



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN DE**  
**SERVICIOS DE SALUD**

**Motivación Laboral y su relación con el potencial humano en personal asistencial de**  
**cuidados intensivos neonatales ESSALUD 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión de los servicios de la salud

**AUTORA**

Bach. Zoila Elizabeth Cardenas Quevedo

(Orcid.org/0000-0003-2636-6863)

**ASESOR**

Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar

(Orcid.org/0000-0001-5439-7785)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**Lima, Perú**

**2020**

### **DEDICATORIA:**

A Dios, gracias, gracias, gracias, me permites tener las oportunidades, esta en especial. A mis familiares, especialmente a mis padres, afortunadamente contar con su respaldo, su amor incondicional me han permitido lograr mis objetivos, amados padres, mami Ricardita , papi Felipe, los amo, gracias por estar a mi lado. A mi hijo que ha sido y siempre será el motor que impulsa mi vida, tú me incentivas a ser cada día mejor Martin Gabriel, y haces que sea brillante y te transmita no solo conocimiento si no también ejemplo de vida. Te amo hijo.

Zoila Elizabeth Cardenas Quevedo

## **GRATITUD A:**

Específico reconocimiento y gratitud a los que han hecho posible la culminación de este trabajo, a mi asesor, Mg Jimmy Carlos Orihuela Salazar, quien con mucha paciencia ha orientado en todo este proceso, permitiendo la culminación total del mismo.

A la Mg. Cristina Ruiz Quilcat, pues ha sido una excelente docente y estricta revisora, cuyos aportes han permitido no solo aprender en el proceso, además culminar satisfactoriamente.

A la Mg. Noemí Julca Vera, gracias por su dedicada labor y haber compartido sus experiencias y su sapiencia en favor de la culminación de esta investigación.

Al Hospital Edgardo Rebagliati Martins – Essalud y la jefatura de enfermería del servicio asistencial de cuidado intensivo neonatal por permitirme realizar la investigación con la aplicación de los instrumentos al personal asistencial, y al personal por su disposición a colaborar positivamente.

A mi familia quienes han sido el apoyo el soporte vital y necesario sin el cual no habría podido lograrlo.

Y en general a todas las personas que de una u otra manera me ayudaron durante todo este proceso, su apoyo en cada momento ha sido invaluable.

La autora

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Cardenas Quevedo Zoila Elizabeth cuyo título es:  
 "Motivación laboral y su relación con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales EsSalud 2019".  
 Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de enero del 2020.

  
 .....  
 Mg. Rosa Estrella Pillman Infanson  
 PRESIDENTE

  
 .....  
 Mg. Cristina Lizbet Ruiz Quilcat  
 SECRETARIO

  
 .....  
 Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar  
 VOCAL

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobó	 Vicerrectorado de Investigación
--	---	--------	--	---	--

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

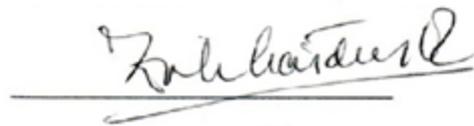
El suscrito Zoila Elizabeth Cardenas Quevedo con D.N.I 09655255; Magistranda de la Universidad César Vallejo, Maestría en Gestión de servicios de la salud con una tesis sobre: “Motivación laboral y su relación con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019”

Declaro en fe lo siguiente:

1. Haber realizado mi trabajo de investigación
2. Se realizó la presente tesis considerando los principios y normas de citado y referencias bibliográficas de bases examinadas. Por tanto, la tesis no ha tenido plagio parcial ni total.
3. Los datos en el presente trabajo plasmados son auténticos, no fueron plagiados, alterados, ni colocados similarmente; por lo tanto es resultado que se publica en el presente será considerado como una contribución a la población estudiada.

De encontrarse referencias falsas, plagio de publicaciones sin referir a los autores, autoplagio mostrar como novedoso algún estudio propio que previamente fuera difundido, plagio (uso ilegal de información ajena) o adulterar (exhibir adulterados los trabajos de otros), nos responsabilizamos por los resultados y penalidades que de nuestro obrar se deriven, sujetándome a las disposiciones de la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho, Enero del 2020



Zoila Elizabeth Cárdenas Quevedo

# ÍNDICE

## PÁGINAS PRELIMINARES

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstracts	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	31
2.1 Diseño de la investigación	31
2.2 Variables Operacionalización	31
2.3 Población y muestra	34
2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5 Procedimiento	41
2.6 Métodos de análisis de datos	41
2.7 Aspectos éticos	41

III. RESULTADOS	43
3.1 Contrastación de Hipótesis	58
IV.DISCUSIÓN	62
V.CONCLUSIONES	64
VI RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS	69
VIII.ANEXOS	73
Anexo 1: Matriz de consistencia	74
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables	93
Anexo 3: Instrumento 1 Estudio de Motivación laboral	105
Anexo 4: Instrumento 2 Evaluación de Potencial humano	107
Anexo 5: Carta de Presentación	110
Anexo 6: Definición Conceptual de variables: Motivación laboral	111
Anexo 7: Definición conceptual de variables: Potencial Humano	112
Anexo 8: Matriz de Operacionalización de variable: Motivación laboral	113
Anexo 9: Matriz de Operacionalización de variable: Potencial humano	114
Anexo 10: Consentimiento Informado	115
Anexo 11: Excel variable motivación laboral	117
Anexo 12: Excel variable Potencial humano	120
Anexo 13: SPSS procesamiento de datos y correlación de variables	123
Anexo 14: Certificado de validez del instrumento que mide Motivación laboral	126

Anexo 15: Certificado de validez del instrumento que mide Potencial humano	128
Anexo 16: Carta de aceptación para la realización de la investigación	138
Anexo 17: Carta de Presentación a Jefa de Servicio	139
Anexo 18: Artículo científico	140

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de la variable Motivación laboral	32
<b>Tabla 2:</b> Operacionalización de la variable Potencial Humano	33
<b>Tabla 3:</b> Población del personal asistencial de la UCIN –HNERM	34
<b>Tabla 4:</b> Relación de validadores	39
<b>Tabla 5:</b> Estadística de fiabilidad de la herramienta 1 Cuestionario Motivación laboral	39
<b>Tabla 6:</b> Estadística de fiabilidad de la herramienta 2 Evaluación Potencial humano	40
<b>Tabla 7:</b> Cuadro descriptivo de la variable Motivación laboral y sus dimensiones	43
<b>Tabla 8:</b> Pruebas de normalidad de la variable Motivación laboral	45
<b>Tabla 9:</b> Distribución de frecuencias del nivel de Motivación laboral	46
<b>Tabla 10:</b> Distribución de frecuencias del nivel de Potencial humano	48
<b>Tabla 11:</b> Relación entre el logro de metas de la Motivación laboral y el Potencial humano	50
<b>Tabla 12:</b> Relación entre el poder de la Motivación laboral y el Potencial humano	52
<b>Tabla 13:</b> Relación entre la afiliación de la Motivación laboral y el Potencial humano	54
<b>Tabla 14:</b> Relación entre la Motivación laboral y el Potencial humano	56
<b>Tabla 15:</b> Tabla de correlación entre la dimensión logro de metas y el potencial humano	58
<b>Tabla 16:</b> Tabla de correlación entre la dimensión poder y el potencial humano	59
<b>Tabla 17:</b> Tabla de correlación entre la dimensión afiliación y el potencial humano	60
<b>Tabla 18:</b> Tabla de correlación entre las variables Motivación laboral y Potencial humano	61

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Figura 1.</b> Gráfico de distribución del nivel de Motivación.	47
<b>Figura 2.</b> Gráfico de distribución del nivel de potencial humano	49
<b>Figura 3.</b> Gráfico de distribución del logro de metas y el Potencial humano	51
<b>Figura 4.</b> Gráfico de distribución del poder y el Potencial humano	53
<b>Figura 5.</b> Gráfico de distribución de la afiliación y el Potencial humano	55
<b>Figura 6.</b> Gráfico de distribución entre Motivación laboral y el Potencial Humano	57

## **RESUMEN**

El presente es un análisis no experimental, transversal, correlacional que pretende precisar la correlación entre la motivación laboral y el potencial humano en colaboradores del servicio asistencial de cuidados intensivos neonatales; toda gestión en enfermería es fundamental para el ejercicio del personal asistencial, quien lidera tiene a cargo enfermeras y técnicas de enfermería de quienes busca sacar lo mejor para que el resultado de su trabajo se vea reflejado en sus pacientes y la familia, la atención de enfermería es un continuo de procesos que relaciona al personal con el usuario, y el cuidado brindado por este personal se realiza permanentemente, se construye entonces una conexión lineal que va desde la jefatura hasta el personal asistencial, los motivadores buscan que el personal asistencial se sienta “feliz” en lo que hace, un personal motivado es capaz no solo de cumplir con las normas establecidas por la institución y el servicio donde se desempeña, está apto para cumplir con las expectativas de los pacientes brindando cuidado con calidad y calidez, además un personal motivado es capaz de dar más y mejorar cada día sus procesos, ser más empáticos, innovar en sus actividades, trabajar bajo presión ofertando soluciones a problemas con rapidez, mantener un perfil idóneo que sea reconocido por los usuarios; la motivación en sus dimensiones establecidas como logro de metas, poder y afiliación relacionadas con el potencial humano, se interesa en como la habilidad técnica, habilidad laboral y el rendimiento son afectados y el personal en mención responde a estos motivadores.

