desempeño. Las características y características individuales son las habilidades y otras

cualidades personales necesarias para hacer un trabajo. Como resultado del logro, una persona recibe diferentes recompensas inherentes y extrínsecas, lo que a su vez afecta la satisfacción (Sarsosa y Charria 2017)

1.1.1.4. Estrategias de motivación laboral.

Esta es una de las estrategias motivacionales más famosas son actualmente el empoderamiento y la participación y las formas alternativas de trabajo.

a) Empoderamiento y participación

La autorización y la participación interpretan procedimientos esenciales en los cuales los directivos deben usar en función de progresar en los individuos mediante la motivación. La autorización es el desarrollo de acceder a los individuos determinar objetivos de funciones, tomar decisiones, solucionar las dificultades frente a su área de poderío y compromiso. La participación es la sucesión de brindar voz a los empleados cuando deciden sobre su trabajo. Por lo tanto, el empoderamiento es de tal forma, una definición amplia que fomenta la cooperación en cierta variedad de áreas, que incluyen, pero también no se limitan a la función semejante, en relación al trabajo y al ambiente del trabajo. El papel de la participación y la motivación se puede expresar en términos de contenido y la teoría de la expectativa. Los empleados implicados en la toma de decisiones pueden estar más comprometidos en la toma de decisiones de manera apropiada. Además, el proceso exitoso de tomar decisiones, implementarlo y luego ver las consecuencias positivas ayuda a satisfacer la necesidad de logros personales, dar, dar reconocimiento y responsabilidad y mejorar la autoestima. Pedirle simplemente que participe en la toma de decisiones organizacionales también puede mejorar la autoestima de los empleados. Además, la participación debería ayudar a aclarar las expectativas, es decir, al participar en la toma de decisiones, los empleados pueden comprender mejor la conexión entre su desempeño y las recompensas que más desean (Campero, Montis y González, 2013)

- **Áreas de participación.** En un nivel, los empleados pueden participar para abordar problemas y tomar decisiones sobre su trabajo. Con base en su propio conocimiento y experiencia con sus tareas, los gerentes

pueden tener la oportunidad de mejorar su productividad. En muchas situaciones, también pueden ser bien educados para tomar decisiones sobre qué materiales y herramientas usar, y así sucesivamente. También puede ser útil dejar que los trabajadores decidan sobre cuestiones administrativas, como los planes de trabajo. Si las posiciones fueran relativamente independientes entre sí, los empleados podrían decidir cuándo cambiar, tomar descansos, ir a almorzar, etc. Un grupo o equipo también puede tener la oportunidad de planificar vacaciones y días vacantes para todos los miembros. Además, los empleados obtienen más y más oportunidades de participar en asuntos más amplios de alta calidad. (Campero, De Montis y González, 2013)

- **Técnicas y temas de empoderamiento.** En los últimos años, diferentes organizaciones han buscado formas de expandir su participación además de las áreas tradicionales. Las técnicas simples, como los cuadros de borradores y las reuniones de preguntas y respuestas, por ejemplo, permiten un cierto grado de participación. El motivo básico ha sido utilizar mejor los activos y las habilidades que sustentan a todos los empleados. Por lo tanto, muchos directores hoy prefieren el concepto de empoderamiento que de participación debido a su naturaleza más profunda. Un método utilizado para empoderar a los miembros es mediante la utilización de equipos de trabajo. Estos grupos son un conjunto de individuos que están autorizados a planificar, organizar, administrar y controlar el trabajo. Su supervisor, en lugar de ser un jefe tradicional, juega un papel más importante como entrenador. El segundo método de empoderamiento es variar el método frecuente del equipo para estructurar. El patrón esencial en la cual la organización debe eliminar los grados jerárquicos, volviéndose más desvinculado, el poderío, el compromiso y la autoridad se autorizan lo más bajo posible en la organización, y el control del trabajo recae directamente en las manos del que realmente lo hace. Sin embargo, sea cual sea la técnica o el método específico utilizado, la eficiencia solo mejorará la eficiencia de la organización si existen ciertas condiciones. En primer lugar, la organización debe ser sincera

en sus esfuerzos por extender el poder y la autonomía a niveles inferiores en la organización. Es poco probable que los esfuerzos simbólicos para promover la participación en ciertas áreas tengan éxito. En segundo lugar, la organización debe comprometerse a mantener la participación y el empoderamiento. Los trabajadores están locos si se les da más control, solo para reducirlo o más tarde para verlo completamente eliminado. En tercer lugar, los trabajadores realmente deben creer que ellos y sus gerentes trabajan juntos para el mejor interés como un todo. Además, la organización debe ser sistemática y paciente en sus esfuerzos por empoderar a sus empleados. Demasiado control demasiado rápido puede significar un desastre. Y finalmente, la organización debe estar preparada para aumentar su compromiso con la educación. Es muy probable que los empleados que obtienen más libertad en la forma en que trabajan necesiten capacitación adicional para ayudarlos a entrenar de manera más eficiente. (Campero, De Montis y González, 2013)

- **Formas alternas de arreglos de trabajo.** Diferentes organizaciones hoy en día también organizan una variedad de arreglos internos. Estos arreglos deben mejorar la intención de aumentar la motivación y la productividad de los trabajadores para darles una mayor flexibilidad sobre cómo y cuándo funcionan. Entre estos arreglos de trabajo alternativo más populares se encuentran los horarios de trabajo flexibles, las posiciones comunes y el trabajo a distancia. (Marin y Placencia 2017, Mengual y Acosta, 2020)
 - **Horarios de trabajo variables:** Por supuesto que hay muchas excepciones, el horario de trabajo tradicional comienza a las 8:00 o 9:00 de la mañana y termina a las 5:00 de la tarde, cinco días a la semana. Lamentablemente, este cronograma dificulta la participación en la perspectiva de rutina. Cuando los empleados de nivel superficial atrapados en este tipo de acuerdo pueden considerar necesario solicitar un día o vacaciones por enfermedad para manejar estas actividades. En un nivel más consciente,

algunas personas también pueden sentirse tan impotentes y limitadas por su horario de trabajo que pueden sentir ira y frustración crecientes. Para contrarrestar estos problemas, algunas compañías han empleado un horario de funciones limitadas, trabajan una semana finalizada en 40 horas en menos de cinco días y dejan un día autónomo complementario. Otra opción es que mediante los trabajadores laboren un poco menos de 10 horas al día, pero completen 40 horas al mediodía del viernes. Y escasa organizaciones han pretendido que los trabajadores laboren 12 horas al día en tres días, continuos a cuatro días de reposo.

- **Horarios de trabajo flexible:** Otra opción prometedora para los arreglos de funciones son los horarios de trabajos flexibles, a veces nominados tiempos flexibles, que se les otorga a los trabajadores mediante un dominio más individual de acuerdo a los tiempos que laboran. La jornada laboral se divide en dos categorías: tiempo flexible y central, pero pueden elegir sus propios horarios durante el horario flexible. Entonces, un empleado puede elegir comenzar a trabajar hasta la tarde y otro comenzar temprano en la mañana, tomarse un largo descanso a la hora del almuerzo y trabajar hasta tarde. (Marin y Placencia, 2017), Mengual y Acosta, 2020)
- **Puesto compartido:** Otro arreglo de trabajo alternativo potencialmente útil es el elemento compartido. En posiciones divididas, dos empleados a tiempo parcial comparten un puesto de tiempo completo. La posición común puede ser deseable para las personas que solo quieren trabajar a tiempo parcial o cuando el mercado laboral es limitado. Por su parte, la organización puede satisfacer las preferencias de un mayor número de empleados y puede beneficiarse de los talentos de más personas. (Marin y Placencia, 2017, Mengual y Acosta, 2020)
- **Telégrafo:** Un enfoque cada vez más popular para los arreglos de trabajo alternativos es el telégrafo, que permite a los empleados

pasar parte de su tiempo trabajando fuera de la empresa, generalmente en casa.

2.2.2. Variable 2: Ansiedad laboral.

La ansiedad laboral según la organización del trabajo (2020) indica que el estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física Mengual y Acosta (2020)

Griffin, 2011, Citado por Mengual y Acosta (2020), señala que la ansiedad en el trabajo es la respuesta de un individuo a un estímulo fuerte, llamado estrés; Schermerhorn, (2010), citado por Piñeiro (2013) las menciones de que el estrés laboral son un estado de excitación experimentado por individuos que enfrentan demandas, limitaciones u oportunidades extraordinarias.

Dimensiones de la ansiedad laboral.

a. Tareas en el trabajo.

Los trabajos encargados van a generar estrés que van a estar vinculadas de acuerdo con los trabajos que desempeña el servidor sus indicadores son:

- Resoluciones rápidas.
- Falta de Información para las decisiones.
- Elecciones cruciales, Mengual y Acosta (2020)

b. Demanda de acciones físicas.

Las acciones físicas de un puesto son los requerimientos físicos que tiene sobre el personal, estos requerimientos son siempre las labores del entorno y las tareas físicas que incluye el puesto, sus indicadores son los siguientes:

- Clima con el valor de extremos de temperatura.

- Área del trabajo u Oficina mal diseñada.
- Trabajo que presenta amenazas para la salud.

c. Demanda del puesto o de roles

Las demandas del puesto o de roles son estresante para los trabajadores en las empresas ya que esa demanda o rol es la conducta esperada que la personas muestran sus conductas frente al puesto de la empresa u organización, sus indicadores son

- Pugna de roles
- Anfibología de roles Mengual y Acosta (2020)

d. Demandas interpersonales.

Aquí el estrés proviene de las relaciones que se generan con las personas dentro de la empresa u organización, sus indicadores son;

- Presión del grupo.
- Liderazgo y sus estilos.
- Conflicto de personalidades

Factores de la ansiedad laboral.

La ansiedad se origina directamente en las condiciones de cambio de los escenarios del trabajo o situaciones personales por la falta de trabajo, generando los factores estresantes que van a influir en las actitudes, las emociones y las condiciones o comportamientos, el rendimiento laboral e incluso la salud. Los factores de estrés laboral son los siguientes:

a. Factores laborales

Aquí a menudo experimenta este tipo de estrés por largas horas de trabajo, el exceso de Concentración en los equipos de prestación de Servicios, jefes o colegas que trabajan con ritmo muy rápido, trabajos duros o desagradables que no se están familiarizados cambio e implacable. También puede incluir exigencias de deberes altos o bajos, conflictos o ambigüedades en los roles, malas relaciones o adelantos demasiado lentos o demasiado rápidos. Dos de los síndromes más comunes el estrés relacionado con el trabajo conocido como

dispuesto a fallar (cuando las expectativas de rendimiento son el apoyo imposible o totalmente inadecuado para la tarea), y la llamada de confusión de identidad (cuando los topes individuales en un puesto que no corresponde en todos sus talentos, o simplemente no quieren) Huamán (2018), Portero de la Cruz (2019)

b. Factores personales

Este factor origina el estrés condicional para los individuos que laboran en trabajos por su tipo de personalidad está muy enfocado en los resultados es inquieto y minucioso aquí se incluyen:

- Se muestran impacientes, apresuran a los demás, les disgusta esperar.
- Hacen, o tratan de hacer, varias cosas al mismo tiempo.
- Se sienten culpables cuando están relajados.
- Tratan de programar más en menos tiempo.
- Usan gestos de nerviosismo como apretar los puños.

c. Factores no laborales

Este factor tiene efectos secundarios que afectan a las personas en el trabajo se originan situaciones estresantes en la vida incluidos los eventos familiares, a menudo son una fuente de estrés emocional. Dependiendo de las personas y su capacidad para manejar estos factores, las preocupaciones sobre ciertas condiciones pueden perjudicar al trabajo e incrementar el estrés mediante enfrentamientos en relación al trabajo y la privacidad Campero, De Montis y González Rosa (2013)

La ansiedad laboral y sus consecuencias.

Se indica que el estrés ocurre de distintas formas, debido a la presión arterial alta, llagas, enojo, inconvenientes a la hora de tomar decisiones de rutina, falta de apetito. Por lo tanto, estos síntomas se asocian en tres clases comunes Campero, De Montis y González Rosa (2013)

a) Síntomas Fisiológicos.

Aquí los síntomas fisiológicos su labor lleva en término que el estrés puede impulsar variaciones en el metabolismo, incrementar la asiduidad cardiaca y la

frecuencia respiratoria, aumentar la presión arterial, ocasionar dolor de cabeza y también impulsar ataques cardiacos Mengual y Acosta (2020)

b) Síntomas Psicológicos.

La insatisfacción laboral es una causa obvia de ansiedad. Sin embargo, el estrés se determina por medio de diferentes estados psicológicos, tales como la tirantez, desasosiego, enojo, tristeza y determinación. Los trabajos que establecen requisitos complejos y contradictorios, o tal vez no aclaran las obligaciones, la autoridad y la responsabilidad de los individuos, incrementa el estrés y la insatisfacción. Por lo tanto, los miembros de inspección cuentan con el tiempo mínimo en su función, mayor es la presión y la insatisfacción. Los trabajos que otorgan diversidad, significado, soberanía, retroalimentación e identidad causan estrés y disminuyen la satisfacción y el compromiso con las labores. Pero no todos los individuos manejan de la misma manera que la autonomía a diferencia de aquellos que cuentan con un punto de dominio extremo. Un dominio máximo durante el trabajo incrementa propensión a percibir fatiga y estrés. Mengual y Acosta (2020)

c) Síntomas conductuales.

El comportamiento, de la ansiedad y sus vínculos que se inclinan parcialmente ser congruente con los síntomas conductuales del estrés incorporan disminución del rendimiento, aumento de la ausencia y el recambio, variaciones en la rutina alimenticia, más consumo de licor o tabaco, voz acelerada, desasosiego y dificultad al dormir. Mengual y Acosta (2020)

Manejo de la ansiedad laboral.

Aquí los niveles de estrés bajo a moderado generalmente son funcionales y conducen a un mejor rendimiento. Las reglas no deben preocuparse cuando los empleados experimentan estrés. Sin embargo, es muy probable que las personas perciban el estrés, incluso en niveles bajos, como despreciable. Sin embargo, no es inusual que los trabajadores y el jefe cuenten con distintas percepciones que establecen un grado admisible de estrés en las labores del trabajo. Es muy probable que el director considere un incentivo provechoso para mantener el flujo de adrenalina. Se menciona en el siguiente enfoque:

a. Métodos individuales.

Aquí en trabajador debe asumir el compromiso individual para disminuir los grados de estrés. Los métodos particulares que se ha demostrado ser efectivas incorporan la tecnología de gestión del tiempo, más aprendizaje, entrenamiento de relajación y redes de apoyo colectivo. Cuantiosos individuos malinterpretan el tiempo. El individuo bien estructurado a menudo logra el doble que la persona mal organizada. Algunas de las técnicas más conocidas para la conducción del tiempo son:

- Realizar lista de funciones por ejecutar.
- Ordenar las respectivas funciones con base en prioridades y no según lo que el individuo puede lograr.
- Realizar primero las tareas difíciles
- Evitar distracciones y tiempo libre que obstaculicen la realización de la tarea.

Los individuos pueden educarse en aminorar el estrés a través del uso de técnicas de tranquilidad tal como la reflexión y la respiración profunda, donde toda la energía se centra en la liberación de la tensión muscular. Además, amigos, familiares o colegas actúan como una válvula de alivio al momento que los grados de estrés logran grados exagerados. Con la ampliación del servicio de apoyo colectivo, podemos conseguir que un individuo oiga nuestras dificultades y proporcione una expectativa de acuerdo con la condición estresante más objetivo que dé el Marin y Placencia (2017), Mengual y Acosta (2020)

b. Métodos organizacionales

Aquí se observa que distintas causas organizativas que provocan la ansiedad, en general los requisitos de tareas y roles, se rigen por la dirección en la que es probable que se modifiquen o modifiquen. Algunas estrategias son mencionadas:

- **Selección, colocación y capacitación.** Aquí algunas posiciones tienen más ansiedad que otras, pero las personas responden de manera diferente a las condiciones de estrés. Es entonces que los

individuos que cuentan con mínima experiencia o con área de dominio extremo son más vulnerables al estrés, la resolución de elección y posición debe tener en cuenta estos factores. Es evidente que el director no debería limitar la llegada solo a personas avezadas y que cuenten con un modo intrínseco, al contrario, deberían adecuarse a las posiciones de alto voltaje y lo realicen eficientemente. El ejercicio también aumenta la autoestima del individuo y, por lo tanto, reduce la tensión laboral Marin y Placencia (2017), Mengual y Acosta (2020)

- **Establecimiento de metas.** Aquí algunas posiciones son más ansiosas que otras, pero las personas responden de manera diferente a situaciones estresantes. Sabemos que los individuos que cuentan con mínima experiencia o con un área de dominio extremo son más vulnerables al estrés, la resolución de elección y posición debe tener en cuenta estos factores. Es evidente que el director no debería limitar la llegada solo a personas avezadas y que cuenten con un modo intrínseco, al contrario, deberían adecuarse a las posiciones de alto voltaje y lo realizan de manera más eficiente. El ejercicio también incrementa la autoestima del individuo, lo cual reduce la carga de trabajo. Piñeiro (2013)
- **Participación de empleado.** Aquí las tensiones rodantes son perjudiciales en gran medida porque los trabajadores se sienten inseguros sobre los objetivos, las expectativas, la forma de evaluarlos y cuestiones similares. Al proporcionarles en colaborar en decisiones que perjudiquen directamente a la ejecución de funciones, la administración puede aumentar el control de los empleados y reducir la tensión. Por lo tanto, los gerentes deben considerar aumentar la cooperación de los miembros en la toma de decisiones, ya que la evidencia demuestra claramente que el empoderamiento de los empleados reduce el estrés mental. (Piñeiro 2013)
- **Periodos sabáticos para los empleados.** Aquí algunos trabajadores necesitan un escape único de su ritmo agitado. Estos periodos sabáticos, que duran desde algunas semanas hasta varios meses,

permiten a los empleados viajar, relajarse o llevar a cabo proyectos personales que duran más que las vacaciones tradicionales. Los protectores de este planteamiento manifiestan que los años sabáticos revivir y rejuvenecer a los empleados que de otro modo terminarían agotados demasiado (Sarsosa y Charria 2017)

Estrategias organizacionales para afrontar la ansiedad laboral.

Por lo general las organizaciones son cada vez más conscientes de que deben participar en el manejo de la ansiedad de sus empleados. Hay dos razones diferentes para este punto de vista. Una es que, debido a que la organización es responsable de crear estrés, debería ayudar a aliviarlo. El segundo es que los trabajadores que experimentan niveles bajos de estrés nocivo trabajarán de manera más eficiente. Dos estrategias organizacionales básicas para ayudar a los empleados a manejar el estrés son los programas institucionales y los programas de seguridad. (Sarsosa y Charria, 2017)

a. De los programas institucionales

Estos programas se implementan a través de mecanismos organizativos establecidos para las posiciones adecuadamente diseñadas y los horarios de trabajo pueden ayudar a aliviar la ansiedad. El trabajo por turnos, en particular, puede causar problemas importantes para los empleados, ya que constantemente tienen que ajustar su sueño y sus patrones de relajación. Por lo tanto, el diseño y los horarios de trabajo deberían ser un enfoque de los esfuerzos organizativos para reducir el estrés. La cultura organizacional también puede usarse para enfrentar el estrés, y la organización debe esforzarse por promover una cultura que mejore una combinación de trabajo saludable y actividades laborales. Finalmente, el supervisor puede contar con un papel institucional esencial para la gestión del estrés. Un supervisor puede ser una gran fuente que está sobrecargada. Si se da cuenta de la probabilidad de asignar cargas de trabajo estresantes, los empleados pueden hacer un mejor trabajo para mantener las cargas a un nivel razonable (Huamán (2018 y Portero de la Cruz, 2019).

b. De los programas colaterales

Adicionalmente de los esfuerzos institucionales dirigidos a reducir la ansiedad, muchas organizaciones pasan a programas de seguridad. Un programa de seguridad es un programa de organización diseñado específicamente para ayudar a los empleados a manejar el estrés. Las organizaciones han adoptado el manejo de la ansiedad, la promoción de la salud y otros programas para este fin. Cada vez más empresas están desarrollando programas o adoptando programas existentes de este tipo. Muchas compañías ahora también tienen programas de acondicionamiento para empleados. Estos programas indirectamente afectan la ansiedad al alentar a los empleados a entrenar, lo que se cree que reduce el estrés. En el lado negativo, este tipo de esfuerzo es mucho más que el manejo del estrés, ya que la empresa tiene que invertir en instalaciones físicas. Aun así, cada vez hay más compañías que exploran esta opción. Finalmente, las organizaciones intentan ayudar a sus empleados a manejar el estrés a través de otros tipos de programas. Otras compañías usan programas que promueven todo, desde el humor hasta el masaje y el yoga como un antídoto contra el estrés. Por supuesto, poca o ninguna investigación apoya algunas de las afirmaciones propuestas por estos programas. Por lo tanto, los gerentes deben tomar medidas para garantizar que todos los esfuerzos organizativos para ayudar a los empleados a manejar el estrés sean al menos razonablemente efectivos (Huamán, 2018 y Portero de laCruz, 2019).

Desempeño, y ansiedad laboral.

Un modelo de ansiedad y rendimiento que muestra la relación entre los dos. Cuando no hay estrés, los desafíos laborales son los mismos y el rendimiento tiende a ser bajo. Cuando aumenta el estrés, el rendimiento es mayor ya que ayuda a una persona a encontrar recursos para satisfacer las necesidades laborales. La ansiedad constructiva es un estímulo ventajoso, ya que alienta a los empleados a responder a sus desafíos. Finalmente, el estrés alcanza una meseta, que corresponde aproximadamente al rendimiento máximo diario de una persona. En esto, la excitación adicional ya no proporciona ninguna mejora. Finalmente, si la tensión alcanza niveles demasiado altos, se convierte en una fuerza destructiva. El rendimiento comienza a disminuir en algún punto, porque un voltaje excesivo lo distorsiona. El empleado pierde la capacidad de manejar el estrés, la

capacidad de tomar decisiones y mostrar un comportamiento caprichoso. Si la tensión aumenta hasta el estallido, el rendimiento alcanza un nivel cero: el empleado tiene un ataque de nervios, está demasiado enfermo como para no poder trabajar, no le gusta, se va o se niega a ir a trabajar para evitar la ansiedad (Huamán, 2018 y Portero de la Cruz, 2019).

2.3 Definición de términos Básicos

Motivación. La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

Motivación laboral. La motivación laboral es la reacción de los colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes y que generan buen desempeño.

Organización. es una estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular.

Ansiedad Laboral. La ansiedad laboral es una forma estrés y de angustia emocional asociada a un dolor real o anticipado en relación con tu trabajo. Muchas personas la experimentan y usan distintas tácticas para manejarla. (Sarsosa y Charria, 2017).

Área de trabajo. Un área de trabajo ordenada es aquella en la cual los defectos pueden ser detectados con gran facilidad gracias al orden y las óptimas condiciones de trabajo establecidas (Sarsosa y Charria, 2017)

Capacitación. Constituye un elemento de satisfacción por parte de los trabajadores, además de motivador, ya que los conocimientos y la preparación en el puesto, reportan mayores beneficios al trabajador y de igual manera a la empresa

Control. Criterio de control de actividades programadas y no programadas, las solicitudes, órdenes de trabajo y encerramiento de los servicios, criterios de control de equipos de inspección, medición y ensayos

Demandas de roles. Se resaltan estresantes para las personas en las organizaciones por los cargos que tienen

Demandas de tareas. Las demandas de tareas son presiones vinculados con las labores determinadas que ejerce un individuo. Ciertas actividades son por esencia más estresantes a diferencia de otras

Demandas físicas. Son los requerimientos físicos que tiene sobre el trabajador; estas demandas son una función de las características físicas del entorno y las tareas físicas que incluye el puesto

Demandas interpersonales. Son los estresores asociados con las relaciones que confrontan las personas dentro de la organización por sus cargos

Estrategias. La estrategia constituye el eje principal de la organización para hacer frente con resultados positivos a las variaciones del entorno actual y futuro, ayuda a dirigir las principales decisiones de la empresa

Estrés laboral. Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.

Motivación laboral. La motivación en el trabajo consiste en “el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas

Orden de trabajo. Las órdenes de trabajo se utilizan con el objetivo de dar al operario unos pasos sistemáticos de las actividades de mantenimiento a realizar. En estas órdenes encontraremos la naturaleza de la actividad, materiales necesarios para su ejecución, entre otros items necesarios para una correcta orientación del operario que se dispone a ejecutar la actividad encomendada y principalmente el instructivo que se asigna.

Organización. Son aquellos que están relacionados con acciones que inciden de manera negativa en la motivación del personal, desde la perspectiva de la organización como actividad administrativa en la organización

Productividad. En cuanto a la productividad podemos indicar que la palabra Productividad hace unos años era utilizada principalmente por los economistas para referirse a una relación entre producción obtenida por un sector de la economía y los insumos o recursos utilizados para obtener dicha producción.

Relaciones en el trabajo. Aquí se considera las relaciones que tiene el personal con sus compañeros de trabajo al interior de la organización o institución y como estos afectan en la motivación del personal.

Rutinario. Trata de que los equipos se pueden controlar periódicamente, de que se realice las menores intervenciones posibles tales como la limpieza, lubricación, ajustes, etc. y que todo esto pueda ser realizado por el operario

Salario. Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica por la organización

Trabajo en sí mismo. Son los aspectos que inciden en que el personal se sienta sin motivación para realizar su trabajo. Estos aspectos son los suscitados con su trabajo al interior de la organización.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de investigación

3.1.1. Hipótesis general.

H_i: La motivación laboral se relaciona con la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas.

H₁ La motivación laboral y la ansiedad se relacionan significativamente con las demandas de tareas del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022

H₂. La motivación laboral y la ansiedad se relacionan significativamente con las demandas físicas del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022

4. H₃. La motivación laboral y la ansiedad se relacionan significativamente con las demandas interpersonales del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022

4.1. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual.

3.2.1.1. *Variable 1: La ansiedad laboral.*

La ansiedad laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física.

3.2.2. Definición operacional.

3.2.1.2. Variable 2: Motivación laboral.

La motivación laboral es la reacción de los colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes y que generan buen desempeño. Es un desafío hacia las personas, que significa cumplir con objetivos para obtener compensaciones. Estas generalmente son monetarias; como comisiones o bonos, pero también pueden ser no monetarias y valorizadas en dinero u otros objetivos

3.2.1.2.1 Variable 2: Motivación laboral.

Podemos definir la operacionalización de la variable de la siguiente manera como se puede observar en la tabla 2

Tabla 1.
Operacionalización de Motivación Laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición ordinal	Items
Organización	• Incomodidades Burocráticas	Siempre	12,13,14,15
	• Localización no apropiada	Casi Siempre	
	• Horarios mal repartidos.	A veces	
	• Excesos de controles	Casi Nunca	
Salario	• Desventajas al percibir menos salario en comparación a otras instituciones.	Nunca	16,17,18
	• Instituciones donde se percibe mayor salario.	Siempre	
	• Inexistencia de una relación entre el mérito que realiza el personal y el sistema de salario.	Casi Siempre	
		A veces	
Relaciones en el trabajo	• Rivalidades interpersonales.	Casi Nunca	18,20,21,22
	• Clima laboral tenso.	Nunca	
	• Jerarquía incompetente.	Siempre	
	• Competición negativa	Casi Siempre	
Trabajo en sí mismo	• Ruidos molestos.	A veces	23,24,25,
	• Peligros al desarrollar las labores.	Casi Siempre	
	• Monotonía en el trabajo.	A veces	26,27,28
	• Dificultad para realizar el trabajo.	Casi Nunca	
	• Fatiga física.	Nunca	
	• Fatiga mental.		

Variable 1: La ansiedad laboral.

Podemos definir la operacionalización de la variable de la siguiente manera, como se puede observar en la tabla 1.

Tabla 2.
Operacionalización de la ansiedad laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición ordinal	Ítems
Demanda de tareas	<ul style="list-style-type: none">• Decisiones rápidas• Información incompleta para las decisiones.	Siempre Casi Siempre A veces Casi Nunca Nunca	1,2, 3
	<ul style="list-style-type: none">• Decisiones cruciales.		
Demandas físicas	<ul style="list-style-type: none">• Extremos de temperatura	Siempre Casi Siempre A veces Casi Nunca	4,5,6
	<ul style="list-style-type: none">• Oficina mal diseñada.• Amenazas a la salud.		
	<ul style="list-style-type: none">• Conflicto del rol.	Nunca Siempre Casi Siempre A veces Casi Nunca Nunca	
Demandas de roles	<ul style="list-style-type: none">• Ambigüedad de roles.		7,8
Demandas interpersonales	<ul style="list-style-type: none">• Presiones de grupo.• Estilos de liderazgo.• Personalidades en conflicto.		9,10,11

3.3. Tipo y Nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación.

Es de tipo aplicada, porque se van a aplicar los conceptos teóricos tanto de la variable Ansiedad Laboral como de la variable Motivación laboral y se medirán el grado de relación que éstas presenten.

“La investigación aplicada, por su parte, concentra su atención en las posibilidades concretas de llevar a la práctica las teorías generales, y destina sus esfuerzos a resolver las necesidades que se plantean la sociedad y los hombres” (Baena, 2017, p. 18).

3.3.2. Nivel de investigación.

El nivel de la presente investigación es correlacional, debido a que tiene por objetivo establecer el grado de relación que tienen las variables.

Sobre la investigación correlacional Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirmaron “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación: Es no experimental porque no se manipulan las variables; y es transversal o transeccional porque se tomarán los datos en un solo momento en el tiempo.

Sobre el diseño no experimental Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que efectúas en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas. (p. 174)

Los mismos autores opinaron “Los diseños transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 176).

En la figura 1, se muestra el diagrama del diseño de la investigación.

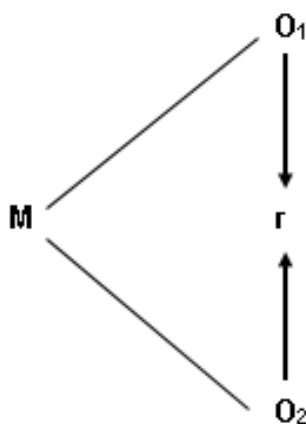


Figura 1. Diseño de la investigación

Donde:

M= Muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe

O1= Ansiedad laboral

O2= Motivación Laboral

r = relación entre las variables

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población.

Según Tamayo y Tamayo (2010, p. 183, citado en Amado Albornoz & Campos Palacios, 2018), “la población se define como la totalidad del fenómeno a ser estudiado, donde las poblaciones tienen una característica común que se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 43).

La población de estudio está compuesta 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe

3.5.2. Muestra.

Según Tamayo y Tamayo (2010, p. 183, citado en Amado Albornoz & Campos Palacios, 2018), las muestras son el grupo de individuos tomados de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p. 43). La muestra del estudio será censal, ya que está compuesta por 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe

Para definir el tamaño de la muestra se aplica la fórmula para poblaciones finitas de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q} = 24$$

Donde:

n: Es el tamaño de la muestra que se desea conocer.

p y q: Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.

De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

Z: Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error= 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor $Z = 1.96$

N: Es el total de la población.

E: Representa el error estándar de la estimación. En este caso se ha tomado 0.05

Tabla 3.
Relación de personal de la muestra por Cargo

Cargo	Trabajadores
Enfermeros	4
Médicos	4
Obstetras	2
Odontólogos	2
Técnicos de enfermería	5
Asistente social	2
Técnico de laboratorio	3
Personal de computación	2
TOTAL	24

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, citado en Cueva Salvador & Santillan Garay, 2020), “la observación es una técnica que se utiliza con la finalidad de realizar análisis de la relación de la Motivación laboral con la Ansiedad laboral y el análisis documental que es una técnica para analizar sucesos que se encuentren registrados como históricos (p. 24). La técnica para utilizar es la encuesta.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento utilizado fue un cuestionario. El cual ayudó a medir las variables “Motivación laboral” y “La ansiedad laboral”. La técnica que se utilizó en el estudio es la observación directa, dirigida a los registros de datos para el análisis.

3.7. Métodos de análisis de datos

El procesamiento de la información se realizó mediante el análisis de la técnica estadística descriptiva de distribución de frecuencias. Se utilizó el estadístico de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman. Para el desarrollo del estudio se utilizaron los registros de datos del comportamiento de las compresoras a través de herramientas estadísticas y matemáticas apoyados con un programa en Excel 2016 y con la ayuda del programa SPSS se procesará la información obtenida de los elementos de estadística descriptiva.

Estadística descriptiva:

Según Fernandez Fernandez, Cordoba Largo, & Cordero Sanchez (2002, p. 17), “Los registros u observaciones efectuados proporcionan una serie de datos que necesariamente deben ser ordenados y presentados de una manera inteligible. La estadística descriptiva desarrolla un conjunto de técnicas cuya finalidad es presentar y reducir los diferentes datos observados”.

Para procesar los datos obtenidos se desarrollaron con las medidas de tendencia central, ya que para resumir con un sólo número todos los datos registrados se requiere definir el centro de la distribución y para ello usaremos la media aritmética por medio de tablas de frecuencias y gráficos de frecuencia.

Estadística Inferencial:

Según Vargas Sabadías. (1995), conseguir las técnicas necesarias para realizar inferencias acerca de una población completa a partir de los datos de una muestra de la misma es el objeto de la “Estadística Inferencial”, cuyo fundamento teórico está basado en el modelo matemático del “Cálculo de probabilidades”. (p. 295)

Prueba paramétrica:

Según Bautista Díaz, Victoria Rodríguez, Vargas Estrella, & Hernández Chamosa. (2020), “las pruebas paramétricas dependen de la distribución normal de los datos” (p. 79).

Coeficiente de correlación

El coeficiente de correlación es la medida específica que cuantifica la intensidad de la relación lineal entre dos variables en un análisis de correlación. En los informes de correlación, este coeficiente se simboliza con la r .

Coeficiente de correlación Spearman (Rho de Spearman).

Este coeficiente es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Existen dos métodos para calcular el coeficiente de correlación de los rangos: uno, señalado por Spearman y otro, por Kendall.

3.8. Aspectos éticos

La presente investigación cumple con todos los criterios éticos requeridas, como el compromiso con la empresa de mantener la confiabilidad de la información brindada y la veracidad de la investigación de los datos recolectados con el único fin de mejorar la relación del estrés y ansiedad laboral y su respectiva motivación laboral

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de la validez y confiabilidad del instrumento

4.1.1. Validez del instrumento.

El instrumento de medición en la investigación La motivación laboral y la ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022; fue sometido a la validación de contenidos a través del juicio de expertos, utilizándose el formato de evaluación de los ítems en tabla de Evaluación de Instrumentos por expertos, el resultado se detalla en el anexo 4. Los expertos que participaron en la validación de contenidos fueron los profesores: Dr. Ángel Noé Quispe Talla y Mg. Raúl Gualberto Quispe Taya, el resumen de la evaluación se muestra en la tabla 4.

Tabla 4.