Palabras clave: Motivación laboral, potencial humano, personal asistencial, enfermería.

## **ABSTRACT**

This is a non-experimental, cross-sectional, correlational analysis that aims to specify the correlation between work motivation and human potential in healthcare workers in the neonatal intensive care unit; All nursing management is essential for the practice of care staff, who leads nurses and nursing technicians in charge of those who seek to get the best so that the result of their work is reflected in their patients and family, nursing care It is a continuum of processes that relates the personnel to the user, and the care provided by these personnel is carried out permanently, then a linear connection is built that goes from the headquarters to the care staff, the motivators look for the care staff to feel “ happy ”in what he does, a motivated staff is able not only to comply with the standards established by the institution and the service where he works, he is able to meet the expectations of patients providing care with quality and warmth, in addition a staff motivated is able to give more and improve their processes every day, be more empathetic, innovate in their activities, work under pressure offering solutions to problems quickly, maintaining an ideal profile that is recognized by users; motivation in its established dimensions as achievement of goals, power and affiliation related to human potential, is interested in how technical ability, work ability and performance are affected and the personnel in question respond to these motivators.

**Keywords:** Work motivation, human potential, healthcare staff, nursing.

## **I.- INTRODUCCIÓN**

Actualmente, cualquier organización con fines productivos o colectivos (educativas, de salud, empresariales, entre otras) ofrecen peculiar interés a su fuerza de trabajo, entonces diremos que de su práctica constante dependerá tanto calidad y la innovación en la conquista de los propósitos estructurales, por consiguiente ha de entenderse que dichas instituciones están centradas en velar e impulsar la seguridad o custodia de sus empleados pues es el recurso más valioso. En este sentido la satisfacción de las necesidades básicas de dichos empleados, no solo aquellas desde el punto de vista contractual sino también aquellas características cualitativas (motivación, sentido de pertinencia, valores, importancia), marcan la diferencia entre una organización exitosa y otra que no lo es (1).

Algunos argumentos refieren que todo trabajo gremial supone escollos en la dotación que la produce, una administración involucrada con el asalariado está inexcusablemente implicado en motivar la fuerza laboral de sus empleados bajos los más mínimos niveles de riesgos, para que ese potencial humano labore en circunstancias y atmósfera de labor adecuada, previendo así las contingencias que ocurran accidentes propios del desempeño profesional. En este orden de ideas Ruiz F (2016) mencionan que las inadecuadas condiciones laborales, sumadas a la deficiente motivación, sin duda producirán falencias de salud y bajas en la producción, presentando lesiones por accidentes en el trabajo, dolencias físicas o psíquicas y sociales, lo que incidirá tanto en la calidad como en el rendimiento laboral. (2)

Lo anterior hace pesar que toda organización para ser exitosa deben enfocarse en brindar un excelente ambiente de trabajo de manera tal que el desempeño del personal gire alrededor de las más apropiadas condiciones motivacionales para que ese talento humano asuma compromisos de trabajos muy por encima de los salariales, donde la vocación, el reconocimiento, la empatía, el sentido de pertenencia, sean entre otros la piedra angular del éxito de dicha empresa (3)

En el orden de ideas planteadas, el actual análisis está enfocado en determinar la correlación en medio de la motivación laboral y potencial humano en trabajadores enfermeros de cuidados intensivos neonatales de ESSALUD-2019. A tales efectos está estructurada por la introducción, la realidad problemática en donde se diluye la justificación, los objetivos, hipótesis, antecedentes y las bases teóricas.

En la sección de trabajo subsiguiente se describirá la metodología utilizada, conclusiones, recomendaciones y de ser necesario una propuesta de trabajo.

La realidad problemática de la temática seleccionada gira en torno al contexto dinámico entre motivación laboral y el potencial humano. En este sentido es oportuno destacar que los tiempos actuales están imbuidos en cambios repentinos tanto profundos como globales. A esa turbulencia de cambios se le agrega la impredecibilidad asociadas a márgenes de riesgos y la complejidad determinada por la globalización (4). Al explicar la importancia de los cambios, en tiempos en que los niveles de competencias, exigencias y demandas marcan la diferencia entre organizaciones vanguardistas y las que se quedan relegadas al pasado (5).

En atención a lo antes señalado, las naciones catalogadas como desarrolladas definen con prominencia el bienestar de los trabajadores sobre todo en tres grandes sectores: educativos, de salud y empresariales. En la comunidad europea el grado de complacencia en colaboradores sanitarios, ocupa el segundo lugar debajo de los de educación. Ello significa entonces que los profesionales sanitarios tienen un alto nivel de motivación para desempeñar sus funciones y cumplir con los objetivos planteados (6).

Los datos del estudio antes mencionado revelan que el 74% de los profesionales de la educación están satisfechos con sus puestos y en los de salud esa cifra se sitúa en el 73%. Por debajo de estos están los financieros con un 70%, los de administración pública con 69% hasta llegar a los de construcción con un 65%. (6).

Hecho curioso en la investigación citada es que en dichos porcentajes existen un factor implícitos para alcanzar tales niveles siendo este el de la motivación laboral (6). Por lo tanto se puede decir que en toda organización, dicha motivación es estimado como elemento influyente respecto de su desarrollo, la complementación de competencias en los trabajadores así como el logro de sus objetivos (7).

Es de entender entonces que las condiciones descritas de alguna manera determinan el rendimiento, afectando ello la productividad o consolidación de la empresa. La motivación laboral tiene que ver con el impulso que le permita lograr y mejorar las expectativas de vida del trabajador, donde sus necesidades sean satisfechas para sentirse cómodo y conforme ante el trabajo que desempeña. Recordemos que las necesidades pueden ser los motores que conllevan a una conducta o comportamiento, quizás es el impulso que estimula al sujeto a inquirir recompensa (8).

De cualquier manera la necesidad y la motivación están fuertemente asociadas, no imperecederamente intervienen de modo conglomerado; en consecuencia la motivación puede satisfacer múltiples exigencias, análogamente una carencia puede dar origen a desemejantes motivaciones. Ante lo descrito se puede inferir que la motivación laboral esta inextricablemente unida a otras motivaciones como fisiológicas o primarias y por consiguiente a las sociales o secundarias, entendiendo que todo ello está relacionado a necesidades de seguridad, de estima y por supuesto de auto realización (9).

A partir de lo planteado se puede señalar que un trabajador que tenga satisfechas sus necesidades de seguro su potencial humano se acrecentará, compuesto el mismo por singularidades inherentes de la identidad personal tales como pretensiones, valores, posturas, ideales propuestos y motivaciones que lo impulsa (10) su quehacer diario se vería enriquecido pues se lograrían cambios notables, estos cambios tales como la creatividad, la felicidad, lograrían afectar su ritmo de vida, el potencial mejoraría la calidad de vida personal e incluso social haciéndola positiva pues su relación interpersonal se afecta mejorándola, explorar sobre el potencial humano es evidentemente ingresar en un área novedosa sin embargo es posible cultivar este potencial, aprovechar lo que guardamos interiormente con la finalidad de mejorar como seres humanos, el efecto de este potencial o de cultivarlo, será evidentemente de tipo social, pero también marca un cambio que tiene mucho que ver con la espiritualidad. (11)

En relación a la importancia de la salud en cualquier nación, es oportuno destacar que el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, es un establecimiento con altos compromisos asistenciales, sociales y humanitarios, atendidos por supuesto por profesionales de la salud, asistenciales, administrativos, entre otros. Es de entender entonces que este contingente humano, por el propio dinamismo laboral requiere de altas dosis motivacionales para que una vez que se consolide el potencial humano en todos sus aspectos se brinde una atención altamente calificada.

No obstante se evidencia en el área de trabajo a analizar de dicha institución, atención directa por parte de las enfermeras a los neonatos críticos. Si bien es cierto que están comprometidas con su labor existen factores incidentes que amenazan seriamente la función desempeñada, nombrándose entre estos factores desmotivantes como horarios de trabajo altamente exigentes (poco descanso), donde se les asigna a dichas profesionales de la enfermería un desconsiderable número de neonatos para su cuidado.

Aunado a ello se agregan otros factores influyentes como poco reconocimiento a la labor, ambiente altamente estresante, niveles poco tolerables en el trato entre el personal subalternos e incluso de jefatura, poco incentivo económico, escasas oportunidades de crecimiento profesional y en fin una serie de aspectos que de alguna manera influyen en el desempeño gestión y deficiencia de las enfermeras de dicha unidad.