Resultados de la validación de instrumento por juicio de expertos

EXPERTO	Institución	Precisar si hay suficiencia
Dra. Nancy Elena Cuenca Robles	Universidad Privada Telesup	Si hay suficiencia
Dr. Ángel N. Quispe Taya	Universidad Privada Telesup	Si hay suficiencia
Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada.	Universidad Privada Telesup	Si hay suficiencia

4.1.2. Confiabilidad del instrumento.

Para determinar la confiabilidad de la prueba de la investigación, La motivación laboral y la ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022, a los que se aplicó las pruebas y luego se analizó la confiabilidad de los ítems con el coeficiente Alfa de Cronbach, mediante la varianza de los ítems y la varianza de puntaje total, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: número de preguntas o ítems

S_i^2 : suma de varianzas de cada ítem

S_T^2 : varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta, es decir haya homogeneidad en la respuesta de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach.

Tabla 5.

Resumen del proceso de datos para el Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	24	95,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	6	95,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6.

Resultados del Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,939	24

Los resultados mostrados en tabla 6 anterior nos permiten concluir que los instrumentos son confiables.

4.2. Resultados de la Estadística Descriptiva

Estadística Descriptiva de la variable 2: Motivación laboral.

Reporte de resultados de las dimensiones de la Motivación Laboral.

Tabla 7.
Resultados de la respuesta de la Motivación Laboral

MOTIVACIÓN LABORAL	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Dimensión: Organización					
12. ¿El lugar donde laboras está libre de incomodadas burocráticas?				20	4
13. ¿El lugar donde trabajas está en una localización accesible y apropiada para usted?				22	2
14. ¿Tu trabajo te proporciona un horario de trabajo adecuado?	23	1			
15. ¿Supervisan permanentemente el trabajo que realizas?	22	2			
Dimensión: Salario					
16. ¿Es tu salario el adecuado?	23	1			
17. ¿Cres que tu salario es correcto en comparación con lo que puedes ganar en otras instituciones?		22	2		
18. ¿Tu salario es justo en relación con el trabajo que realizas?	23	1			
Dimensiones: Relación en el trabajo					
19. ¿Tienes buenas relaciones interpersonales con tus demás compañeros de trabajo?	22	2			
20. ¿Existe un clima laboral adecuado en tu trabajo?	23	1			
21. ¿Son tus jefes personas competentes para ocupar sus cargos?		21	3		
22. ¿Evitas cualquier competencia negativa dentro tu trabajo?		22	2		
Dimensión: Trabajo en sí mismo					
23. ¿Tu área de trabajo está libre de ruidos excesivos para trabajar cómodamente?		20	4		
24. ¿Tu trabajo está libre de peligros?		22	2		
25. ¿Tu trabajo objetivamente es cambiante y variado para no caer en la monotonía?		19	5		
26. ¿Tienes dificultades cuando desarrollas tu trabajo?				22	2
27. ¿Tu trabajo te genera alguna fatiga física?				19	5
28. ¿Tu trabajo te genera fatiga mental?			21	3	

Gráfico de la dimensión Organización.

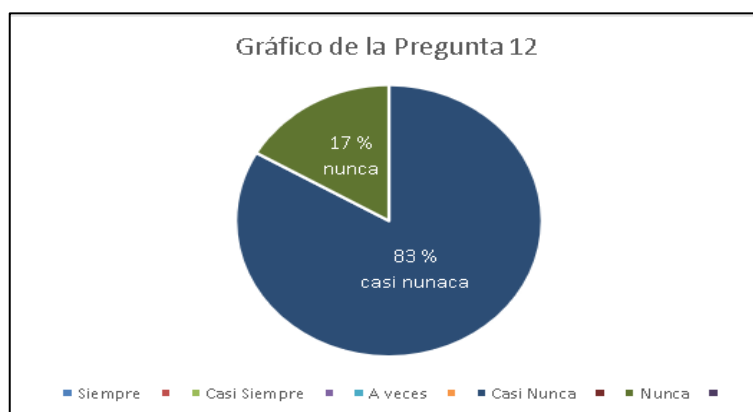


Figura 2. El lugar donde laboras está libre de incomodadas burocráticas

En la figura 12 el 83,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi nunca El lugar donde laboras está libre de incomodadas burocráticas; mientras que 17,0% consideran que nunca.



Figura 3. El lugar donde trabajas está en una localización accesible y apropiada para usted

En la figura 13 el 91,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi nunca El lugar donde trabajas está en una localización accesible y apropiada para usted; mientras que 9,0% consideran que nunca.

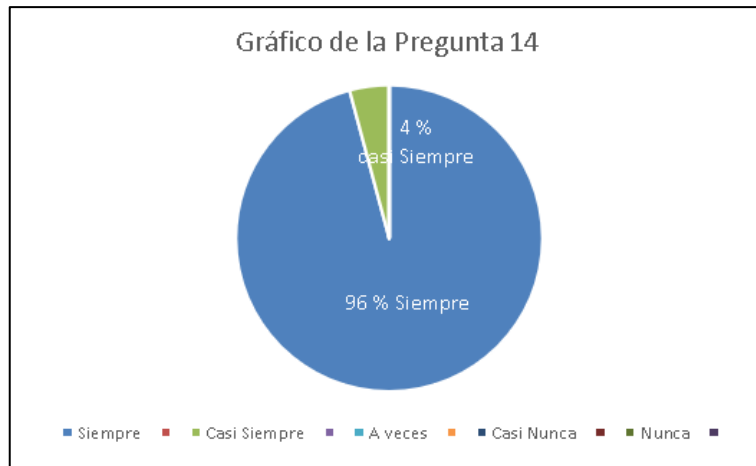


Figura 4. Tu trabajo te proporciona un horario de trabajo adecuado

En la figura 14 el 96,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que siempre Tu trabajo te proporciona un horario de trabajo adecuado; mientras que 4,0% consideran que casi siempre.

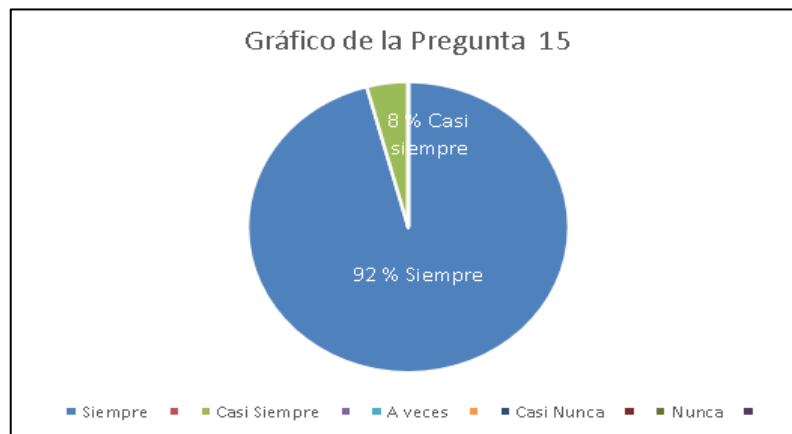


Figura 5. Supervisan permanentemente el trabajo que realizas

En la figura 15 el 92,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que siempre Supervisan permanentemente el trabajo que realizas; mientras que 8,0% consideran que casi siempre. Respecto a la Dimensión Organización los encuestado no tienen problemas con respecto a las dimensiones evaluadas

Gráficos de la Dimensión: Salario.

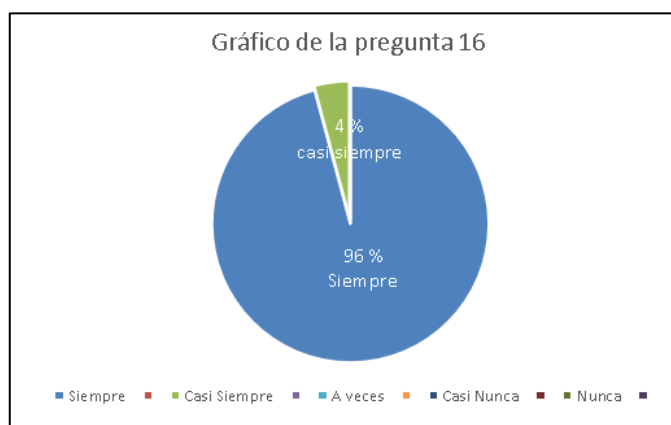


Figura 6. Es tu salario el adecuado

En la figura 16 el 96,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que siempre Es tu salario el adecuado; mientras que 4,0% consideran que casi siempre.

Ítem 17. ¿Crees que tu salario es correcto en comparación con lo que puedes ganar en otras instituciones?

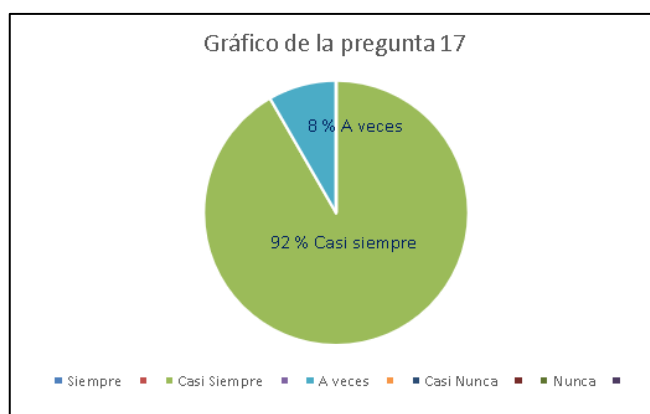


Figura 7. Gráfico de resultados de la pregunta 17

En la figura 17 el 92,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que siempre Crees que tu salario es correcto en comparación con lo que puedes ganar en otras instituciones; mientras que 8,0% consideran que a veces.



Figura 8. Tu salario es justo en relación con el trabajo que realizas

En la figura 18 el 96,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que siempre Tu salario es justo en relación con el trabajo que realizas; mientras que 4,0% consideran que casi siempre. En la evaluación de la Dimensión salario el personal mostro su aceptación por las condiciones del salario

Gráficos de la dimensión: Relación en el trabajo.



Figura 9. Tienes buenas relaciones interpersonales con tus demás compañeros de trabajo

En la figura 19 el 92,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que siempre Tienes buenas relaciones interpersonales con tus demás compañeros de trabajo; mientras que 8,0% consideran que casi siempre.

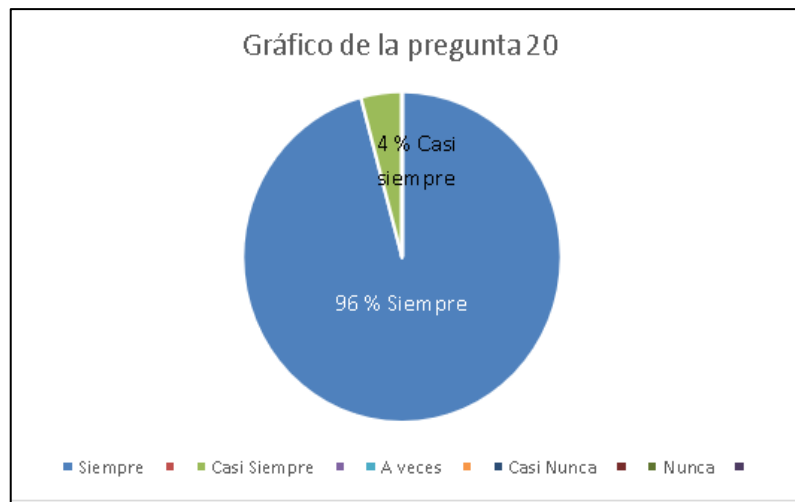


Figura 10. Existe un clima laboral adecuado en tu trabajo

En la figura 20 el 96,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que siempre Existe un clima laboral adecuado en tu trabajo; mientras que 4,0% consideran que casi siempre.

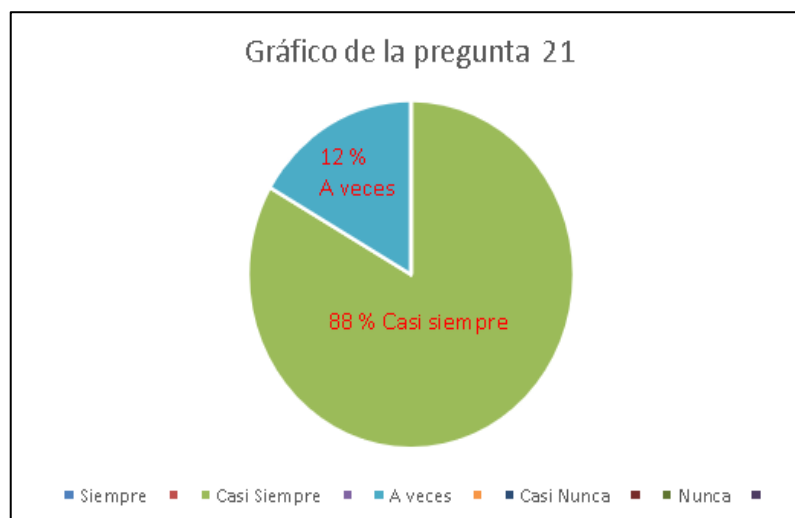


Figura 11. Son tus jefes personas competentes para ocupar sus cargos

En la figura 21 el 88,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi siempre Son tus jefes personas competentes para ocupar sus cargos; mientras que 12,0% consideran que a veces.

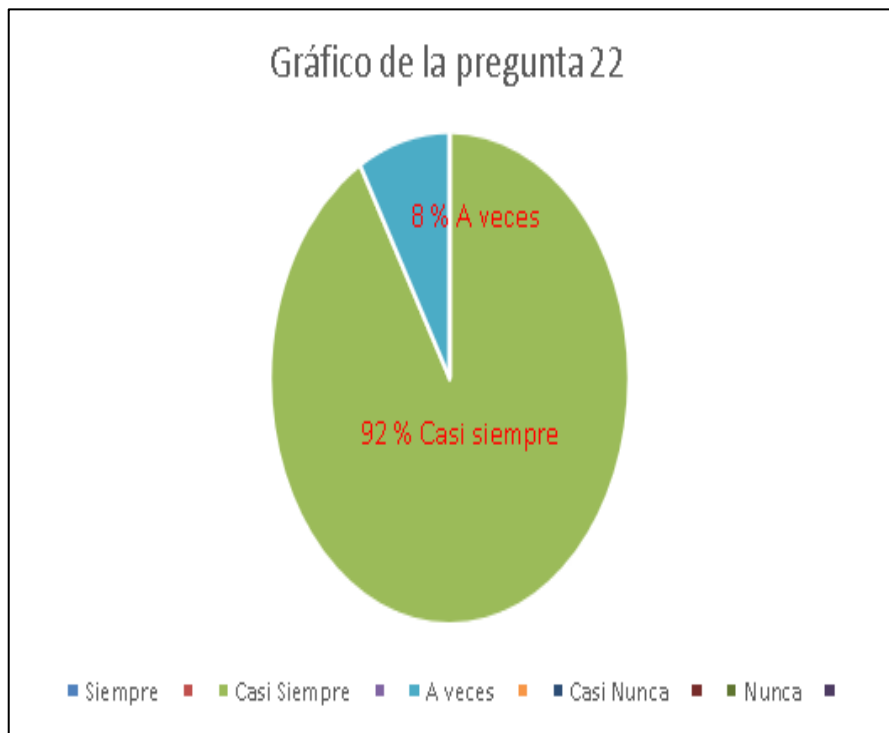


Figura 12. *Evitas cualquier competencia negativa dentro tu trabajo*

En la figura 22 el 92,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi siempre Evitas cualquier competencia negativa dentro tu trabajo; mientras que 8,0% consideran que a veces. De la evaluación de la Dimensión Relación en el trabajo indica que los encuestados se encuentran conformes con respecto a esta Dimensión

4.2.1. Resultados de la variable 1: Ansiedad Laboral.

Reporte de las Dimensiones de la Ansiedad Laboral.

Tabla 8.

Resultados de la respuesta de la Ansiedad Laboral

ANSIEDAD LABORAL	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Dimensión: Demandas de tareas					
1. ¿Le provoca ansiedad el tener que tomar decisiones rápidas?			23	1	
2. ¿Tiene ansiedad el tener que tomar decisiones sin tener información necesaria a disposición?			21	3	
3. ¿Tiene ansiedad al tener que tomar decisiones cruciales?				22	2
Dimensión: Demandas físicas					
4. ¿Le genera ansiedad las temperaturas ambientales donde labora?				23	1
5. ¿Le genera ansiedad el diseño de su ambiente?				22	2
6. ¿Existe amenazas para tu salud en tu centro laboral?		20	4		
Dimensión: Demanda de roles					
7. ¿Tienen conflictos por el trabajo que desempeñas en tus funciones laborales?				23	1
8. ¿Tiene alguna ambigüedad en el rol que desempeña en área de tu trabajo?				21	3
Dimensión: Demandas interpersonales					
9. ¿Le genera ansiedad las personas que tienes en tu equipo de trabajo?				22	2
10. ¿Le genera ansiedad el estilo de liderazgo que se maneja en tu área de trabajo?			20	4	
11. ¿Le genera ansiedad las personalidades de los miembros de tu equipo de trabajo?				22	2

Gráficos de la dimensión: Demandas de tareas

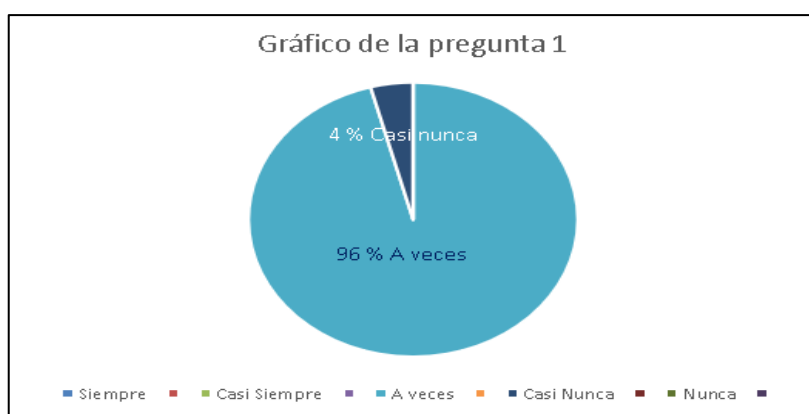


Figura 13. *Le provoca ansiedad el tener que tomar decisiones rápidas*

En la figura 1 el 96,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que A veces Le provoca

ansiedad el tener que tomar decisiones rápidas; mientras que 4,0% consideran que Casi nunca.

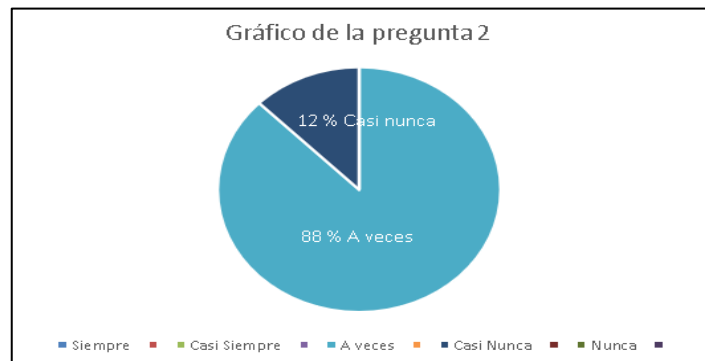


Figura 14. Tiene ansiedad el tener que tomar decisiones sin tener información necesaria a disposición

En la figura 3 el 88,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que A veces Tienen ansiedad el tener que tomar decisiones sin tener información necesaria a disposición; mientras que 12,0% consideran que Casi nunca.



Figura 15. Tiene ansiedad al tener que tomar decisiones cruciales

En la figura 3 el 92,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi nunca Tienen ansiedad al tener que tomar decisiones cruciales; mientras que 8,0% consideran que nunca.

En el analisis y evaluación de la Dimensión Demandas deTareas no tienen problemas respecto a esta dimensión

Gráficos de la dimensión: Demandas de físicas.



Figura 16. Le genera ansiedad las temperaturas ambientales donde labora

En la figura 4 el 96,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi nunca Le genera ansiedad las temperaturas ambientales donde labora; mientras que 4,0% consideran que nunca.

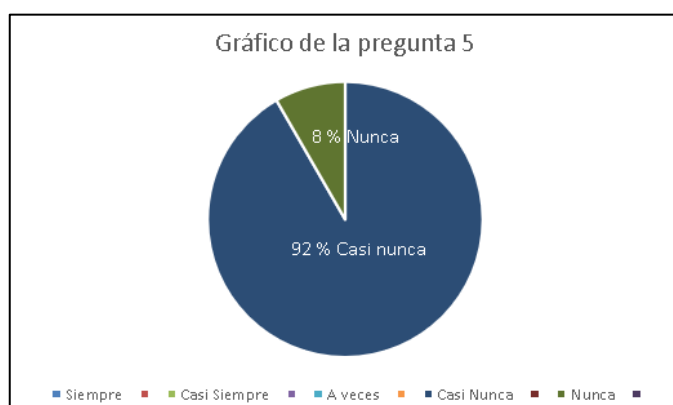


Figura 17. Le genera ansiedad el diseño de su ambiente

En la figura 5 el 92,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi nunca Le genera ansiedad el diseño de su ambiente; mientras que 8,0% consideran que nunca.

Ítem 6. ¿Existe amenazas para tu salud en tu centro laboral?

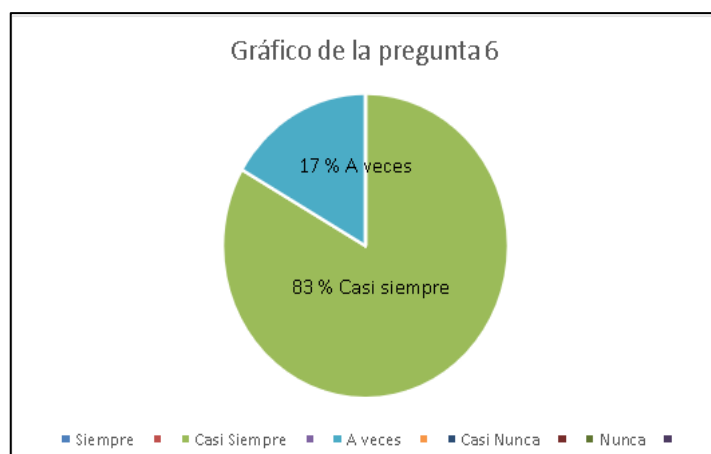


Figura 18. Gráfico de resultados de la pregunta 6

En la figura 6 el 83,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi siempre Existe amenazas para tu salud en tu centro laboral; mientras que 17,0% consideran que a veces.

Gráficos de la dimensión: Demandas de roles.



Figura 19. Tienen conflictos por el trabajo que desempeñas en tus funciones laborales

En la figura 7 el 96,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi nunca Tienen conflictos por el trabajo que desempeñas en tus funciones laborales; mientras que 4,0% consideran que nunca.

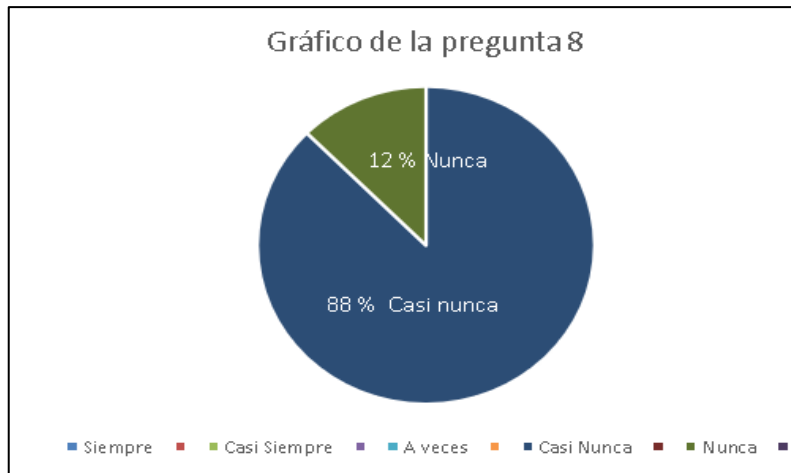


Figura 20. Tiene alguna ambigüedad en el rol que desempeña en área de tu trabajo

En la figura 8 el 88,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi nunca Tiene alguna ambigüedad en el rol que desempeña en área de tu trabajo; mientras que 12,0% consideran que nunca.

Gráficos de la dimensión: Demandas interpersonales.

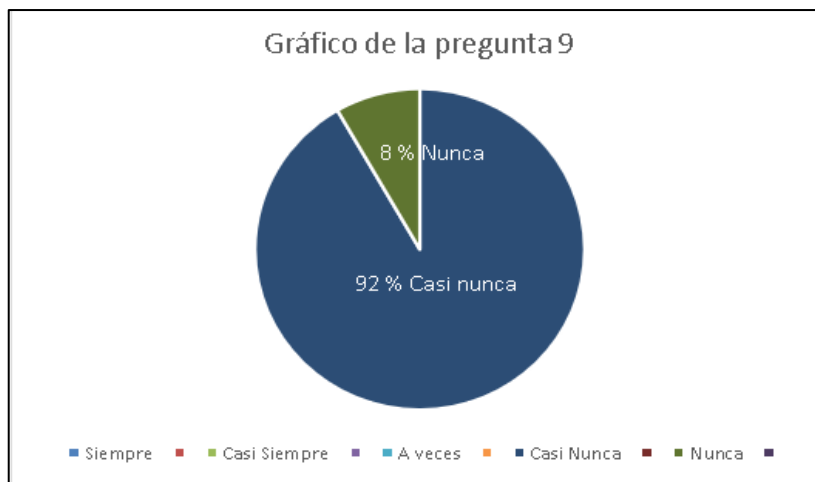


Figura 21. Le genera ansiedad las personas que tienes en tu equipo de trabajo

En la figura 9 el 92,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi nunca Le genera ansiedad las personas que tienes en tu equipo de trabajo; mientras que 8,0% consideran que nunca.

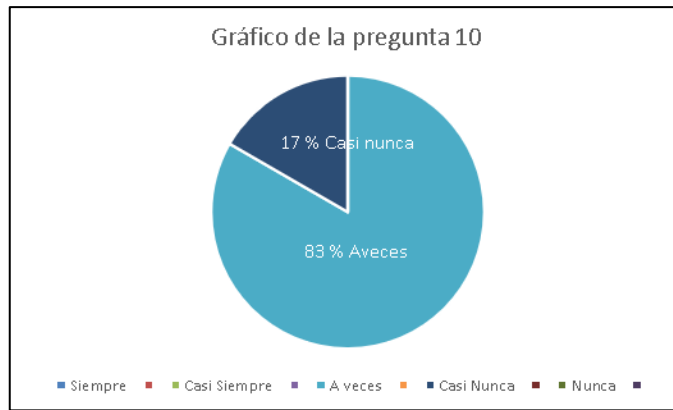


Figura 22. *Le genera ansiedad el estilo de liderazgo que se maneja en tu área de trabajo*

En la figura 10 el 83,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que a veces Le genera ansiedad el estilo de liderazgo que se maneja en tu área de trabajo; mientras que 17,0% consideran que casi nunca

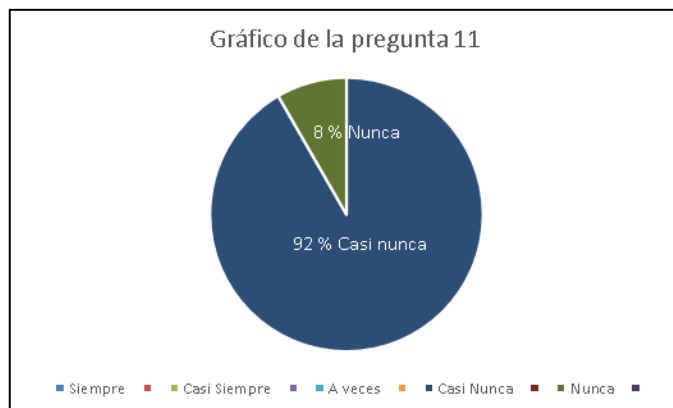


Figura 23. *Le genera ansiedad las personalidades de los miembros de tu equipo de trabajo*

En la figura 11 el 92,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi nunca Le genera ansiedad las personalidades de los miembros de tu equipo de trabajo; mientras que 8,0% consideran que nunca. Del análisis y evaluación de Dimensión Demandas interpersonales se observó que los encuestados que el personal que trabaja en esas áreas no le genera ansiedad

Gráficos de la dimensión: Trabajo en sí mismo.

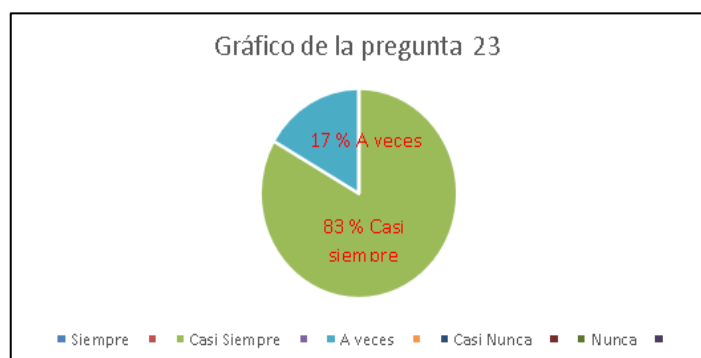


Figura 24. Tu área de trabajo está libre de ruidos excesivos para trabajar cómodamente

En la figura 23 el 83,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi siempre Tu área de trabajo está libre de ruidos excesivos para trabajar cómodamente; mientras que 17,0% consideran que a veces.

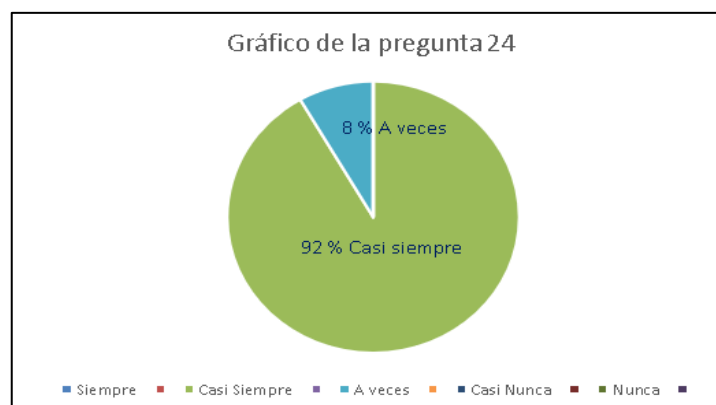


Figura 25. Tu trabajo está libre de peligros

En la figura 24 el 92,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi siempre Tu trabajo está libre de peligros; mientras que 8,0% consideran que a veces.

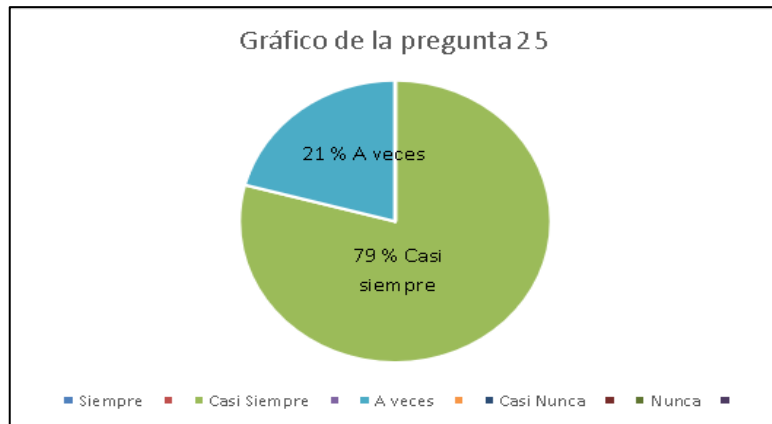


Figura 26. *Tu trabajo objetivamente es cambiante y variado para no caer en la monotonía*

En la figura 25 el 79,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi siempre Tu trabajo objetivamente es cambiante y variado para no caer en la monotonía; mientras que 21% consideran que a veces.

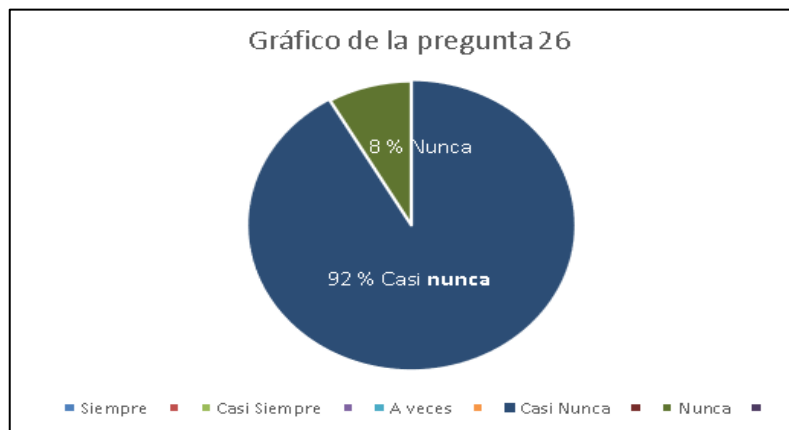


Figura 27. *Tienes dificultades cuando desarrollas tu trabajo*

En la figura 26 el 92,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi nunca Tienes dificultades cuando desarrollas tu trabajo; mientras que 8% consideran que nunca.

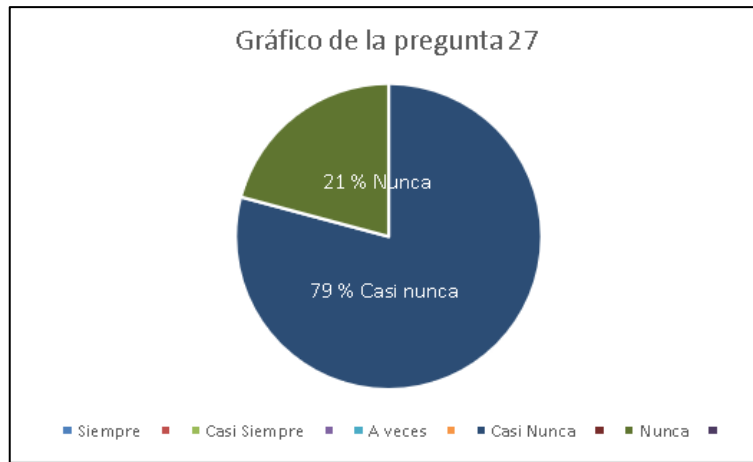


Figura 28. Tu trabajo te genera alguna fatiga física

En la figura 27 el 79,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que casi nunca Tu trabajo te genera alguna fatiga física; mientras que 21% consideran que nunca.

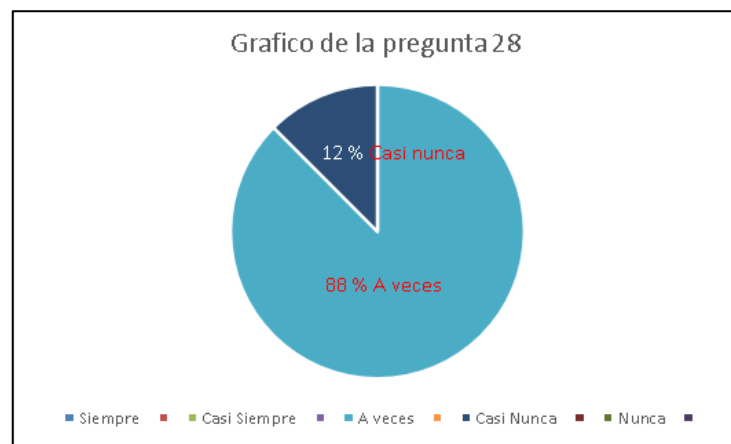


Figura 29. Tu trabajo te genera fatiga mental

En la figura 28 el 88,0% de la muestra de 24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, respondieron que a veces Tu trabajo te genera fatiga mental; mientras que 12% consideran que casi nunca. De la evaluación de la Dimensión Relación en el trabajo, el personal encuestado indicó que fatiga física no es frecuente, pero sí la fatiga mental.