Seguidamente se hará alusión a los precedentes desde el entorno internacional hasta el nacional. Sum, M. (2015) Guatemala respecto al objetivo de su trabajo, fue fundamentar el dominio de la motivación en el ejercicio profesional de los empleados administrativos de una industria alimentaria de un sector en un territorio demarcado en Guatemala. Dicho modelo de análisis en esta indagación fue de tipo narrativo correlacional en función del contenido y el tamaño rédito gremial, de enfoque cualitativo, este estudio se basa en teorías de Vroom y McClelland. De igual forma, el análisis tuvo una representación de 34 colaboradores de funcionarios de la industria alimentaria del sector Guatemalteco, estos fueron dispuestos entre 12 féminas y 22 varones. De esta manera se planteó como presunción o teoría que si se encuentra influjo de la motivación en el ejercicio profesional. El análisis finiquita en lo siguiente, el ejercicio profesional de los empleados representantes de la industria de alimentos de esta circunscripción es influido por el incentivo. Así también el análisis dedujo que el aliciente es uno de los agentes fundamentales para el buen ejercicio profesional del trabajador administrativo de la compañía. (12)

El antecedente citado reviste similitud con la investigación en curso ya que ambas pretenden preponderar la trascendencia de la motivación en el área laboral, brindando los mismos aspectos que realzan la función de los trabajadores en cualquier área que se encuentren

Gutiérrez, F(2017) Ecuador, Su estudio tiene como objetivo revelar, y entender el contraste prodigioso de la motivación en el trabajo, cuestionando el ¿qué motivación tiene un operario para que efectúe más de las expectativas? Estudio efectuado en Ecuador. Esta investigación de enfoque cualitativo de diseño no experimental transaccional recogió datos cuantitativos se realizó en educandos de dirección de alta gerencia de diversas naciones que estaban iniciándose a la oferta laboral de mercado.

La investigación se fundamenta en referencias primarias obtenidas por el analizador, que incorpora 44 entrevistas, 2 grupos de discusión, documentos escritos, análisis directo y

espontáneo a 4 parainfos. La congregación universitaria concluyó que en el trabajo la motivación sigue ocupando un lugar importante en el análisis cualificado y la congregación empresarial concluye que en el trabajo la motivación tiene gran relevancia para las investigaciones magistrales. Esta investigación es una revisión a la motivación que relaciona la ciencia de la gestión empresarial con la psicología, basado en la reflexión metafísica y vinculada con la exégesis de la motivación en la faena, basándose en teorías o supuestos de la motivación. Los resultados del estudio demostraron que algunas de estas teorías o supuestos de la motivación en la faena pueden enlazarse con la objetividad de los cuatro tipos revelados mediante datos empíricos. (13)

Bernal C, et al (2017) Colombia, Presentó un artículo de una investigación descriptiva correlacional cuyo objetivo fue resaltar el cometido del potencial humano como respuesta táctica para enriquecer la idoneidad renovadora y sostenible de las compañías en las naciones en crecimiento a través de un modelo de innovación abierta, realizado en Colombia. En este planteamiento del prototipo se efectuó una verificación de los primordiales comentarios o ensayos editados en la unidad de análisis ISI, Scopus y Science Direct referente a la praxis de la innovación u originalidad abierta. Su base de datos advierte que coexisten desemejanzas en las singularidades de las compañías de las naciones en crecimiento en concomitancia con la de las empresas en naciones en crecimiento y esas diferencias afectan la praxis y los efectos de la innovación abierta. (14) El prototipo sugerido advierte que la consecución de la perfección en las compañías confiere interacción de las subsecuentes circunstancias cruciales: el potencial humano (eje del prototipo), el saber organizacional, la táctica, el sistema, el usufructo de la ciencia de la indagación y todo artilugio referido a este patrón de originalidad.

Martínez L. (2017) El propósito de su análisis fue concluir que la motivación como agente concluyente en la práctica laboral de empleados de control de formación en una escuela de habilidades de renta, reservas, bienes y colectivo de la Universidad de Carabobo-Venezuela. El análisis no experimental de diseño descriptivo. La investigación se respaldó en teorías de McClelland.

Dentro de la población asumió doce trabajadores de dicha empresa sin usar alguna técnica de muestreo. Para recabar la información, autora diseño un instrumento con treinta y nueve

ítems, el cual fue homologado a través de la evaluación de expertos conocedores y la estabilidad de la medición fue determinada con el reactivo Alfa de Cronbach. Dentro de las conclusiones destaca que en la relación a las circunstancias motivacionales presentes como piezas clave para el ejercicio profesional de trabajadores administrativos se identificó que se presenta un elevado porcentaje de descontento o desagrado (41.67%) por el devengo que recaudan en correspondencia al cometido que ejecutan. (15)

Vara, R.(2016) España, El ideal de su análisis fue plantear un estándar de estimación del potencial humano de dirigentes o ejecutivos a través de la valoración de sus capacidades o habilidades (España), entendiendo este potencial como el talento para asimilar mayor competencia laboral. La naturaleza de este objetivo hace que esta tesis doctoral se presente como una investigación de naturaleza exploratoria, situado dentro de las doctrinas del management y de la administración de recursos humanos. Adopta la teoría donde McClelland refiere que la motivación de un ser es el motor de la acción, y que en la motivación del ser pulsán sus competencias. (16) En cuanto a las técnicas de investigación puestos en práctica, se efectuó una verificación de la literatura del concepto de motivación y competencias y se lleva a cabo un análisis empírico articulado a través del análisis de un caso (una empresa española del sector industrial, con una plantilla superior a dos mil trabajadores). El estudio del caso se desarrolló siguiendo las siguientes fases: Elaboración del diccionario de competencias necesario para la evaluación de directivos dentro del contexto específico del caso objeto de estudio, elección de la herramienta de recogida de datos: la entrevista de incidentes críticos como técnica base para la evaluación de las competencias, exposición del sistema de codificación de los datos recogidos, aplicación de métodos estadísticos: análisis univariante, análisis bivariante, análisis factorial y análisis cluster. Esta tesis doctoral cierra su estudio empírico con el análisis y la exposición de los logros obtenidos en el caso concreto objeto de estudio: resultados del diccionario de competencias, y resultados de la asiduidad de los procedimientos descriptivos a los antecedentes recolectados. (16)El aporte está en la base teórica de McClelland y en la evaluación del potencial humano del directivo, que servirá para el estudio en curso.

En cuanto al ámbito nacional, lo constituye el presentado por Utani, E.(2015) que consideró como ideal principal precisar la trascendencia de la motivación en relación concordancia con

la práctica gremial en empleados de la Institución Hugo Pescetto ubicado en Andahuaylas, y por otro lado la intervención del subalterno, establecimiento de progreso laboral y área de trabajo, ello se enmarcó en un análisis de planteamiento cuantitativo de tipo correlacional. Los antecedentes fueron adquiridos a través de un interrogatorio escrito de 30 preguntas sobre las variables, con un Baremo pentacategorico desde siempre con mayor puntaje hasta nunca con la mínima puntuación. Análogamente respecto a la autenticidad y la confiabilidad de la herramienta recolectora de información se ejecutaron conforme al factor Alfa de Cronbach. De acuerdo al estudio de correlación se puede aserir que existe nivel de confianza alto del 95%, lo que establece una alta significancia en medio del estímulo y el ejercicio profesional de colaboradores de esta institución en la provincia de Andahuaylas. (17)

El colofón, manifiesta que el estímulo recae linealmente sobre el ejercicio gremial de los servidores asistenciales, esto permite crecer profesionalmente y experimentar complacencia por los logros o éxito en el cumplimiento de sus competencias y responsabilidades que debe consumir diariamente en el establecimiento de salud.

En atención al anterior antecedente se puede considerar que el mismo fue enfocado bajo las mismas perspectivas del presente proyecto en el sentido de plantear que los trabajadores que perciben satisfacción en sus oficios de seguro desarrollaron sus labores con altos niveles de empatía y compromiso.

En cuanto la variable potencial humano, Cachuan, G (2015), desarrolló un análisis con el propósito de diagnosticar el efecto del acrecentamiento utilitario de compañías de Sistemas o asistencia en Outsourcing interventor capitalista del potencial humano en Lima metropolitana. La investigación se efectuó bajo la modalidad de estudio descriptivo, con asidero en un análisis de campo, transaccional de tipo correlacional.

La adquisición de la información se efectuó a través de un sondeo con la intención de contrastar las hipótesis. (18)

Los sujetos informantes en principio fueron 2115 pero luego del método del muestreo se redujo a sesenta personas de la empresa mencionada. Para obtener la información se hizo uso de una ficha bibliográfica y una cédula de registro, encuesta y la contrastación de

información se efectuó con un análisis documental, conciliación de datos, Indagación y un rastreo. Como conclusión se gestó un rendimiento bajo, como corolario una mínima tasa de

rentabilidad o beneficio en las Compañías de Servicios de Outsourcing interventor capitalista.

Según Rosales, M.(2015), Este argumento se proyectó para alcanzar la acreditación Experta Magister en Dirección de Comercio. El análisis tuvo como propósito diligenciar el potencial humano relacionándolo con la práctica profesional del asalariado del economato de Reserva y Finanza en una de sus sucursales en la provincia de Andahuaylas Apurímac. La información fue recabada utilizando cuestionarios estructurados dirigidos a funcionarios o jefes de áreas y a los empleados, para entender los juicios de cada uno, la investigación fue de carácter no experimental y para presentar los resultados se utilizaron cuadros y gráficos, procesados programa estadístico SPSS. Dentro de las conclusiones destaca que la concomitancia entre las variables de administración del potencial humano y el ejercicio profesional, según los datos obtenidos en SPSS y el factor de correlación de Spearman es positiva muy baja, siendo esta proclividad también para sus dimensiones. (19)

Toda investigación requiere un cuerpo teórico (bases teóricas) estas respaldan la filosofía investigativa, más aun cuando las mismas se convierten en el basamento referencial bibliográfico que otorgue de alguna manera validez definitiva tanto a las variables como dimensiones e indicadores.

A mediados del siglo XX surgen especulaciones iniciales preocupadas en procesar la motivación y, a partir de ello, surgen concordancias entre el ejercicio profesional del trabajador o asalariado y su recompensa personal con su motivación en el momento de potenciar su labor. Algunos ensayos, artículos, tesis y estudios concluyen que un servidor laboral que siente motivación en su función, es más competente y juicioso, además, esta prerrogativa produciría una adecuada atmósfera de trabajo.

Entonces, los negocios toman la resolución de considerar lo que escudriñan los empleados cuando perfeccionan su labor, su gama de exigencias, si se sienten satisfechos con su trabajo, sus intereses, los trabajos en los que perciben más compenetración, las actividades o faenas que les retribuye más económicamente, los factores que afectan la relación empleo u ocupación, la motivación que los genera y como se consolidaba el talento de los empleados una vez que hacían de la misión de la empresa una filosofía de vida propia, donde el sentido de pertenencia imbuía a estos a tal punto que pasan o hacen de la empresa

parte de su cotidianidad. (20). El propósito concluyente de estos estudios era obtener que los empleados sientan que como personas y colaboradores a través de la ejecución de su trabajo dentro de la organización se sientan realizados.

En cuanto a las variables que desencadenan la motivación, es necesario realizar algunas aclaratorias. Previamente, preponderar el proceder humano, dirigido a conseguir algunos propósitos, de esta manera se interpretará sobresalientemente las circunstancias que benefician a la motivación en la ocupación; vale decir, el laborioso que esté impulsado o motivado contribuirá completamente con denuedo a obtener los ideales de la compañía, ya que los objetivos institucionales se habrán arraigado y forman parte de sus propios objetivos, como personales. (21)

Diremos entonces para puntualizar que para los empleados, el origen primordial de la motivación externa son las siguientes:

Los honorarios: por la coyuntura, a medida que un empleado va incrementado en su estatus económico empieza a menguar la envergadura que le da al dinero, por lo tanto se logra asentar que el dinero no va a motivar de equivalente proceder a un colaborador que conserva sus expectativas primordiales o primarias cubiertas que a un colaborador que precisa cubrir.

(22) El prestigio dentro de la compañía: el prestigio ininterrumpido al colaborador podría dejar de ser estimulante, este reconocimiento tiene obligación de ser distributivo a la faena desempeñada. (23)

La obligación o competencia sobre el quehacer: Debe corresponder con la educación, adiestramiento y las competencias o talentos que posee el colaborador.

El prestigio colectivo: Gran surtidor motivacional, y en algunas circunstancias un surtidor de motivación inmejorable al dinero, que el perfeccionamiento de una tarea sea apreciado y admitido por la comunidad. (24)

La teoría que respalda o influye en la motivación, tienen que ver con las necesidades aprendidas propuesta por McClelland. Dicha fundamentación teórica establece que excesivas expectativas de los seres humanos se asimilan, se adquieren o se consiguen en su relación permanente con el ambiente, tanto en categoría colectiva como cultural (25)

Es por ello que se encontrarán seres con desemejantes niveles de expectativas en relación a los comportamientos que ha obtenido o asimilado en diferentes contextos en los que han coexistido por algún periodo. El autor de este supuesto explica que todo móvil es aquella expectativa o requerimientos que van a delimitar la estructura de conducta o proceder de

un individuo. Todo sujeto puede proceder en relación a causas o circunstancias motivacionales diferenciadas (25), estos motivadores son precisamente las dimensiones con las que se trabaja en esta investigación, contamos entonces con la Afiliación, Las personas fomentan vínculos de afabilidad y complacencia con otros individuos. El sujeto requiere ser una pieza importante dentro de la agrupación, de esta manera experimentar no solo consideración de otros si no también obtener su afecto y cariño, dicho elemento insta a que el ámbito laboral atractivo, incide, se relaciona con las demás causas motivadoras (26) esto a mayor tiempo. Además tenemos el Logro de metas que es la propulsión en la que los sujetos proceden a indagar el importante o considerable éxito en toda labor que efectúen. En el trabajo de investigación de este teorista esta causa de logro, acertó en que la semejanza estaba concentrada en el anhelo de algunos sujetos de efectuar sobresalientemente su labor, que aquellos que les circunda, sus acciones o quehaceres (27). Dichos sujetos escudriñan coyunturas, en las que conserven el compromiso de plantear recursos concluyentes a los obstáculos que existen, emplazamientos que permitan adquirir un permanente conocimiento respecto de su ejecución, esto tiene el propósito de entender hay comprensión, entendimiento, enriquecimiento o no lo hay, además de las condiciones que permitan especificar objetivos retadores; empero a estos sujetos les incomoda poseer gloria por la ventura, es decir prefieren tener la competencia de laborar en un obstáculo y contraer la responsabilidad propia de la victoria o de la frustración. (25). Por último mencionaremos el poder, que tiene que ver con la intención del individuo de dominar al resto y al ambiente, apoderándose del poder para reorganizar la coyuntura. Esta supremacía se profesa en dos modelos, el propio y socializado; el propio se elaborará al tratar de influenciar o dirigir a los individuos, y el socializado cada vez que con el poder se consiga el rendimiento de la compañía o de su agrupación, poder para rentabilidad de su equipo y de la compañía (28) Así mismo complementamos el estudio con otra teoría que la respalda esta es la teoría de Vroom que desarrolló la teoría o supuesto de las expectativas, considerando que la motivación de un colaborador en su ámbito de trabajo está en función del éxito y metas que quiere conseguir así como de las posibilidades efectivas de conseguirlas. El supuesto de este otro teorista se circunscribe a la apreciación intrínseca que posee el colaborador, la contingencia de su proceder en la faena potencian determinados comportamientos y estos tengan implicancia en la obtención de un resultado definido (29).

Según esta teoría las personas se sentirán motivada a producir elementos a favor del logro de un objetivo si está convencida del valor de ésta y si corrobora que sus actividades profesionales aportan verdaderamente en conseguirla (29). No obstante se obliga a tener en balance el producto final, este no solo obedecerá al ahínco efectuado por el colaborador en la ejecución de las obligaciones que le atañen, también lo respaldan tipificaciones exteriores al colaborador que son inasequibles de contrastar. A causa de esta razón, estos dependientes impulsan su laborar concretamente con la probabilidad de obtener y adquirir productos (30) Todo sacrificio realizado por colaboradores ejecutando su cometido encausa el nexo esfuerzo-ejercicio, expectativa que el trabajador vislumbra y que ejerce un maremágnun definido de denuedo y conducirá al cumplimiento, la segunda es la relación desempeño-recompensa que tiene que ver con el escalón al que el sujeto conquista desde un rendimiento deseado considerando realizar una escala determinada y la correlación recompensas-metas, en esta categoría las recompensas, retribuciones o gratificaciones complacen los objetivos o expectativas del ser y lo tentadoras que son. (31) El supuesto teórico de impulso se restringe a generar metas, refuta conceptos preestablecidos y admite las desemejanzas particulares. De acuerdo con Vroom, en cada persona existen causales que definen su motivación para elaborar las metas propias, la intensidad de la aspiración para conseguir ese objetivo, la correspondencia que el ser advierte entre rendimiento y consecución de metas, facultad del sujeto en el que afecta su rendimiento personal, en la magnitud que presume influye en él (29) una persona es capaz de desear incrementar el rendimiento cuando se dan algunas circunstancias tales como, metas personales tales como dinero, estabilidad en el puesto, aprobación o asentimiento social, aprobación y labor agradable, existen otras composiciones de metas que un individuo puede tratar de gratificar coincidentemente, alude también la correlación percibida entre logro de los objetivos o metas y el alto rendimiento, donde el colaborador tiene como principal meta tener una mensualidad elevada y si labora con base en honorarios por la productividad, tendrá una eficaz motivación para generar más. (32) Pero si es más trascendental su exigencia de ser admitido socialmente por los otros miembros del equipo tendrá una producción menor en la escala que sopesa como patrón inconstante de productividad. Generar mayor producción puede costarle la exclusión del grupo y por último la imagen de su capacidad de afectar sobre su productividad. Si un colaborador considera que el desempeño con gran ahínco

tiene mínima repercusión sobre el resultado, está propenso a no trabajar o desvelarse mucho, como acontece con sujetos en un empleo sin la formación o preparación idónea. (33) Este supuesto teórico pone en evidencia diferencias existentes entre los individuos. La teoría se basa en el hecho de que los individuos son seres racionales y que, por lo tanto, la conducta humana es resultado de salidas conscientes entre las diversas alternativas que llevan a la búsqueda de resultados deseados, las cuales son muy similares entre diversos individuos, el valor que los individuos confieren a las diversas necesidades, pero en particular, necesitará analizar las diversas expectativas que cada individuo tendrá tras verificarse los resultados obtenidos. De todo esto deriva la energía que un individuo aplica para el desarrollo de cierta acción (34)