4.3. Resultados de la Estadística Inferencial para la contratación de las hipótesis

4.3.1. Contrastación de la hipótesis general.

H_i: La motivación laboral se relaciona con la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022.

H_o: La motivación laboral no se relaciona con la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022.

Tabla 9.

Valores promediados de la Motivación Laboral y Ansiedad del personal asistencial de salud

Motivación Laboral	Ansiedad de personal asistencial
18	16
16	15
18	16
15	13
19	17
18	16
17	15
15	13
18	16
16	14
16	14
18	16
18	16
19	15
16	14
14	12
18	16
19	17
18	16
16	14
18	16
19	17
19	17
18	16

a. Análisis de la correlación

Tabla 10.*Resumen Estadístico de la correlación entre la motivación laboral y la ansiedad del personal*

	<i>Motivación Laboral</i>	<i>Ansiedad del personal</i>
Recuento	24	24
Promedio	17.28	15.24
Desviación Estándar	1.45831	1.39284
Coefficiente de Variación	8.43929%	9.13936%
Mínimo	14.0	12.0
Máximo	19.0	17.0
Rango	5.0	5.0
Sesgo Estandarizado	1.26457	1.36404
Curtosis Estandarizada	0.678971	0.377811

La tabla 10, muestra el resumen estadístico para cada una de las variables seleccionadas. Incluye medidas de tendencia central, de variabilidad, y de forma. De particular interés aquí es el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada, las cuales pueden usarse para determinar si la muestra proviene de una distribución normal. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, las cuales tenderían a invalidar muchos de los procedimientos estadísticos que se aplican habitualmente a estos datos. en este caso, las siguientes variables muestran valores de sesgo estandarizado y de curtosis estandarizada fuera del rango esperado, las siguientes variables muestran curtosis estandarizada fuera del rango esperado.

b. Intervalos de Confianza

Los Intervalos de confianza del 95.0%

Tabla 11.*Intervalos de confianza del 95.0%*

	<i>Media</i>	<i>Error Est.</i>	<i>Límite Inferior</i>	<i>Límite Superior</i>
Motivación Laboral	17.28	0.291662	16.678	17.882
Ansiedad del personal	15.24	0.278568	14.6651	15.8149

	<i>Sigma</i>	<i>Límite Inferior</i>	<i>Límite Superior</i>
Motivación Laboral	1.45831	1.13869	2.02873
Ansiedad del personal	1.39284	1.08757	1.93765

La tabla 11, muestra intervalos de confianza del 95.0% para las medias y desviaciones estándar de cada una de las variables. Estos intervalos acotan el error de muestreo en los estimados de los parámetros de las poblaciones de las

cuales provienen los datos. Pueden usarse para ayudarle a juzgar con que precisión se han estimado las medias y desviaciones estándar poblacionales. Los intervalos asumen que las poblaciones de las cuales provienen las muestras pueden ser representadas por distribuciones normales. Mientras que los intervalos de confianza para las medias son bastante robustos y no muy sensibles a violaciones de este supuesto, los intervalos de confianza para las desviaciones estándar son muy sensibles. Se puede verificar el supuesto de normalidad en el procedimiento de Análisis de una Variable.

c. Correlaciones

Tabla 12.

Correlaciones de la Motivación Laboral y Ansiedad del personal

	<i>Motivación Laboral</i>	<i>Ansiedad del personal</i>
Motivación Laboral		0.9502 (24) 0.0000
Ansiedad del personal	0.9502 (24) 0.0000	

Correlación - Valor-P por debajo de 0.05

La tabla 12, muestra las correlaciones momento producto de Pearson, entre cada par de variables. El rango de estos coeficientes de correlación va de -1 a +1, y miden la fuerza de la relación lineal entre las variables. También se muestra, entre paréntesis, el número de pares de datos utilizados para calcular cada coeficiente. El tercer número en cada bloque de la tabla es un valor-P que prueba la significancia estadística de las correlaciones estimadas. Valores-P abajo de 0.05 indican correlaciones significativamente diferentes de cero, con un nivel de confianza del 95.0%. Los siguientes pares de variables tienen valores-P por debajo de 0.05.

d. Correlación de Spearman

Tabla 13.

Correlación Ordinal de Spearman

	<i>Motivación Laboral</i>	<i>Ansiedad del personal</i>
Motivación Laboral		0.9190 (24) 0.0000
Ansiedad del personal	0.9190 (24) 0.0000	

La tabla 13 muestra las correlaciones por rango de Spearman, entre cada par de variables. El rango de estos coeficientes de correlación va de -1 a +1, y miden la fuerza de la asociación entre las variables. En contraste con las correlaciones de Pearson más comunes, los coeficientes de Spearman se calculan a partir del orden (ranks) de los datos, más que de sus valores mismos. En consecuencia, son menos sensibles a valores aberrantes (outliers) que los coeficientes de Pearson. También se muestra, entre paréntesis, el número de pares de datos utilizados para calcular cada coeficiente. El tercer número en cada bloque de la tabla es un valor-P que prueba la significancia estadística de las correlaciones estimadas. Valores-P abajo de 0.05 indican correlaciones significativamente diferentes de cero, con un nivel de confianza del 95.0%. Los siguientes pares de variables tienen valores-P por debajo de 0.05.

Tabla 14.
Correlación de Pearson

		ML	AP
ML	Correlación de Pearson	1	,948**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
AP	Correlación de Pearson	,948**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlación - (Tamaño de Muestra) - Valor-P por debajo de 0.05

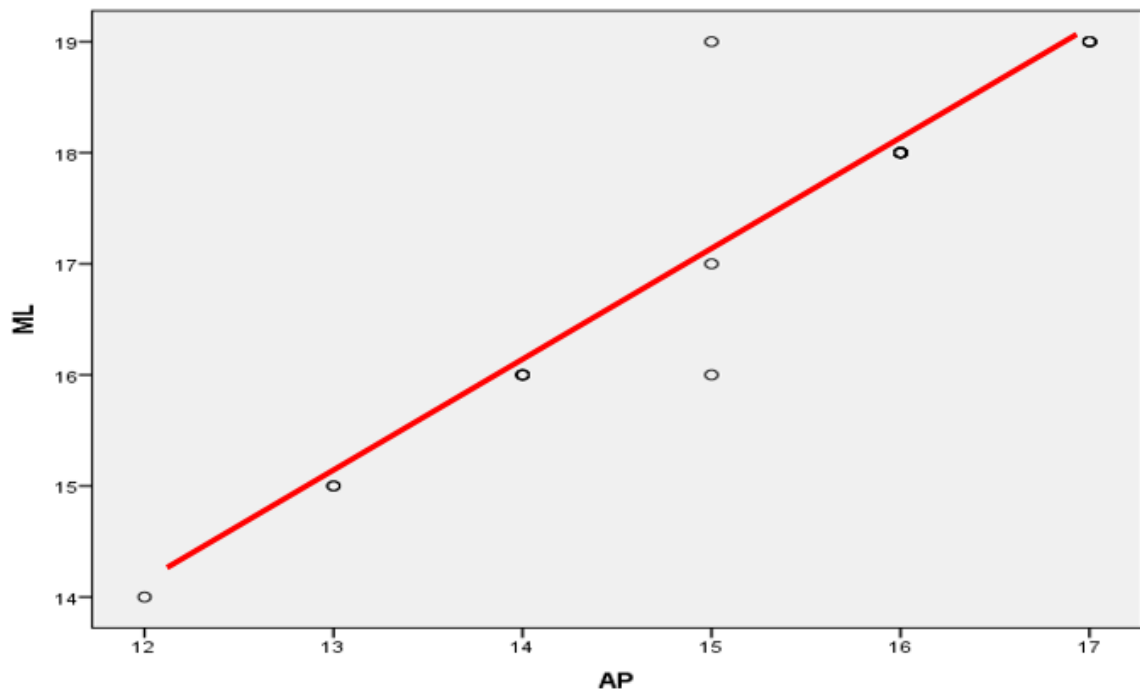


Figura 30. lineal de la correlación con un valor de $r = 0.948$

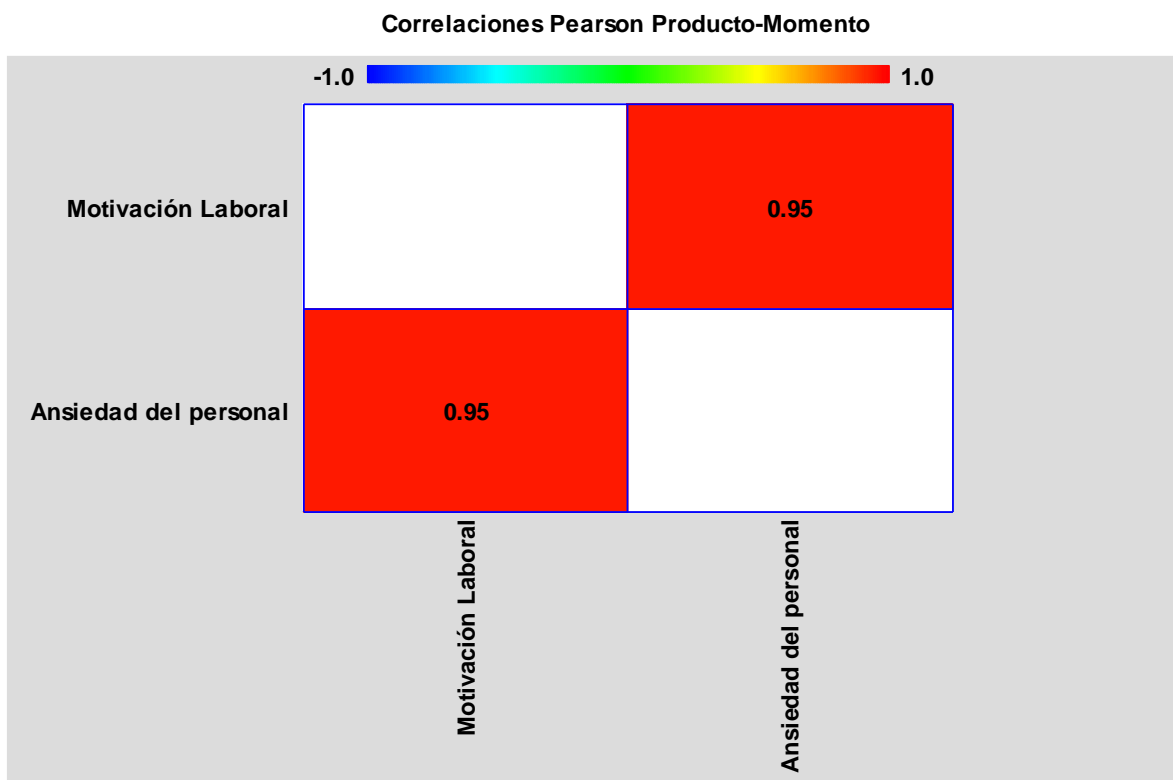


Figura 31. de la correlación con un valor de $r = 0.948$

El gráfico anterior muestra un valor de r de 0.948 una correlación positiva fuerte del coeficiente de correlación. Se muestra el coeficiente de correlación

entre las variables; las correlaciones miden la fuerza de la relación lineal entre las variables, considerando primero el ajuste por su relación con las otras variables.

e. Conclusión estadística

Demostrada la relación entre las variables Motivación Laboral y la Ansiedad del personal con un valor de $r = 0.948$ que se indica que su relación tiene relación fuerte y al tener un $p < 0,05$, sobre la hipótesis general:

H₁: La motivación laboral influye en la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022; **es válida.**

Contrastación de las hipótesis específicas.

Primera hipótesis específica.

H₁: La motivación laboral y la ansiedad se relacionan las demandas de tareas con del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022.

H₀: La motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas de con la del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022.

Tabla 15.*Valores promediados de la Demandas de Tareas y Ansiedad del personal asistencial de salud*

Demandas de tareas	Ansiedad de personal asistencial
16	12
16	14
14	12
12	10
10	8
12	8
14	8
16	12
14	10
16	10
12	8
10	8
8	8
14	12
12	10
14	10
14	12
12	8
10	8
14	12
12	8
10	8
14	12
12	8
10	8
14	12
12	8
10	8
14	12
12	10

❖ **Resumen Estadístico de Demanda de Tareas (DT) y Ansiedad del personal (AP)**

Tabla 16.*Resumen Estadístico de Demanda de Tareas (DT) y Ansiedad del personal (AP)*

	DT	AP
Recuento	24	24
Promedio	12.8333	9.91667
Desviación Estándar	2.20013	1.90917
Coficiente de Variación	17.1439%	19.2521%
Mínimo	8.0	8.0
Máximo	16.0	14.0
Rango	8.0	6.0
Sesgo Estandarizado	0.607674	0.831169
Curtosis Estandarizada	0.485565	1.11946

En la tabla 16 se construyó el resumen estadístico para cada una de las variables seleccionadas. Incluye medidas de tendencia central, de variabilidad, y

de forma. De particular interés aquí es el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada, las cuales pueden usarse para determinar si la muestra proviene de una distribución normal. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, las cuales tenderían a invalidar muchos de los procedimientos estadísticos que se aplican habitualmente a estos datos. en este caso, las siguientes variables muestran valores de sesgo estandarizado y de curtosis estandarizada fuera del rango esperado.

Este procedimiento está diseñado para las columnas de datos cuantitativos, se Calculó los estadísticos, y las correlaciones, en el procedimiento también se elaboraron las gráficas de esta relación.

❖ **Correlación de Demanda de Tareas y Ansiedad del personal**

Tabla 17.
Correlaciones de Demanda de Tareas (DT) y Ansiedad del personal (AP)

	DT	AP
DT		0.7625
		(24)
		0.0000
AP	0.7625	
	(24)	
	0.0000	

La tabla 17 muestra las correlaciones momento producto de Pearson, entre cada par de variables. El rango de estos coeficientes de correlación va de -1 a +1, y miden la fuerza de la relación lineal entre las variables. También se muestra, entre paréntesis, el número de pares de datos utilizados para calcular cada coeficiente. El tercer número en cada bloque de la tabla es un valor-P que prueba la significancia estadística de las correlaciones estimadas. Valores-P abajo de 0.05 indican correlaciones significativamente diferentes de cero, con un nivel de confianza del 95.0%. Los siguientes pares de variables tienen valores-P por debajo de 0.05: DT y AP.

Tabla 18.
Correlación de Pearson DT y AP

		DT	AP
DT	Correlación de Pearson	1	,763**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
AP	Correlación de Pearson	,763**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