El potencial humano es lo que el individuo es competente de hacer, la energía, la posibilidad, la aptitud la potencia; el potencial es entonces lo que tiene un ser en su interior y evidentemente dicho potencial se puede entrenar (35). Agrupación de saberes, destrezas y responsabilidades del que goza un individuo, el cual facilita su rentabilidad victoriosa donde quiera que ejecute su posición, su grado dentro de la compañía, utilizamos específicamente una fracción del total de su capacidad en contraste con lo que nos correspondes ser, somos incompletos, vivimos utilizando únicamente una fracción de nuestras provisiones tanto mentales y físicas (36) esta fase de perfeccionamiento nos conduce a un desarrollo sustentado en aprender permanentemente, aquello que nos posibilite conquistar nuestros deseos prontamente. El potencial humano se asocia al concepto de optimización, es decir a la probabilidad de desarrollo permanente. El provecho que sugieren algunos escritores, y que con algunas condiciones pertinente, (tanto internas como externas) el ser humano es capaz de desplegar todas sus capacidades, y llevarlas al limita. (37) Las corporaciones no operan individualmente, están subordinadas a otros sujetos para administrarlas, controlarlas, y entrar en funcionamiento. En toda su extensión las organizaciones están establecidas por ellas mismas, su renombre, notoriedad y continuidad se basa principalmente en ello, de tal manera que estudiarlas es una perspectiva tangencial, singularmente, del sector de cuerpo laboral (38). Carente de estructuras laborales y sujetos no habría este cuerpo laboral. Finalmente tenemos dos formas de valorar a los sujetos: personales (con peculiaridades inherentes de identidad, inclinaciones, utilidad, posturas, incentivos y metas personales) y recursos (con competencias, habilidades, talentos, capacidades, y discernimiento imprescindible para la

faena) (39). Una corporación al medir el potencial de sus agremiados consigue una diagnosis estimada de su recurso vital, de sus competencias así como de su ajuste al desempeño laboral. Esto le admite conocer con qué cuenta y fundamentalmente con que podría contar a futuro para el crecimiento de su corporativo. La valoración de la capacidad no implica el uso de un psicotécnico, sino de un tratamiento que está constituido por análisis del intelecto de los individuos en alusión a un definido rasgo de talentos destacados, en el ámbito de un contexto corporativo concreto e individual, para hacer inferencias probabilísticas de cuanto más pueden dar estos individuos en función de las metas de la compañía. La contribución del individuo, trascendentalmente como un medio neutral, dócil, accesorio de un régimen de elaboración, es idealizado ahora como un recurso vital que produce ganancias, que tiene dinamismo, que es proactivo, con procedencia a sus competencias modifica bienes materiales y financieros en beneficio y/o servicios de calidad. (40)

Los primeros vestigios en el momento de ubicar la Psicología Humanista en el plano de teorías psicológicas la localizamos con Maslow, su principal abanderado creador de la Pirámide de las necesidades humanas que lleva su mismo nombre. Su obra titulada La personalidad creadora, menciona tres rangos en las que se aprende sobre la psiquis. La primera es el movimiento conductista, que emprende desde el arquetipo positivista del conocimiento (41) luego se encuentra lo que él denomina las psicologías freudianas, enfatizan la representación subliminal o consciencia se arguye la conducta del ser, fundamentalmente, la psicopatología. Por último, este teorista habla de la corriente a la que él se adscribe, el correlativo de los fundamentos motivos o razones de las etapas de la psicología humanística, son Autodeterminación e interdependencia, significa que la persona posee predisposición puntual a controlarse y controlar el ambiente esto le permitirá emanciparse de sus supervisiones. Con la autodeterminación se deriva el compromiso colectivo tiene respecto a sí mismo y a la comunidad. La soberanía o libertad es en la medida que el individuo subsiste sumido en estructuras benéficas que imprescindiblemente significan correspondencia social. (41) Realización personal, las exigencias de autodesarrollo, autoactualización o autorrealización son tendencias en el hombre, dirigidas a la meta de la preservación y crecimiento individual así como a la autonomía respecto a controles exteriores. La realización personal es comprendida por ciertos innovadores como meta de existencia. Propensión en dirección a una tendencia y una meta, la existencia del

sujeto está orientada al cumplimiento de metas que selecciona anhelante de una existencia henchida de significado por su importancia internalizada de su mundo cultural, méritos tales como autonomía, equidad, honorabilidad, veracidad, benignidad, encanto entre otros ofrecen un confín de horizonte al individuo. Hallar un enfoque inherente a la existencia es esencial para la evolución y progreso de los humanos. (41) Totalidad o Universalidad y holismo. El ser humano es un todo integral con extensiones biológicas, psíquicas, comunitarias, pedagógicas e inmateriales. El individuo establece armonía en correspondencia con su entorno que tiene completo entendimiento existencial (41).

El crecimiento de la aptitud es el principio de la doctrina humanista, reanudamos algunos fundamentos, que anhelan volverse una expresión de vida para los individuos, los seres humanos son un propósito en sí mismos y procura su peculiar autorrealización y relevancia. De igual forma todo ser disfruta de una sapiencia sistémica apto para conducirla instintivamente al desarrollo, la vitalidad, la ventura y la coexistencia amical, la comprobación fenomenológica, es la suprema ascendencia para entender la veracidad de una existencia humana, colectiva, representativa o místico, el crecimiento humano posibilita a través de una atmósfera de estabilidad psíquica, donde se admite sin discernimiento al individuo (42). En salud pública el crecimiento del potencial humano es una táctica instructiva y operacional, encauzada a conseguir este desarrollo que se integra en los seres humanos que trabajan como servidores en salud pública, por medio de dos líneas de desarrollo personal e interpersonal. El crecimiento del potencial humano tiene el cometido de originar restricciones que fomenten capacidades y posturas para el crecimiento personal e interpersonal del experto, a través de una fase didáctica dirigido al logro de metas y a la magnificencia de rendimiento. (43) Respecto a ello, actualmente la formación gerencial se dirige al potencial con lo siguiente, identificar proviene de la psicología humanística. (44)

Encontramos que las dimensiones para el presente estudio en la variable independiente Motivación laboral son: logro de metas, poder y afiliación, mientras que las dimensiones de la variable dependiente potencial humano son: habilidad técnica, habilidad laboral y rendimiento profesional. En la variable Motivación laboral, Afiliación se refiere a que las personas fomentan vínculos de afabilidad y complacencia con otros individuos. El sujeto requiere ser una pieza importante dentro de la agrupación, de esta manera experimentar

la estima y tener su consideración. Este elemento establece un área de labor atrayente incidente y que además se relaciona con las causas motivadoras a largo plazo (26) el logro de metas, Propulsión que hace a los sujetos proceder a indagar el importante o considerable éxito en toda labor que efectúen. En el trabajo de investigación de McClelland de la causa, logro, halló que la desemejanza se concentraba en el anhelo que tenían algunos sujetos para efectuar sobresalientemente, que los que les circunda, sus actos o tareas. Estos sujetos escudriñan posturas en las que consideren el compromiso de plantear resoluciones concluyentes a los problemas que existen, emplazamientos para adquirir una orientación continua, próxima acerca de su ejecución, cuyo propósito es entender el enriquecimiento o no y por último, posiciones que especifiquen metas desafiantes; empero a estos sujetos les incomoda poseer gloria por la ventura, es decir prefieren tener la competencia de laborar en un obstáculo y contraer la responsabilidad propia de la victoria o de la frustración. (27) y el poder, Proyección de dominio a los semejantes y al ambiente por parte del individuo, apoderándose precisamente del poder para reorganizar la coyuntura. Esta supremacía que se profesa de dos formas, la personal y el socializado, el personal se despliega influenciando a los individuos, y el socializado consiguiendo con el poder el rendimiento de la compañía o de su agrupación, poder para rentabilidad de su equipo y de la compañía (28) En relación a la variable potencial humano las dimensiones son: Habilidad técnica: Es el conocimiento y competencia en un área determinada y especializada que debe ser permanente, tener conocimiento implica tener información, ideas, conceptos, experiencias, aprendizaje sobre dicha área especializada (45). Habilidad laboral es la formación académica como punto de partida y base para la carrera profesional, al acceder al puesto de trabajo adquiere y desarrolla capacidades y habilidades demostrando su competitividad y que reúne las características que mejoran su empleabilidad, es capaz permanentemente de buscar estrategias de mejora, tiene gran capacidad de adaptación afrontando los cambios del mundo laboral dinámico, es a su vez creativo e innovador lo que lo hace abierto al entorno y receptivo, es comunicativo y colaborador, tiene inteligencia emocional pues siente empatía, toma decisiones resolutivas (46)

En relación al rendimiento laboral diremos que es la estructura en la que se puntualiza el aporte de los individuos a la organización, con ello contribuyen al logro de las finalidades

organizativas, también se define como el sumario de engranaje de objetivos, metas organizacionales e individuales, colocados en beneficio de la táctica de la compañía y desvirtuando en resultados prácticos y coherentes, que representan una contribución real de los individuos al producto de la compañía (47) Por lo antes expuesto se considera importante abordar esta problemática que es muy común en muchos centros de salud de la comunidad peruana, siendo necesario circunscribir la investigación en términos factibles, por lo que a continuación se identifican y formulan interrogantes propios (generales y específicos) del proyecto investigativo:

¿Cuál es la relación entre Motivación Laboral y el Potencial Humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019?.

En correspondencia a los problemas específicos se tiene:

¿Cuál es la relación entre el poder, logro de metas y la afiliación de la Motivación Laboral y el Potencial Humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019?.

En razón de establecer la relevancia y pertinencia de la investigación en curso, seguidamente se presenta la justificación desde diferentes niveles.

Partiendo del hecho que la motivación puede contribuir consolidando el potencial humano, esta deberá prever los medios y las condiciones para fortalecer las labores desempeñadas, en este caso por las trabajadoras enfermeras y técnicas de enfermería de la unidad investigada. En tal sentido, con el presente análisis se relacionan variables que permitan obtener información sobre este grupo laboral en función de sus motivaciones y permita desarrollar sus labores, ya que este valioso grupo de profesionales están expuestas a un tenso clima laboral, con compensaciones salariales muy por debajo de lo merecido además de los altos niveles de exigencia que de alguna forma limitan o agotan las inmensas fortalezas que ostenta este grupo de trabajadoras (48)

En razón de ello la investigación se justifica desde el nivel teórico, práctico y metodológico. Desde esta perspectiva el presente proyecto es importante el enfoque teórico, pues tiene su propósito es generar razonamiento sobre el área analizada de igual forma se circunscribe en recursos humanos; al realizar la investigación sobre el tema propuesto no se encontraron estudios que relacionen ambas variables, se encontraron investigaciones sobre motivación laboral; potencial humano al parecer es una variable

novedosa encontrando una evaluación a un grupo de trabajadores farmacéuticos donde se aplica un test psicotécnico, al realizarse este trabajo por primera vez se confrontarán teorías sobre motivación laboral así como de potencial humano para obtener resultados concretos. Los seres humanos necesitamos respeto, cariño, sin excepción necesitamos recibirlo y darlo, y se dará en mejor proporción cuanto más motivado y expectante se encuentre, es claro que cuando una persona que trabaja expresa su falta o ausencia de motivación hacia determinadas situaciones tales como seguridad, compromiso, competitividad, su motivación es insuficiente por lo que puede llegar a situaciones límite (49) Por tanto a modo de considerar la importancia teórica, la investigación se justifica con cimiento en teorías que aluden la relación que entre los dos conceptos, este proyecto constituye un aporte teórico para otras investigaciones relacionadas con la temática en estudio, aspirando que el mismo sea parte del rico bagaje intelectual como de consulta específicamente como un antecedente de investigación en el área de motivación laboral y potencial humano.

La importancia práctica se establece en los resultados de este análisis, estos beneficiarán al servicio de (Uci-Neonatal), la unidad investigada de la institución Essalud, ya que al realizar el diagnóstico de las variables de estudio se podrá tomar acción sobre el problema identificado; el desempeño profesional en que se gestiona recursos humanos, tiene como pilar fundamental la comunicación así como el respeto mutuo, el área de trabajo debe contener una sensación de satisfacción y la atmosfera evidentemente debe ser amigable, de aceptación, estos factores posibilitarán desde un clima saludable hasta una productividad creciente y de buen rendimiento. Las profesionales de Enfermería deben ser las responsables de mantener un ambiente de trabajo que favorezca y se evidencie la importancia de la atención que se oferta a los usuarios, basándose fundamentalmente en procesos humanos así como sociales, la relación entre personal, el aliciente además de la colaboración, la correspondencia y la asistencia equilibrada con meticulosidad, potencian el actuar, el cuidado se torna más humano, finalmente eso es precisamente lo que se desea en todo ambiente hospitalario, por lo tanto la información obtenida con esta trabajo podría emplearse a manera de mención para la elaboración de próximos estudios. (50)

Así también posibilitará entrevistas directas con el personal para definir los motivadores que se encuentren bajos y en conjunto con el personal plantear estrategias que mejoren el rendimiento, estas podrían ser desde actividades grupales fuera de los horarios de trabajo,

salidas grupales, paseos motivacionales, así como capacitaciones, reforzamiento de los valores profesionales, etc. La justificación metodológica, esta en razón de la utilización de dos herramientas de recopilación de datos para valorar ambas variables, el instrumento empleado sobre motivación laboral como variable fue la Escala de motivación de Steers validada en 1976 fundamentada en propuestas teóricas de McClelland, revalidada a través del dictamen experto, y para el potencial humano se usó como instrumento una lista de chequeo confeccionada y validada también por juicio de expertos, ambos fueron ejecutados en una prueba piloto a treinta y tres sujetos obteniendo a través del factor Alfa de Cronbach una alta confiabilidad. Luego del abordaje de la motivación laboral y del potencial humano en correspondencia con las interrogantes de la investigación, sus objetivos y la justificación, además de los antecedentes propios de la temática, es necesario formular la hipótesis alterna del proyecto.

Existe relación estadísticamente significativa entre motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial de enfermería en el servicio de Uci-Neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Essalud 2019.

Y como hipótesis específicas tenemos: Existe relación estadísticamente significativa entre el poder, logro de metas y la afiliación de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019.

Entendiendo que la motivación es de considerable alcance si se pretende fortalecer el potencial humano, es por lo tanto fundamental que la organización se enfoque en alcanzar las metas establecidas, lo que por supuesto traerá grandes beneficios, en este caso específico a las labores cumplidas en la unidad de estudio. En tal sentido a continuación se plantean los objetivos de estudio.

Determinar la relación entre la motivación laboral y el potencial humano en personal enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales de Essalud 2019.

Asimismo los específicos planteados en este proyecto, pretenden:

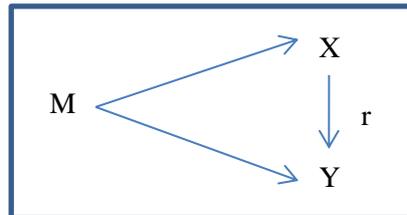
Analizar la relación entre el poder, logro de metas y la afiliación de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019.

## II.- METODOLOGIA

### 2.1 Diseño de Investigación

En relación al método hipotético deductivo y específicamente al procedimiento analítico, este es un análisis cuantitativo no experimental, transversal, de tipo correlacional causal pues se pretende demostrar cómo se relacionan o vinculan ambas variables.

### 2.2 Operacionalización de variables



En el que:

M: Población Muestral

X: Variable sobre Motivación laboral

Y: Variable sobre Potencial humano

r: probable relación entre las variables

Las variables de acuerdo a la posición en la investigación son de tipo internas y de acuerdo a la función que cumplen en la hipótesis son las siguientes:

X: variable independiente motivación laboral, según Mc McClellan, D (1989) es todo móvil, aquella expectativa o requerimientos que van a delimitar la estructura de conducta o proceder de un individuo cuyas dimensiones de la motivación laboral poder, logro de metas, afiliación) (25)

Y: variable dependiente potencial humano según García de León, M (2015) es lo que el individuo es competente de hacer, la energía, la posibilidad, la aptitud la potencia (35) sus dimensiones: habilidad técnica, rendimiento profesional, habilidad laboral.

**Tabla 1:** Operacionalización de la variable Motivación laboral

<b>Dimens iones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>escalas</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>LOGRO DE METAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SALARIO</li> <li>• BENEFICIOS</li> <li>• CONDICION DE TRABAJO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1</li> <li>• 2,3,4</li> <li>• 5,6,7,8</li> </ul>	1 Nunca	Alto (de 70 a 95),
			2 Casi nunca	Medio (de 39 a 69)
			3 A veces	Bajo (menor de 38)
<b>PODER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• STATUS</li> <li>• SUPERVISION</li> <li>• AUTONOMIA LABORAL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9,10,11,12</li> <li>• 13,14,15</li> <li>• 16</li> </ul>	4 Casi siempre	
			5 Siempre	
<b>AFILIACION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• COMPAÑERISMO Y RELACIONES INTERPERSONALES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17,18,19</li> </ul>		

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 2:** Operacionalización de la variable Potencial humano

<b>Dimensi ones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>escalas</b>	<b>Niveles o rangos</b>
HABILIDAD TECNICA	• CONOCIMIENTO	• 1,6	1 Nunca	Ascenso (145-170 )
	• EXPERIENCIA EN EL PUESTO	• 2,3,4 • 5,7 • 8,9,10	2 Casi nunca	Incentivo ( 117-144)
	• SEGURIDAD EN EL TRABAJO		3 A veces	Capacitación (89-116)
	• INICIATIVA Y SUPERACION		4 Casi siempre	Reubicación (61-88)
RENDIMIENTO PROFESIONAL	• HABILIDAD Y DESTREZA	• 11,12,13 • 14,15	5 Siempre	Deficiente (34-60)
	• CONCENTRACION	• 16,17		
	• RESPONSABILIDAD	• 18,19,20		
	• COMPETENCIA Y SUPERACION			
HABILIDAD LABORAL	• INTERES PERSONAL	• 21,22,23		
	• CORTESIA	• 24,25		
	• ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	• 26,27 • 28,29,30 • 31,32 • 33,34		
	• TOLERANCIA			
	• INICIATIVA			
	• PRESENTACION PERSONAL			

Fuente: elaboración propia

### 2.3 Población, muestra y muestreo

Siguiendo la estructura de estudio tenemos el siguiente cuadro que permite mostrar la población y muestra del estudio recalcando que está integrado por personal asistencial tanto profesional como técnico de enfermería.