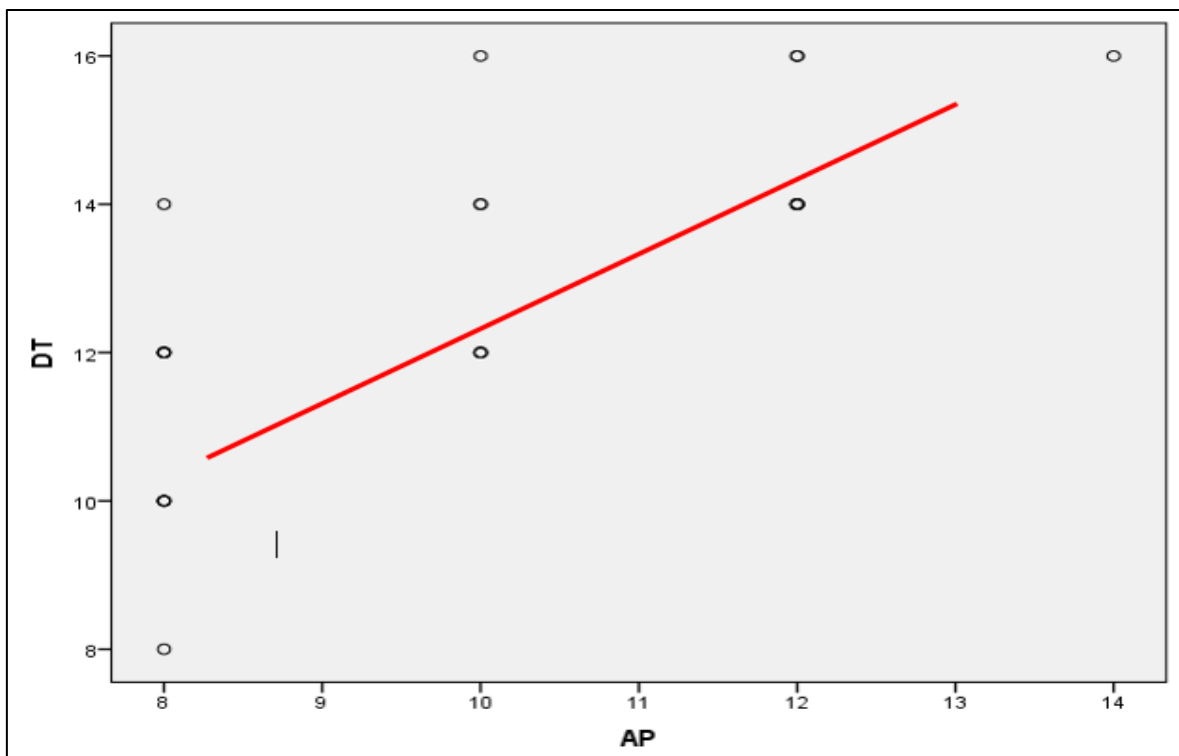


Figura 32. lineal de la correlación con un valor de $r = 0.763$

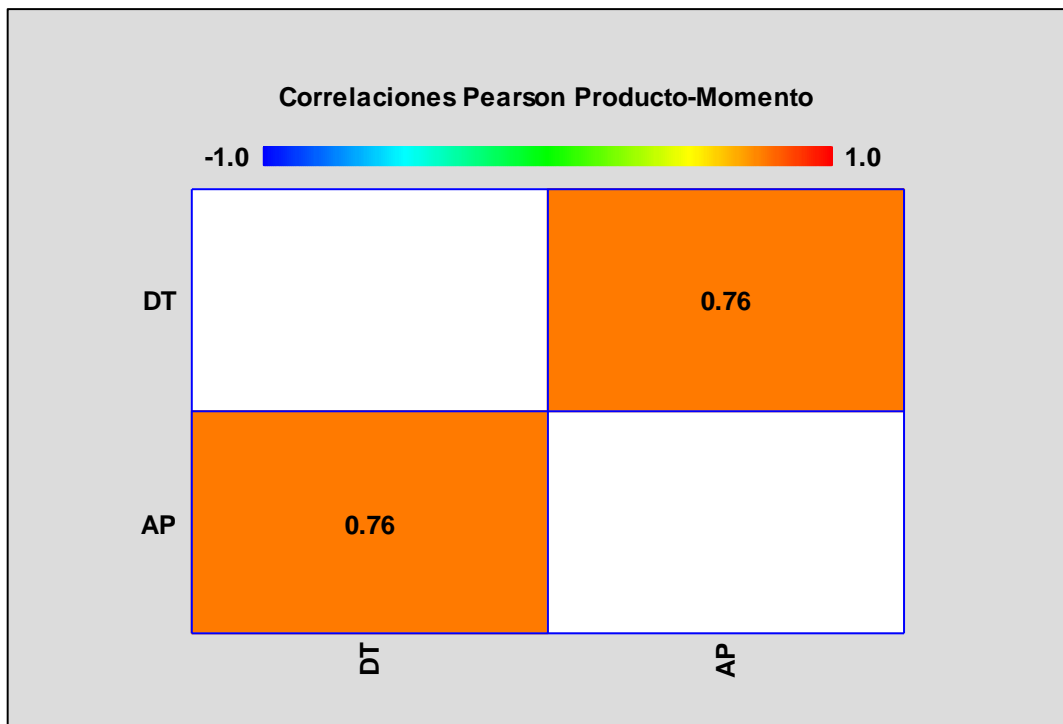


Figura 33. de la correlación con un valor de $r = 0.763$

El gráfico anterior muestra un valor de r de 0.763 una correlación positiva fuerte del coeficiente de correlación. Se muestra el coeficiente de correlación entre las variables; las correlaciones miden la fuerza de la relación lineal entre las variables, considerando primero el ajuste por su relación con las otras variables

❖ **Conclusión estadística**

Demostrada la relación entre las variables Demanda de tareas (DT) y la Ansiedad del personal (AP) con un valor de $r = 0.763$ que se indica que su relación tiene relación fuerte y con un $p < 0,05$, por lo que para la primera hipótesis específica:

H₁: La motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas de tareas influyen en del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe; **es válida.**

4.3.1.1. Segunda hipótesis específica.

H₂: La motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas físicas del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022.

H₀: La motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas físicas no con del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022.

Tabla 19.

Valores promediados de la Demandas de físicas (DF) y Ansiedad del personal asistencial de salud (AP)

Demandas de físicas (DF)	Ansiedad de personal asistencial (AP)
16	14
16	14
16	14
12	10
12	10
12	10
14	12
16	12
14	12
12	10
12	10
18	14
14	12
14	12
12	10
14	12
14	12
12	10
14	12
14	12
12	10
14	12
14	12
12	10
14	12
14	12
12	10

❖ **Resumen Estadístico de Demanda de Físicas (DF) y Ansiedad del personal (AP)**

Tabla 20.

Resumen Estadístico de Demanda de Físicas (DF) y Ansiedad del personal (AP)

	DF	AP
Recuento	24	24
Promedio	13.75	11.5833
Desviación Estándar	1.70038	1.44212
Coficiente de Variación	12.3664%	12.45%
Mínimo	12.0	10.0
Máximo	18.0	14.0
Rango	6.0	4.0
Sesgo Estandarizado	1.43267	0.680904
Curtosis Estandarizada	0.031476	0.91115

La tabla 20 muestra el resumen estadístico para cada una de las variables seleccionadas. Incluye medidas de tendencia central, de variabilidad, y de forma. De particular interés aquí es el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada, las cuales pueden usarse para determinar si la muestra proviene de una distribución normal. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, las cuales tenderían a invalidar muchos de los procedimientos estadísticos que se aplican habitualmente a estos datos. en este caso, las siguientes variables muestran valores de sesgo estandarizado y de curtosis estandarizada fuera del rango esperado: <ninguna>. Las siguientes variables muestran curtosis estandarizada fuera del rango esperado.

❖ **Correlación de Demanda de Físicas (DF) y Ansiedad del personal (AP)**

Tabla 21.

Correlaciones de Demanda de Físicas (DF) y Ansiedad del personal

	DF	AP
DF		0.9486
		(24)
		0.0000
AP	0.9486	
	(24)	
	0.0000	

Esta tabla 21 muestra las correlaciones momento producto de Pearson, entre cada par de variables. El rango de estos coeficientes de correlación va de -1 a +1, y miden la fuerza de la relación lineal entre las variables. También se muestra, entre paréntesis, el número de pares de datos utilizados para calcular cada coeficiente. El tercer número en cada bloque de la tabla es un valor-P que prueba la significancia estadística de las correlaciones estimadas. Valores-P abajo de 0.05 indican correlaciones significativamente diferentes de cero, con un nivel de confianza del 95.0%. Los siguientes pares de variables tienen valores-P por debajo de 0.05.

Tabla 22.
Correlación de Pearson

		DF	AP
DF	Correlación de Pearson	1	,949**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
AP	Correlación de Pearson	,949**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

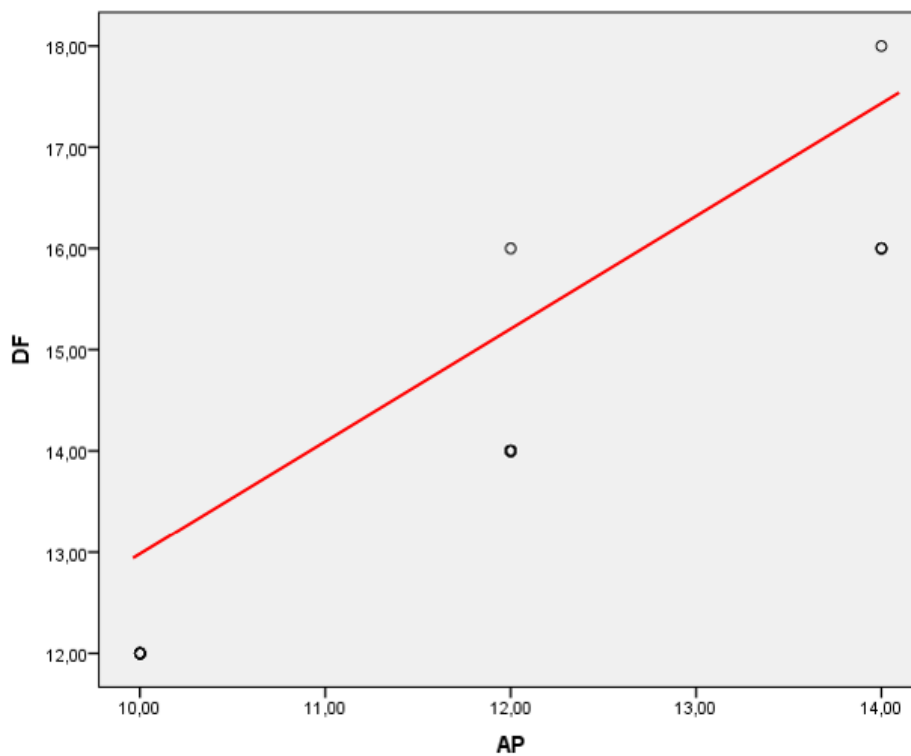


Figura 34. línea de la correlación con un valor de $r = 0.949$

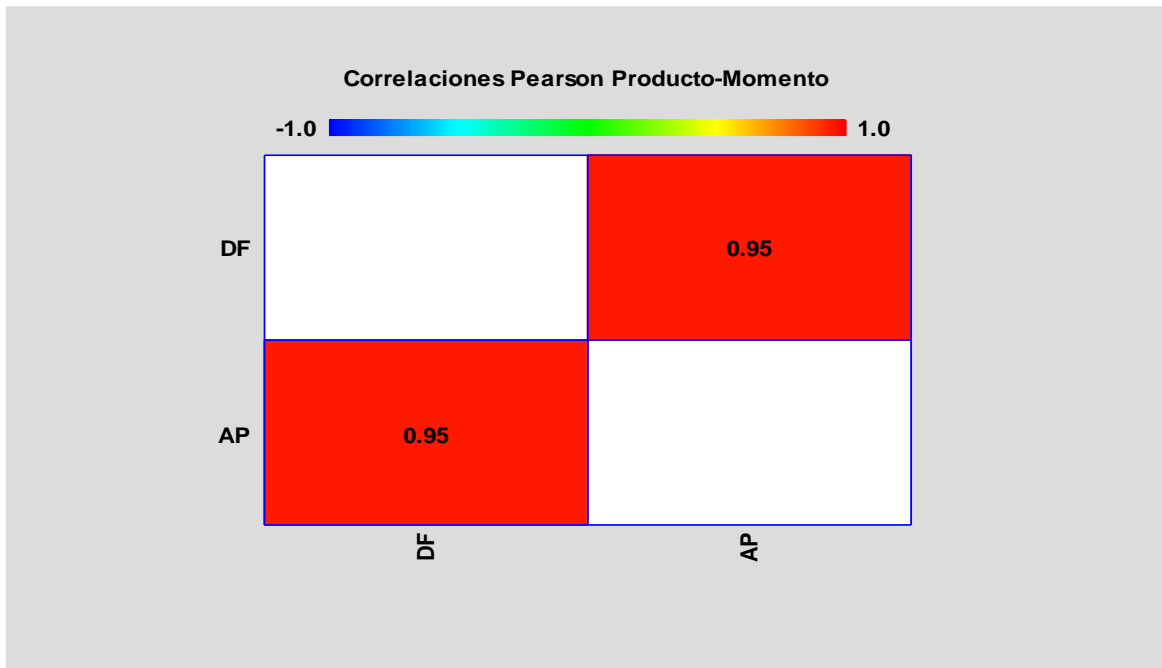


Figura 35. de la correlación con un valor de $r = 0.949$

El gráfico anterior muestra un valor de r de 0.949 una correlación positiva fuerte del coeficiente de correlación. Se muestra el coeficiente de correlación entre las variables; las correlaciones miden la fuerza de la relación lineal entre las variables, considerando primero el ajuste por su relación con las otras variables.

❖ Conclusión estadística

Demostrada la relación entre las variables Demanda física y la Ansiedad del personal con un valor de $r = 0.949$ que se indica que tiene relación fuerte y con un $p < 0,05$, por lo que para la segunda hipótesis específica:

H₂: La motivación laboral y la ansiedad físicas influyen en las demandas del personal asistencial, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022, **es válida.**

4.3.1.2. Tercera hipótesis específica.

H₃: La motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas interpersonales del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022.

H₀: La motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas interpersonales del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022.

Tabla 23.

Valores promediados de la Demandas interpersonales (DI) y Ansiedad del personal asistencial de salud (AP)

Demandas interpersonales (DI)	Ansiedad de personal asistencial (AP)
18	16
16	12
18	16
16	14
18	16
14	12
14	12
16	12
14	12
18	16
12	10
18	16
14	12
14	12
16	12
14	12
14	12
16	12
14	12
14	12
16	12
14	12
14	12
16	12

❖ Resumen Estadístico de Demanda interpersonales (DI) y Ansiedad del personal (AP)

Tabla 24.

Resumen Estadístico de Demanda interpersonales (DI) y Ansiedad del personal (AP)

	<i>DI</i>	<i>AP</i>
Recuento	24	24
Promedio	15.3333	12.8333
Desviación Estándar	1.73623	1.76109
Coeficiente de Variación	11.3232%	13.7228%
Mínimo	12.0	10.0
Máximo	18.0	16.0
Rango	6.0	6.0
Sesgo Estandarizado	0.61221	2.21921
Curtosis Estandarizada	0.872243	0.0463354

La tabla 24 muestra el resumen estadístico para cada una de las variables seleccionadas. Incluye medidas de tendencia central, de variabilidad, y de forma. De particular interés aquí es el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada, las cuales pueden usarse para determinar si la muestra proviene de una distribución normal. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, las cuales tenderían a invalidar muchos de los procedimientos estadísticos que se aplican habitualmente a estos datos, en este caso, las siguientes variables muestran valores de sesgo estandarizado y de curtosis estandarizada fuera del rango esperado.

❖ Correlación de Demanda interpersonal (DI) y Ansiedad del personal (AP)

Tabla 25.

Correlaciones de Demanda interpersonal (DI) y Ansiedad del personal (AP)

	<i>DI</i>	<i>AP</i>
DI		0.8721
		(24)
		0.0000
AP	0.8721	
	(24)	
	0.0000	

La tabla 25, muestra las correlaciones momento producto de Pearson, entre cada par de variables. El rango de estos coeficientes de correlación va de -

1 a +1, y miden la fuerza de la relación lineal entre las variables. También se muestra, entre paréntesis, el número de pares de datos utilizados para calcular cada coeficiente. El tercer número en cada bloque de la tabla es un valor-P que prueba la significancia estadística de las correlaciones estimadas. Valores-P abajo de 0.05 indican correlaciones significativamente diferentes de cero, con un nivel de confianza del 95.0%.

Tabla 26.
Correlación de Pearson (DI) y (AP)

		DI	AP
DI	Correlación de Pearson	1	,872**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
AP	Correlación de Pearson	,872**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

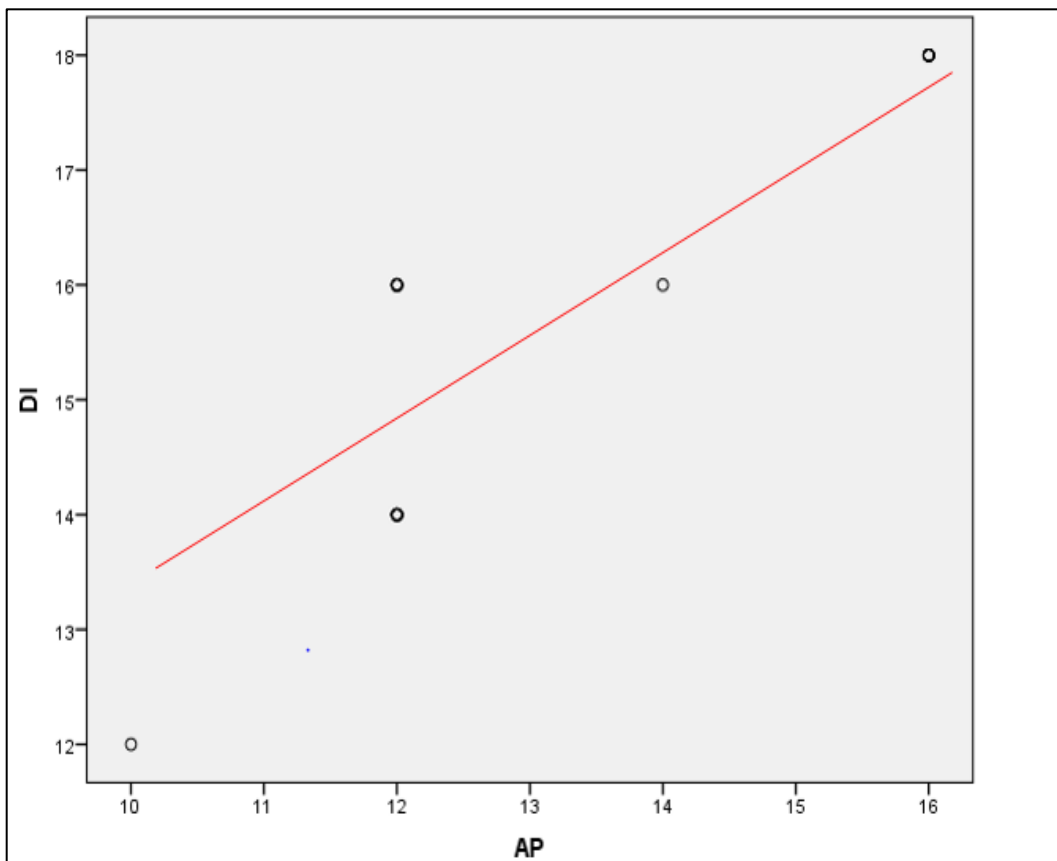


Figura 36. línea de la correlación con un valor de $r = 0.872$

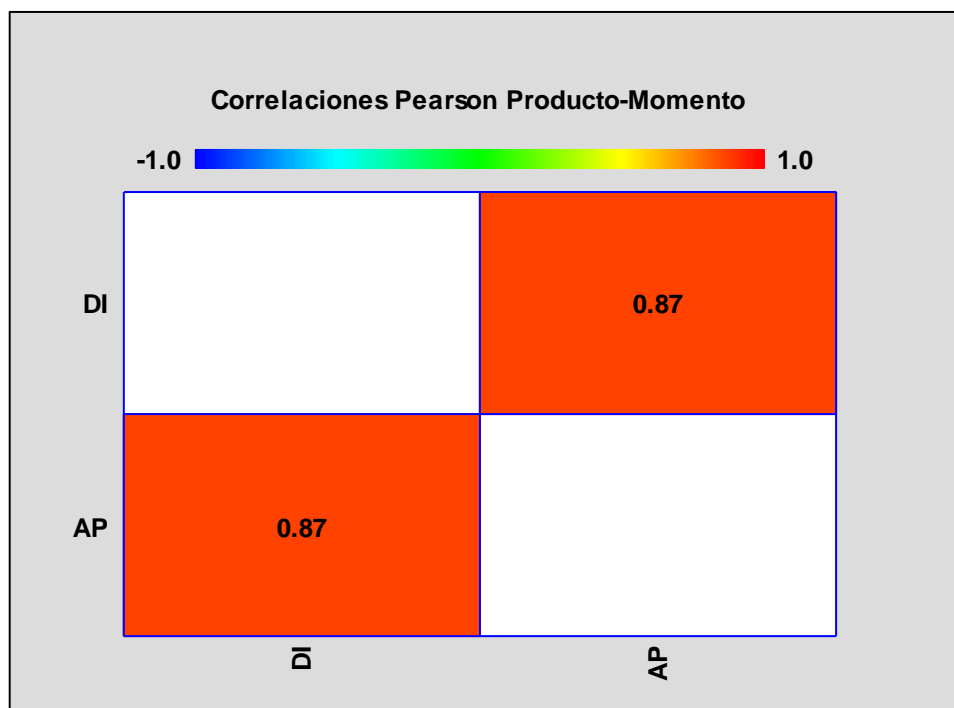


Figura 37. de la correlación con un valor de $r = 0.872$

El gráfico anterior muestra un valor de r de 0.872 una correlación positiva fuerte del coeficiente de correlación. Se muestra el coeficiente de correlación entre las variables; las correlaciones miden la fuerza de la relación lineal entre las variables, considerando primero el ajuste por su relación con las otras variables