Es importante preponderar el concepto de población para el análisis respectivo por lo que población es el conglomerado de los casos que participan de un proceso con especificaciones comprensibles (51)

**Tabla 3:** Población del personal asistencial de la unidad de cuidado intensivo neonatal  
HNERM

<b>Tipo de personal</b>	<b>cantidad</b>
Jefatura:	1
• Jefa	
• Subjefas	3
• coordinadoras	5
Enfermeras asistenciales	70
Técnicas de enfermería	45

La población es de 2287 colaboradores de la institución Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins-Essalud. La población de estudio y muestra es:

**124**

Hernández et al. (2014) la muestra es aquel subconglomerado concreto del colectivo de estudio de ello se recabará datos, los cuales serán descritos y demarcados con exactitud (51)

Se dispuso del tipo de muestreo no probabilístico de tipo intencionado; no probabilístico puesto que en la unidad de análisis que es la de cuidados intensivos neonatales la cantidad de personal o población de estudio son 124 servidores entre enfermeras y técnicas de enfermería y al no ser al azar puesto que ingresan todos al estudio se considera la intención.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Una entrevista es un coloquio dispuesto entre dos o más individuos, el entrevistador indaga y el que responde es el entrevistado (52) El Cuestionario es el Instrumento de análisis que estriba en una sucesión de interrogantes y otras informaciones con la intención de lograr datos relevantes de los informantes (53). Las listas de chequeo son formas ideadas para ejecutar acciones, verificar el desempeño así como obtener información de forma ordenada (54). Los procedimientos y técnicas de recopilación de información que se emplearon fue la entrevista y los instrumentos utilizados fueron cuestionario de 19 preguntas con respuestas tipo Likert del 1 al 5 para medir la variable Motivación laboral y una lista de chequeo aplicada a todo el personal por la jefatura de enfermería con escala del 1 al 5 que valora el Potencial humano; ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de experto quedando validado para la aplicación del mismo.

Los Criterios de selección para el presente estudio se incluyó a personal asistencial profesional de enfermería, enfermeras asistenciales, coordinadoras, subjefas y jefa de enfermería, para las enfermeras asistenciales se está considerando al total del personal asistencial sin excepción, no hay criterios de exclusión por edad o tiempo de servicio, así también se incluyen técnicas de enfermería de esta unidad, bajo los mismos parámetros de estudio, quedan excluidos todo personal asistencial tanto profesional de enfermería como técnico que no labore en la unidad en mención dentro o fuera de la institución.

Sin embargo este estudio puede ser aplicado en cualquier unidad tanto de hospitalización como de cuidado intensivo e intermedio, para efectos de investigar la relación propuesta se realiza esto en la unidad mencionada por la facilidad de labor en dicha área Técnica será la entrevista y los instrumentos serán encuesta para la variable Motivación laboral con 19 ítems y una escala politómica de 5 niveles y la lista de chequeo para la variable Potencial humano cuenta con 34 ítems y una escala politómica de 5 niveles, ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de experto quedando validado para la aplicación del mismo (ver anexos).

El empleo de los instrumentos se realizó contando con los respectivos permisos tanto de la división de enfermería o jefatura general de enfermería así como de la jefatura de servicio de la unidad de estudio así como del área de Capacitación a través de la autorización del Dr. Ernesto Vásquez-Caicedo jefe de la unidad de Investigación del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Con respecto a los horarios para efectivizar los instrumentos (encuestas y listas de chequeo) se realizaron al finalizar cada turno tomando 15 minutos (13:30 a 13:45; 19:30 a 19:45 y de 7:30 a 7:45), siendo 124 personas a evaluar se dirigió el recurso de recopilación de información en grupos, cada grupo de trabajo consta de 15 enfermeras incluida la coordinadora de grupo y de 9 técnicas de enfermería, cada grupo está liderado y considerado dentro del estudio una coordinadora, sumando un total de 120 trabajadores, e incluimos para efectos de estudio al resto de la población y muestra que son 4 trabajadores que desempeñan labor administrativa, en este se considera a la jefa de servicio, 3 subjefas.

A continuación se detalla con la ficha técnica la información precisa de ambas herramientas de recolección de información aplicadas a cada personal asistencial.

## **Ficha técnica de la herramienta de valoración Motivación laboral**

### **Herramienta 1: Motivación laboral**

#### **Ficha técnica**

**Nombre del Instrumento:** ESTUDIO DE MOTIVACION LABORAL por: Atkinson, Clark y Lowell.

**Adaptado por:** Zoila Elizabeth Cárdenas Quevedo

**Año:** 2019

**Tipo de instrumento:** Cuestionario.

**Objetivo:** Recabar información por medio de encuesta empleada en personal asistencial, enfermeras y técnicas de enfermería del servicio asistencial cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Essalud 2019

**Población:** 124 personales

**Número de ítems:** 19 ítems

**Aplicación:** Encuesta directa

**Tiempo de administración:** 15 minutos

**Normas de aplicación:** El evaluado escogerá en cada ítem la escala que mejor estime

**Escala:** Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

**Niveles y rango:** Alto (de 70 a 95), Medio (de 39 a 69) Bajo (menor de 38)

## **Ficha técnica de la herramienta de valoración del Potencial humano**

### **Herramienta 2: Potencial humano**

#### **Ficha técnica**

**Nombre del Instrumento:** Evaluación del potencial humano por: Zoila Elizabeth Cárdenas Quevedo

**Año:** 2019

**Tipo de instrumento:** lista de chequeo

**Objetivo:** Recabar información por medio de encuesta empleada en personal asistencial, enfermeras y técnicas de enfermería del servicio asistencial cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Essalud 2019

**Población:** 124 personales

**Número de ítems:** 34 ítems

**Aplicación:** directa

**Tiempo de administración:** 30 minutos

**Normas de aplicación:** El participante será valorado en cada ítem, la escala escogida estará sujeta específicamente a la jefatura quien determinará el valor a adjudicar.

**Escala:** Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

**Niveles y rango:** Ascenso (145-170), Incentivo (117-144), Capacitación (89-116), Reubicación (61-88), Deficiente (34-60).

La Validez según Hernández et al, (2014) refieren que el modo en que la herramienta de evaluación calcula la variable por conocer se conoce como validez, y se ratifica por medio de la apreciación de un grupo de expertos calificados (juicio de expertos). (51) Se efectuó la prueba piloto inicialmente a un total de 33 personas y se aplicó la acreditación de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach en el SPSS ya que la escala es politómica, y permite señalar el grado en que todos los ítems de ambos instrumentos covarían entre sí. Con ello se alcanzó un resultado superior a 0.75 ( $> 0.95$ ) con lo que se consigue una consistencia “confiable” en ambos instrumentos, tanto para la variable Motivación laboral (0,974) como para la variable Potencial humano (0,949), con lo que se infiere que ambos instrumentos son válidos y confiables.

**Tabla 4:** Relación de validadores

Valorador	Grado	Conclusión de la valoración
Farfán Pimentel, Johnny	Doctor	Aplicable
Ruiz Quilcat, Cristina	Magister	Aplicable
Orihuela Salazar, Jimmy	Magister	Aplicable

Fuente: se adquirió de la certificación de validez o eficacia de contenido de la herramienta de valoración

Para la Confiabilidad el procesamiento evidencia lo siguiente:

**Tabla 5:** Estadísticas de fiabilidad de la herramienta 1 cuestionario de Motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
casos	valido	33	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

<sup>a</sup>: la eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

#### Estadística de fiabilidad: Motivación laboral

Alfa de Cronbach	Nº de componentes
.974	19

Fuente: elaboración propia (2019)

Entonces tenemos para resumir que para la variable Motivación laboral el instrumento utilizado es una encuesta que consta de 19 ítems, según el procesamiento por Alfa de Cronbach se cuenta con una confiabilidad de 0.974 lo que significa que es muy confiable.

**Tabla 6:** Estadísticas de fiabilidad de la herramienta 2 Evaluación de potencial humano

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
casos	valido	33	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

<sup>a</sup>: la eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

#### Estadísticas de fiabilidad: Potencial humano

Alfa de Cronbach	Nº de componentes
0,949	34

Fuente: elaboración propia (2019)

En el procesamiento de datos de los 34 ítems del instrumento que valora el Potencial humano se encuentra con 0.949 de confiabilidad según el Alfa de Cronbach, por lo que la herramienta de valoración es altamente confiable

## **2.5 Procedimiento**

Los instrumentos fueron previamente preparados, organizados, verificados para su entrega y ejecución de los mismos, comprobándose en cada uno el completo registro de los ítems, al finalizar la aplicación de los instrumentos, estos fueron procesados a través de una archivo de procesamiento de información en Excel, en la que se pudo cuantificar cada variable y cada una de sus respectivas dimensiones, para ello se utilizó el método de niveles o Baremos, obteniendo los siguientes intervalos que miden la variable Motivación laboral:

- Alto (de 70 a 95)
- Medio (de 39 a 69)
- Bajo (menor de 38)

Para medir la variable Potencial humano se obtuvo los siguientes intervalos:

- Ascenso (170-190 puntos)
- Incentivo o reconocimiento (139-169 puntos)
- Capacitación (100-138 puntos)
- Reubicación (68-99 puntos)
- Deficiente (35 -67 puntos)

## **2.6 Metodología de análisis de datos**

Para las relaciones de covarianza de ambas variables y sus respectivas dimensiones se utilizarán el programa SPSS versión 25 con la que se podrá obtener resultados aplicando la comprobación de supuestos a través del Rho de Spearman las que serán evidenciadas a través de tablas y cuadros la interdependencia de las variables y las dimensiones.