❖ **Conclusión estadística**

Demostrada la relación entre las variables Demanda interpersonal y la Ansiedad del personal con un valor de $r = 0.872$ indica que tiene relación fuerte, y con un $p < 0,05$; por lo que para la tercera hipótesis específica:

H₃: La motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas interpersonales del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, 2022. **Es válida.**

:

V. DISCUSIÓN

Discusión de los resultados de la estadística descriptiva

La ansiedad laboral es un mal que preocupa a todas las instituciones debido a que por consecuencia de este mal los trabajadores exponen distintas conductas que afectan su desempeño y motivación laboral dentro de las instituciones. La ansiedad se relaciona con el miedo, la depresión, la fatiga, entre otros, a pesar de los estudios que se han realizado no se ha podido dar una definición clara sobre la ansiedad, cuál es su alcance y cuáles son las consecuencias, con los resultados obtenidos para la motivación laboral y su relación con la ansiedad en la institución asistencial del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022, se observó que el personal de la institución maneja los criterios de trabajos en conformidad con las labores asignadas incluso en los periodos de la pandemia; por las consideraciones de apoyo del personal y la solidaridad del trabajo como lo indica Huamán (2018), Portero de la Cruz (2019)

Una de las consideraciones que amplían los incrementos de la ansiedad en los tiempos de pandemia es a falta de reconocimiento que en la institución asistencial del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, no existió los resultados de la motivación laboral así lo demuestras en sus dimensiones de : Organización, Salario, Relación en el trabajo, Trabajo en sí mismo, que los encuestado respondieron con aceptación y reconocimientos de la institución con respecto a motivación laboral esto ocurre siempre cuando hay un espíritu de cuerpo en el personal Coincidente con (Bazualdo, 2018 y Monterrosa et. al. 2020)

En la institución la disminución del nivel de estrés que permitió asegurar un buen funcionamiento de ésta y el trabajador se sienta motivado. y su productividad alcanzará altos niveles debido a que el empleado dará lo mejor de él en favor de la institución se observó en la evaluación de los criterios de ansiedad en sus dimensiones: Demandas de tareas, Demandas físicas, Demanda de roles y Demanda interpersonales que el personal de la institución asistencial

del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe mostro a través de las encuestas del instrumento diseñado para la tesis; Según Marín y Placencia (2017), Mengual y Acosta (2020)

En el aspecto asistencial el personal ha no mostrado síntomas de desmotivación por causas de sentirse insatisfechos con su trabajo lo cual ocasionó un comportamiento colaborativo en tazas arriba del 70 % el personal logro alcanzar un equilibrio de los niveles de ansiedad controlada no existiendo malas relaciones entre los compañeros más bien se notó un espíritu colaborativo que existe entre los compañeros de trabajo, asimismo el personal tiene claro cuáles son las metas y el plan de trabajo de la institución, los horarios prolongados y a veces poco flexibles fueron puntos de superar por la exigencia de la pandemia, comportándose con solidaridad con respuestas a los retos y a los cambios que surgen dentro de la institución, también se debe a que más del 70 % del personal siente que sus demandas son satisfechas para que el personal pueda cumplir con sus actividades ya que se mostró una buena distribución de la carga laboral, un control adecuado del personal, estas consideraciones y actitudes ocurren con esta forma de trabajo como lo establece (Campero, De Montis y González Rosa, 2013)

Discusión de los resultados de la estadística inferencial

Como se pudo observar que las relaciones de correlación para los valores promediados en la hipótesis general y específicas muestran valores de correlación de r superiores al 0.7 que indican una correlación positiva fuerte del coeficiente de correlación; esto indica que el coeficiente de correlación entre las variables; y las correlaciones miden la fuerza de la relación lineal entre las variables, considerando primero el ajuste por su relación con las otras variables lo que es coincidente con indicado por (Mengual y Acosta, 2020).

VI. CONCLUSIONES

Al término de la investigación se llegaron a las conclusiones siguientes:

Primero

De acuerdo al objetivo general se llegó a la conclusión que se relaciona de manera positiva y muy fuerte con un valor de r de 0.948 y un $p = 0.00 < 0.05$; con la motivación laboral y la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022.

Segundo

En relación al objetivo específico entre la motivación laboral y la ansiedad se encontró una relación moderada entre las demandas de tareas del personal con un valor de r de 0.763 y un $p = 0.00 < 0.05$; del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia

Tercero

En relación al objetivo específico entre la motivación laboral y la ansiedad se determinó que las demandas físicas influyen en el personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022, debido que se obtuvo una relación fuerte con valores de r de 0.949 y un $p = 0.00 < 0.05$.

Cuarto

En relación al objetivo específico la motivación laboral y la ansiedad se estableció que las demandas interpersonales influyen en el personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022, debido a que se obtuvo una relación fuerte con valores de r de 0.872 y un $p = 0.00 < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

Con los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda a la institución en estudio lo siguiente

Realizar capacitaciones

Primero

A los responsables del Centro de Salud en estudio se le sugiere fomentar talleres psicológicos dirigidos al personal asistencial, con el fin de motivarlos en su área laboral y de esta manera disminuir la ansiedad que es causada por cargas de actividades laborales, así evitar la presencia de los síntomas de ansiedad con la finalidad de motivar al personal y tener como resultado un mejor desempeño de las labores, manteniendo ese espíritu colaborativo en la institución.

Segundo

Se sugiere a los encargados de distribuir carga laboral para evitar alguna ambigüedad que debe establecer mejoras en el rol que desempeña el personal y así evitar la presencia de los síntomas de ansiedad con la finalidad de motivar al personal y tener como resultado un mejor desempeño de sus labores.

Tercero

Se recomienda realizar capacitaciones para una mejora en el estilo de liderazgo que se maneja en el centro laboral y así evitar la presencia de los síntomas de ansiedad con la finalidad establecer siempre mejoras continuas dentro de la institución.

Cuarta

Se recomienda fomentar un buen clima laboral y motivarlos a los trabajadores del Centro de Salud, con actividades integradoras, que les permita desarrollar sus habilidades interpersonales, fomentando actividades recreativas en todos los trabajadores asistenciales del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación. 3era. Edición. México. Grupo Editorial Patria
- Barrera López, T. (2017). *Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017*, [Tesis de titulación Universidad César Vallejo.] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29596/barrera_it.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bazualdo Fiorini E. (2018). *Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018*; [Tesis de titulación Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25867/Bazualdo_FE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campero, De Montis y González Rosa (2013). *Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo; unidad de terapia intensiva pediátrica (UTI), del hospital Dr. Humberto Notti*. [Tesis de grado. Universidad Nacional del Cuyo. Mendoza. Argentina] [.https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf)
- Carbajal Alcaraz Ruth (2016). *Factores Motivacionales y Desempeño Laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud de Andahuaylas, Apurímac-2016*. [Tesis de titulación Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20386/Carbajal_AR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento Organizacional (3 ed.). México: Mc Graw Hill
- Del Águila Arévalo Segundo (2019). Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de Morales julio – diciembre 2018, [Tesis de titulación. Universidad de San Martín] <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3423/ENFERMERIA%20->

%20Alexander%20Segundo%20Del%20Aguila%20Arevalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Delgado, D. (2020). *Ansiedad en el personal de salud de la facultad de humanidades de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad Continental*. [Tesis de titulación]
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9883/2/IV_FH_U_501_TI_Delgado_Angulo_2020.pdf
- El Ministerio de Salud del Perú. (2012). Guía técnica para la evaluación de la satisfacción del usuario en los establecimientos y servicios médicos de apoyo. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2252.pdf>
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional* (9 ed.). México:
- Griffin, R., & Van Fleet, D. (2016). *Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo*. México
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones* (4 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México. Mc Graw Hill
- Huamán Alvares F. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*, [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huerta, J., & Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de Habilidades Directivas* (2 ed.). México: Pearson.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración. Un enfoque internacional y de innovación* (8 ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Luna, M. (2012). *Marketing Estratégico*. Huacho, Perú: Lunagraf.

- Marin, S. y Placencia M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado; de Sección de Farmacología, Departamento Académico de Ciencias Dinámicas, Facultad de Medicina, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial.* España: Díaz de Santos.
- Mengual, P. y Acosta, P. (2020). *Niveles de Ansiedad en el personal sanitario que laboran en clínicas u hospitales públicas y privadas de Barranquilla y Soledad en tiempos de Covid-19; de la Universidad de la Costa de Colombia.* [Tesis de grado, Universidad de Costa de Colombia] <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7859>
- Monterrosa, A., Dávila, R, Mejilla, A., Contreras, J, Mercado, M. (2020). *Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos, Investigación Salud de la Mujer.* [Tesis de grado, Universidad de Cartagena Colombia] <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890>
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Pérez, H., López, L., Caballero, C., & Pérez, J. (2015). *Comunicación y atención al cliente.* España: Mc Graw Hill.
- Piñeiro, M. (2013). *Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica. Enfermera E.I.R. de Salud Mental. Complejo Hospitalario. Universitario de Vigo. España.* <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/eglobal.12.3.154611>
- Portero de la Cruz (2019). *Estrés Laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento y Salud General en Personal Sanitario de Urgencias.* Universidad de Córdoba departamento de Enfermería, España. [Tesis doctoral Universidad Córdoba España] <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Presidencia del Consejo de ministros. (2013). *Manual para mejorar la atención a la ciudadanía en las entidades de la administración pública.* (S. d. Pública, Ed.) Perú.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (2 ed.). México: Limusa.

- Sánchez, P. (2015). Comunicación y atención al cliente. España: Editex.
- Sarsosa Kewy y Charria Hugo (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia.
- Schermerhorn, J. (2010). Administración (2 ed.). México: Limusa.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA MOTIVACION LABORAL Y LA ANSIEDAD EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD SEÑOR DE LA JUSTICIA FERREÑAFE 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA
¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022?	Determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022.	H1: La motivación laboral se relaciona con la ansiedad del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe, 2022.	Tipo de investigación
			Es de tipo aplicada
			Nivel de investigación
			De nivel correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Diseño de investigación
¿De qué manera la motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas de tareas del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022?	Establecer de qué manera la motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas de tareas del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022	H1 La motivación laboral y la ansiedad se relacionan significativamente con las demandas de tareas del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022	De diseño no experimental, de corte transversal
			Población
			24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia
¿De qué manera la motivación laboral y la ansiedad se relacionan con demandas físicas del personal asistencial de salud, del Centro de	Determinar de qué manera la motivación laboral y la ansiedad se relacionan con demandas físicas del personal asistencial de salud, del	H2. La motivación laboral y la ansiedad se relacionan significativamente con las demandas físicas del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022	Muestra
			24 trabajadores del Centro de Salud Señor de la Justicia

Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022?	Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022		
			Técnica de recolección de datos
			La encuesta
¿De qué manera la motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas interpersonales del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022?	Establecer de qué manera la motivación laboral y la ansiedad se relacionan con las demandas interpersonales del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022	H3. La motivación laboral y la ansiedad se relacionan significativamente con las demandas interpersonales del personal asistencial de salud, del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe en el periodo 2022	Instrumento de recolección de datos
			Instrumento utilizado es el cuestionario en escala de Likert

ANEXO 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1 Motivación Laboral

Operacionalización de Motivación Laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición ordinal	Items
Organización	• Incomodidades Burocráticas	Siempre	12,13,14,15
	• Localización no apropiada	Casi Siempre	
	• Horarios mal repartidos.	A veces	
	• Excesos de controles	Casi Nunca	
Salario	• Desventajas al percibir menos salario en comparación a otras instituciones.	Siempre	16,17,18
	• Instituciones donde se percibe mayor salario.	Casi Siempre	
	• Inexistencia de una relación entre el mérito que realiza el personal y el sistema de salario.	Casi Nunca	
Relaciones en el Trabajo	• Rivalidades interpersonales.	Siempre	18,20,21,22
	• Clima laboral tenso.	Casi Siempre	
	• Jerarquía incompetente.	A veces	
	• Competición negativa	Casi Nunca	
Trabajo en sí mismo	• Ruidos molestos.	Siempre	23,24,25,
	• Peligros al desarrollar las labores.	Casi Siempre	
	• Monotonía en el trabajo.	A veces	26,27,28
	• Dificultad para realizar el trabajo.	Casi Nunca	
	• Fatiga física.	Nunca	
	• Fatiga mental.		

Variable 2: La ansiedad laboral.

Podemos definir la operacionalización de la variable de la siguiente manera, como se puede observar en la tabla 1.

Tabla 27.
Operacionalización de la ansiedad laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición ordinal	Items
Demanda de tareas	<ul style="list-style-type: none"> Decisiones rápidas Información incompleta para las decisiones. 	Siempre Casi Siempre A veces Casi Nunca Nunca	1,2, 3
	<ul style="list-style-type: none"> Decisiones cruciales. 		
Demandas físicas	<ul style="list-style-type: none"> Extremos de temperatura 	Siempre Casi Siempre A veces Casi Nunca	4,5,6
	<ul style="list-style-type: none"> Oficina mal diseñada. Amenazas a la salud. 		
Demandas de roles	<ul style="list-style-type: none"> Conflicto del rol. 	Nunca Siempre Casi Siempre A veces Casi Nunca Nunca	7,8
	<ul style="list-style-type: none"> Ambigüedad de roles. 		
Demandas interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Presiones de grupo. Estilos de liderazgo. Personalidades en conflicto. 		9,10,11

ANEXO 3 INSTRUMENTOS

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ANSIEDAD LABORAL	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Dimensión: Demandas de tareas					
1. ¿Le provoca ansiedad el tener que tomar decisiones rápidas?					
2. ¿Tiene ansiedad el tener que tomar decisiones sin tener información necesaria a disposición?					
3. ¿Tiene ansiedad al tener que tomar decisiones cruciales?					
Dimensión : Demandas físicas					
4. ¿le genera ansiedad las temperaturas ambientales donde labora?					
5. ¿Le genera ansiedad el diseño de su ambiente?					
6. ¿Existe amenazas para tu salud en tu centro laboral?					
Dimensión: Demanda de roles					
7. ¿Tienen conflictos por el trabajo que desempeñas en tus funciones laborales?					
8. ¿Tiene alguna ambigüedad en el rol que desempeña en área de tu trabajo?					
Dimensión: Demandas interpersonales					
9. ¿Le genera ansiedad las personas que tienes en tu equipo de trabajo?					
10. ¿Le genera ansiedad el estilo de liderazgo que se maneja en tu área de trabajo?					
11. ¿Le genera ansiedad las personalidades de los miembros de tu equipo de trabajo?					

MOTIVACIÓN LABORAL	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Dimensión: Organización					
12. ¿El lugar donde laboras está libre de incomodadas burocráticas?					
13. ¿El lugar donde trabajas está en una localización accesible y apropiada para usted?					
14. ¿Tu trabajo te proporciona un horario de trabajo adecuado?					
15. ¿Supervisan permanentemente el trabajo que realizas					
Dimensión: Salario					
16. ¿Es tu salario el adecuado?					
17. ¿Cres que tu salario es correcto en comparación con lo que puedes ganar en otras instituciones?					
18. ¿Tu salario es justo en relación con el trabajo que realizas?					
Dimensiones: Relación en el trabajo					
19. ¿Tienes buenas relaciones interpersonales con tus demás compañeros de trabajo?					
20. ¿Existe un clima laboral adecuado en tu trabajo?					
21. ¿Son tus jefes personas competentes para ocupar sus cargos?					
22. ¿Evitas cualquier competencia negativa dentro tu trabajo?					
Dimensión: Trabajo en si mismo					
23. ¿Tu área de trabajo está libre de ruidos excesivos para trabajar cómodamente?					
24. ¿Tu trabajo está libre de peligros?					
25. ¿Tu trabajo objetivamente es cambiante y variado para no caer en la monotonía?					
26. ¿Tienes dificultades cuando desarrollas tu trabajo?					
27. ¿Tu trabajo te genera alguna fatiga física?					
28. ¿Tu trabajo te genera fatiga mental?					

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

N°	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 1: ANSIEDAD LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: Demandas de tareas							
1	¿Le provoca ansiedad el tener que tomar decisiones rápidas?	X		X		X		
2	¿Tiene ansiedad el tener que tomar decisiones sin tener información necesaria a disposición?	X		X		X		
3	¿Tiene ansiedad al tener que tomar decisiones cruciales?	X		X		X		
	Dimensión: Demandas físicas							
4	¿Le genera ansiedad las temperaturas ambientales donde labora?	X		X		X		
5	¿Le genera ansiedad el diseño de su ambiente?	X		X		X		
6	¿Existe amenazas para tu salud en tu centro laboral?	X		X		X		
	Dimensión: Demanda de roles							
7	¿Tienen conflictos por el trabajo que desempeñas en tus funciones laborales?	X		X		X		
8	¿Tiene alguna ambigüedad en el rol que desempeña en área de tu trabajo?	X		X		X		
	Dimensión: Demandas interpersonales							
9	¿Le genera ansiedad las personas que tienes en tu equipo de trabajo?	X		X		X		
10	¿Le genera ansiedad el estilo de liderazgo que se maneja en tu área de trabajo?	X		X		X		
11	¿Le genera ansiedad las personalidades de los miembros de tu equipo de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. RAÚL GUALBERTO QUISPETAYA

DNI: **08086028**

Especialidad del validador:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

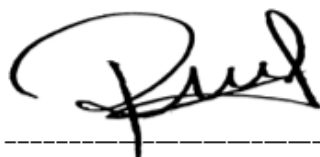
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado:

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.

18 de junio del 2022



MG. RAUL GUALBERTO QUISPETAYA

DNI 08086028

N°	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: Organización							
12	¿El lugar donde laboras está libre de incomodadas burocráticas?	X		X		X		
13	¿El lugar donde trabajas está en una localización accesible y apropiada para usted?	X		X		X		
14	¿Tu trabajo te proporciona un horario de trabajo adecuado?	X		X		X		
15	¿Supervisan permanentemente el trabajo que realizas?	X		X		X		
	Dimensión: Salario							
16	¿Es tu salario el adecuado?	X		X		X		
17	¿Cres que tu salario es correcto en comparación con lo que puedes ganar en otras instituciones?	X		X		X		
18	¿Tu salario es justo en relación con el trabajo que realizas?	X		X		X		
	Dimensión: Relaciones en el trabajo							
19	¿Tienes buenas relaciones interpersonales con tus demás compañeros de trabajo?	X		X		X		
20	¿Existe un clima laboral adecuado en tu trabajo?	X		X		X		
21	¿Son tus jefes personas competentes para ocupar sus cargos?	X		X		X		
22	¿Evitas cualquier competencia negativa dentro tu trabajo?	X		X		X		
	Dimensión: Trabajo en sí mismo							
23	¿Tu área de trabajo está libre de ruidos excesivos para trabajar cómodamente?	X		X		X		
24	¿Tu trabajo está libre de peligros?	X		X		X		
25	¿Tu trabajo objetivamente es cambiante y variado para no caer en la monotonía?	X		X		X		
26	¿Tienes dificultades cuando desarrollas tu trabajo?	X		X		X		
27	¿Tu trabajo te genera alguna fatiga física?	X		X		X		
28	¿Tu trabajo te genera fatiga mental?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador.

Mg. RAÚL GUALBERTO QUISPETAYA

DNI: **08086028**

Especialidad del validador:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

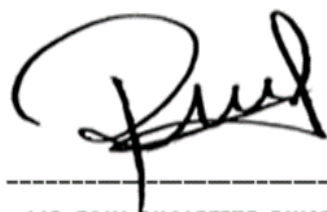
formulado:

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.

18 de junio del 2022



MG. RAUL GUALBERTO QUISPETAYA

DNI 08086028

N°	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 1: ANSIEDAD LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: Demandas de tareas							
1	¿Le provoca ansiedad el tener que tomar decisiones rápidas?	X		X		X		
2	¿Tiene ansiedad el tener que tomar decisiones sin tener información necesaria a disposición?	X		X		X		
3	¿Tiene ansiedad al tener que tomar decisiones cruciales?	X		X		X		
	Dimensión: Demandas físicas							
4	¿Le genera ansiedad las temperaturas ambientales donde labora?	X		X		X		
5	¿Le genera ansiedad el diseño de su ambiente?	X		X		X		
6	¿Existe amenazas para tu salud en tu centro laboral?	X		X		X		
	Dimensión: Demanda de roles							
7	¿Tienen conflictos por el trabajo que desempeñas en tus funciones laborales?	X		X		X		
8	¿Tiene alguna ambigüedad en el rol que desempeña en área de tu trabajo?	X		X		X		
	Dimensión: Demandas interpersonales							
9	¿Le genera ansiedad las personas que tienes en tu equipo de trabajo?	X		X		X		
10	¿Le genera ansiedad el estilo de liderazgo que se maneja en tu área de trabajo?	X		X		X		
11	¿Le genera ansiedad las personalidades de los miembros de tu equipo de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y Nombres del Juez Experto. Dr. **Yreneo Eugenio Cruz Telada**.

DNI: **09946516**

Especialidad de Juez Experto: Psicólogo

Grado del Juez experto: Doctor en Psicología



Yreneo Eugenio Cruz Telada

Dr. En Psicología

Firma del validador

N°	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: Organización							
12	¿El lugar donde laboras está libre de incomodadas burocráticas?	X		X		X		
13	¿El lugar donde trabajas está en una localización accesible y apropiada para usted?	X		X		X		
14	¿Tu trabajo te proporciona un horario de trabajo adecuado?	X		X		X		
15	¿Supervisan permanentemente el trabajo que realizas?	X		X		X		
	Dimensión: Salario							
16	¿Es tu salario el adecuado?	X		X		X		
17	¿Cres que tu salario es correcto en comparación con lo que puedes ganar en otras instituciones?	X		X		X		
18	¿Tu salario es justo en relación con el trabajo que realizas?	X		X		X		
	Dimensión: Relaciones en el trabajo							
19	¿Tienes buenas relaciones interpersonales con tus demás compañeros de trabajo?	X		X		X		
20	¿Existe un clima laboral adecuado en tu trabajo?	X		X		X		
21	¿Son tus jefes personas competentes para ocupar sus cargos?	X		X		X		
22	¿Evitas cualquier competencia negativa dentro tu trabajo?	X		X		X		
	Dimensión: Trabajo en sí mismo							
23	¿Tu área de trabajo está libre de ruidos excesivos para trabajar cómodamente?	X		X		X		
24	¿Tu trabajo está libre de peligros?	X		X		X		
25	¿Tu trabajo objetivamente es cambiante y variado para no caer en la monotonía?	X		X		X		
26	¿Tienes dificultades cuando desarrollas tu trabajo?	X		X		X		
27	¿Tu trabajo te genera alguna fatiga física?	X		X		X		
28	¿Tu trabajo te genera fatiga mental?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y Nombres del Juez Experto. Dr. **Yreneo Eugenio Cruz Telada.**

DNI: **09946516**

Especialidad de Juez Experto: Psicólogo

Grado del Juez experto: Doctor en Psicología



Yreneo Eugenio Cruz Telada

Dr. En Psicología

Firma del validor

N°	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 1: ANSIEDAD LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: Demandas de tareas							
1	¿Le provoca ansiedad el tener que tomar decisiones rápidas?	X		X		X		
2	¿Tiene ansiedad el tener que tomar decisiones sin tener información necesaria a disposición?	X		X		X		
3	¿Tiene ansiedad al tener que tomar decisiones cruciales?	X		X		X		
	Dimensión: Demandas físicas							
4	¿Le genera ansiedad las temperaturas ambientales donde labora?	X		X		X		
5	¿Le genera ansiedad el diseño de su ambiente?	X		X		X		
6	¿Existe amenazas para tu salud en tu centro laboral?	X		X		X		
	Dimensión: Demanda de roles							
7	¿Tienen conflictos por el trabajo que desempeñas en tus funciones laborales?	X		X		X		
8	¿Tiene alguna ambigüedad en el rol que desempeña en área de tu trabajo?	X		X		X		
	Dimensión: Demandas interpersonales							
9	¿Le genera ansiedad las personas que tienes en tu equipo de trabajo?	X		X		X		
10	¿Le genera ansiedad el estilo de liderazgo que se maneja en tu área de trabajo?	X		X		X		
11	¿Le genera ansiedad las personalidades de los miembros de tu equipo de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y Nombres del Juez Experto. Dra. **Cuenca Robles Nancy Elena**

DNI: **08525952**

Especialidad de Juez Experto: Psicóloga

Grado del Juez experto: Doctora en Psicología



Cuenca Robles Nancy Elena

Dra. En Psicología

Firma del validador

N°	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: Organización							
12	¿El lugar donde laboras está libre de incomodadas burocráticas?	X		X		X		
13	¿El lugar donde trabajas está en una localización accesible y apropiada para usted?	X		X		X		
14	¿Tu trabajo te proporciona un horario de trabajo adecuado?	X		X		X		
15	¿Supervisan permanentemente el trabajo que realizas?	X		X		X		
	Dimensión: Salario							
16	¿Es tu salario el adecuado?	X		X		X		
17	¿Cres que tu salario es correcto en comparación con lo que puedes ganar en otras instituciones?	X		X		X		
18	¿Tu salario es justo en relación con el trabajo que realizas?	X		X		X		
	Dimensión: Relaciones en el trabajo							
19	¿Tienes buenas relaciones interpersonales con tus demás compañeros de trabajo?	X		X		X		
20	¿Existe un clima laboral adecuado en tu trabajo?	X		X		X		
21	¿Son tus jefes personas competentes para ocupar sus cargos?	X		X		X		
22	¿Evitas cualquier competencia negativa dentro tu trabajo?	X		X		X		
	Dimensión: Trabajo en sí mismo							
23	¿Tu área de trabajo está libre de ruidos excesivos para trabajar cómodamente?	X		X		X		
24	¿Tu trabajo está libre de peligros?	X		X		X		
25	¿Tu trabajo objetivamente es cambiante y variado para no caer en la monotonía?	X		X		X		
26	¿Tienes dificultades cuando desarrollas tu trabajo?	X		X		X		
27	¿Tu trabajo te genera alguna fatiga física?	X		X		X		
28	¿Tu trabajo te genera fatiga mental?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y Nombres del Juez Experto. Dra. **Cuenca Robles Nancy Elena**

DNI: **08525952**

Especialidad de Juez Experto: Psicóloga

Grado del Juez experto: Doctora en Psicología



Cuenca Robles Nancy Elena

Dra. En Psicología

Firma del validador

ANEXO 5. MATRIZ DE DATOS

ANSIEDAD LABORAL	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Dimensión: Demandas de tareas					
1. ¿Le provoca ansiedad el tener que tomar decisiones rápidas?			23	1	
2. ¿Tiene ansiedad el tener que tomar decisiones sin tener información necesaria a disposición?			21	3	
3. ¿Tiene ansiedad al tener que tomar decisiones cruciales?				22	2
Dimensión: Demandas físicas					
4. ¿Le genera ansiedad las temperaturas ambientales donde labora?				23	1
5. ¿Le genera ansiedad el diseño de su ambiente?				22	2
6. ¿Existe amenazas para tu salud en tu centro laboral?		20	4		
Dimensión: Demanda de roles					
7. ¿Tienen conflictos por el trabajo que desempeñas en tus funciones laborales?				23	1
8. ¿Tiene alguna ambigüedad en el rol que desempeña en área de tu trabajo?				21	3
Dimensión: Demandas interpersonales					
9. ¿Le genera ansiedad las personas que tienes en tu equipo de trabajo?				22	2
10. ¿Le genera ansiedad el estilo de liderazgo que se maneja en tu área de trabajo?			20	4	
11. ¿Le genera ansiedad las personalidades de los miembros de tu equipo de trabajo?				22	2

MOTIVACIÓN LABORAL	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Dimensión: Organización					
12. ¿El lugar donde laboras está libre de incomodadas burocráticas?				20	4
13. ¿El lugar donde trabajas está en una localización accesible y apropiada para usted?				22	2
14. ¿Tu trabajo te proporciona un horario de trabajo adecuado?	23	1			
15. ¿Supervisan permanentemente el trabajo que realizas?	22	2			
Dimensión: Salario					
16. ¿Es tu salario el adecuado?	23	1			
17. ¿Cres que tu salario es correcto en comparación con lo que puedes ganar en otras instituciones?		22	2		
18. ¿Tu salario es justo en relación con el trabajo que realizas?	23	1			
Dimensiones: Relación en el trabajo					
19. ¿Tienes buenas relaciones interpersonales con tus demás compañeros de trabajo?	22	2			
20. ¿Existe un clima laboral adecuado en tu trabajo?	23	1			
21. ¿Son tus jefes personas competentes para ocupar sus cargos?		21	3		
22. ¿Evitas cualquier competencia negativa dentro tu trabajo?		22	2		
Dimensión: Trabajo en sí mismo					
23. ¿Tu área de trabajo está libre de ruidos excesivos para trabajar cómodamente?		20	4		
24. ¿Tu trabajo está libre de peligros?		22	2		
25. ¿Tu trabajo objetivamente es cambiante y variado para no caer en la monotonía?		19	5		
26. ¿Tienes dificultades cuando desarrollas tu trabajo?				22	2
27. ¿Tu trabajo te genera alguna fatiga física?				19	5
28. ¿Tu trabajo te genera fatiga mental?			21	3	

ANEXO 6: PROPUESTA DE VALOR

La investigación, demostró que existe influencia de la motivación laboral y la ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022

Se indica que al establecer que existe influencia de la motivación laboral y la ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Señor de la Justicia Ferreñafe 2022, permite la incidencia directa de la motivación laboral y la ansiedad que es superada con la colaboración de sus miembros en trabajos solidarios y apoyo entre sus miembros incluso en los tiempos de pandemia con el manejo colaborativo para la superación de problemas de ansiedad

En el marco de la mejora continua la investigación recomienda mantener los sistemas de trabajo con la esencia de la motivación laboral que va a superar los aspectos de ansiedad incluso en trabajos intensos originando climas laborales adecuados para el desarrollo de las actividades de los centros de trabajos.

Cuando los niveles de ansiedad superan el límite de una persona su impacto es negativo afectando su motivación, en la investigación se demostró que esa ansiedad puede disminuir cuando el trabajo es solidario ello se logra con acciones de mejora en el personal, en las áreas de trabajo; y el manejo del personal ejecutivo que se identifica con Misión y Visión de la institución; complementado con una retribución económica, que supera la carga laboral, los conflictos que se puedan dar dentro del trabajo, así como el reconocimiento, que deben estar con los objetivos de la institución. La motivación al ser el proceso que mueve al trabajador a realizar las actividades para satisfacer las demandas y presiones que exige la institución

ANEXO 7. CERTIFICADO COMPILATIO- ANTIPLAGIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS

Compilatio informa de las tasas de similitudes recuperadas. No son tasas de plagio. La puntuación por sí sola no permite interpretar si las similitudes encontradas son plagiadas o no. Consulte el informe de análisis detallado para interpretar el resultado.

Similitudes del documento :

24%

Similitudes de las partes 3 :

17%

ANALIZADO EN LA CUENTA

Apellido :	Quispe Taya
Nombre :	Raul
E-mail :	quispetaya1957@gmail.com
Carpeta :	Carpeta predeterminada

INFORMACIÓN SOBRE EL DOCUMENTO

Autor(es) :	No disponible
Título :	Informe_tesis_final_pablo_gÓmez.docx
Descripción :	No disponible
Analizado el :	05/09/2022 02:30
ID Documento :	wj4lmnya
Nombre del archivo :	INFORME_TESIS_FINAL_PABLO_GÓMEZ.docx
Tipo de archivo :	docx
Número de palabras :	9 388
Número de caracteres :	57 962
Tamaño original del archivo (kB) :	836.07
Tipo de carga :	Entrega manual de los trabajos
Cargado el :	05/09/2022 01:50

FUENTES ENCONTRADAS

Fuentes muy probables :	37 fuentes
Fuentes poco probables :	47 fuentes
Fuentes accidentales :	0 fuente
Fuentes descartadas :	1 fuente

SIMILITUDES ENCONTRADAS EN ESTE

DOCUMENTO/ESTA PARTE

Similitudes idénticas :	14%
Similitudes supuestas :	3%
Similitudes accidentales :	<1%

TOP DE FUENTES PROBABLES - ENTRE LAS FUENTES PROBABLES

Fuentes	Similitud
1. www.rhuc.bc.uc.edu.ve/.../5/04.pdf	15%
2. Fuente Compilatio.net/pubwest/	<1%

ANEXO 8 AUTORIZACION PARA REPOSITORIO



**Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis
UPT/TELESUP**

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	PABLO GÓMEZ DÍAZ		
DNI:	1744 0025	Teléfono:	950245 303
E-Mail:	pgomezdiez10@hotmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	LA MOTIVACION LABORAL Y LA ANSIEDAD EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD SEÑOR DE LA JUSTICIA FERREÑAFE 2022		
Asesor:	Mg. RAUL GUALBERTO TAYA QUISPE		
Año:	2022	Carrera Profesional:	PSICOLOGIA
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			



 Firma



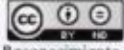
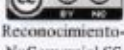


Fecha 12/11/2022

Opcional

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
<input checked="" type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


Firma

12/11/2022
Fecha