## **2.7 Aspectos éticos**

La garantía de los aspectos éticos en este estudio con personal asistencial de la Unidad de cuidado intensivo neonatal se efectuó haciendo firmar un consentimiento informado que detalle el nombre del estudio así como los objetivos del mismo.

Previamente a la ejecución de los instrumentos se ha entregado a cada participante un consentimiento informado, que debe firmar en señal de conformidad para la obtención de los datos, dicho documento fue previamente socializado, se explicó con detalle el motivo de la encuesta y los objetivos que llevan a realizarla, se contó con la participación absoluta del personal asistencial, así también se mantiene en total reserva la identidad de cada uno de los participantes para garantizar la idoneidad de la investigación. De la base referencial o bibliográfica diremos que son fuentes verificadas y que no ha sido copiado ni plagiado, estas se encuentran correctamente citados además que se ha respetado la normativa internacional de citados y referencias según estilo Vancouver. Esta investigación no ha sido apropiada, por lo su publicación aún no ha sido presentada para lograr grado o título profesional. Estos resultados de investigación presentados son totalmente reales, verdaderos, fidedignos, no duplicadas ni copiadas, de tal modo que los resultados que se exponen en este trabajo serán un aporte a la institución investigada.

### III.-RESULTADOS

En seguida se exponen y presentan los resultados del análisis estadístico

**Tabla 7:** Cuadro descriptivo de la variable Motivación laboral y sus dimensiones

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Logro de metas	124	100,0%	0	0,0%	124	100,0%
poder	124	100,0%	0	0,0%	124	100,0%
Afiliación	124	100,0%	0	0,0%	124	100,0%

Fuente: elaboración propia

Interpretación: la tabla 7 indica el orden de distribución de los datos obtenidos con los resultados que en el procesamiento de los 124 encuestados, de igual manera se observan discretos márgenes de desviación en las 3 dimensiones de la variable Motivación laboral, logro de metas, poder así como de la afiliación como se demuestra en la continuación de la tabla .

		Estadístico	Desv. Error
	Media	2,73	,043
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	2,65 2,82
	Media recortada al 5%	2,78	
	Mediana	3,00	
	Varianza	,229	
	Desv. Desviación	,479	
	Mínimo	1	
	Máximo	3	
Logro de metas	Rango	2	
	Rango intercuartil	1	
	Asimetría	-1,514	,217
	Curtosis	1,297	,431
	Media	2,69	,046
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	2,60 2,78
	Media recortada al 5%	2,74	
	Mediana	3,00	
	Varianza	,263	
	Desv. Desviación	,513	
	Mínimo	1	
	Máximo	3	
	Rango	2	
	Rango intercuartil	1	
poder	Asimetría	-1,390	,217
	Curtosis	,980	,431
	Media	2,35	,051
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	2,25 2,45
	Media recortada al 5%	2,38	
	Mediana	2,00	
	Varianza	,326	
	Desv. Desviación	,571	
	Mínimo	1	
	Máximo	3	
	Rango	2	
	Rango intercuartil	1	
Afiliacion	Asimetría	-,172	,217
	Curtosis	-,691	,431

Fuente: elaboración propia

## Prueba de normalidad variable Motivación laboral y sus dimensiones

### Hipótesis de normalidad

Ho: La asignación en la variable de estudio no difiere de la asignación normal.

Ha: La asignación en la variable de estudio difiere de la asignación normal.

Regla de decisión:

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

**Tabla 8:** Pruebas de normalidad variable Motivación laboral

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,455	124	,000	,571	124	,000
Potencial humano	,224	124	,000	,835	124	,000
Logro de metas	,494	124	,000	,467	124	,000
Poder	,499	124	,000	,457	124	,000
Afiliación	,364	124	,000	,685	124	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:** en la tabla 8, las dimensiones de la variable de estudio Motivación laboral obtienen un valor estadístico de 0,494 para el logro de metas, 0,494 en la dimensión poder y 0,364 la dimensión afiliación, el estadístico por el tamaño de la muestra que se utilizó por ser más de 50 (124) fue el Kolmogorov-Smirnov, además se observa que para ambas variables el estadístico mostró como resultado en Motivación laboral 0,455 mientras que para el potencial humano 0,224.

**Motivación laboral:**

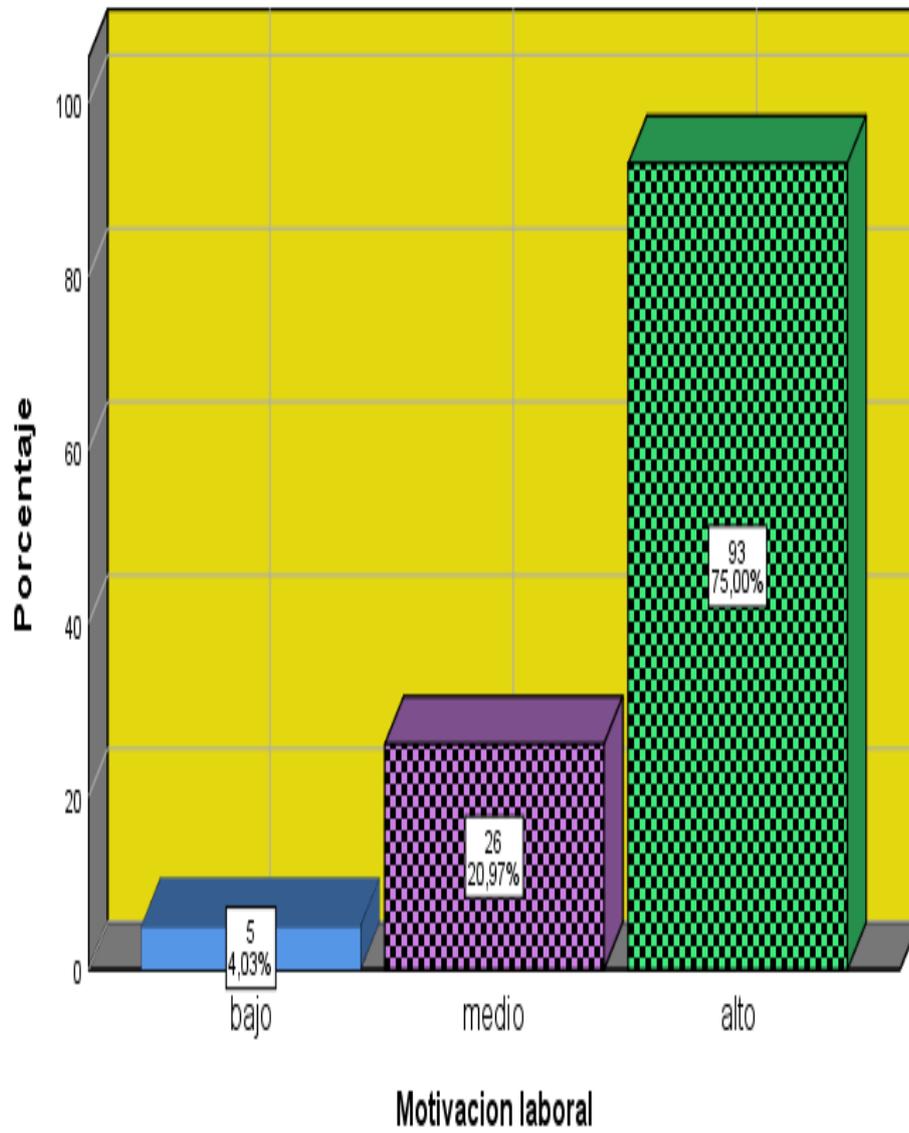
**Tabla 9.** Distribución de frecuencias de la Motivación laboral en el personal asistencial de Unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bajo	5	4,0
	medio	26	21,0
	alto	93	75,0
	Total	124	100,0

Fuente: datos elaborados propios

**Interpretación:**

En la tabla 9, observamos que de los 124 que corresponde al 100% de participantes del estudio 5 de ellos que corresponde al 4% tienen un nivel bajo de motivación, seguido de 26 encuestados que ocupa un 21% que indica un grado medio de motivación por último un nivel alto de motivación lo tienen 93 trabajadores que acumulan un 75%, cabe señalar que durante la aplicación de las herramientas para la obtención de datos, los analizados estaban enmarcados bajo un nuevo sistema de trabajo o jefatura de enfermería y médica, la antigua gestión finalizó dando inicio a una nueva etapa de administración en el servicio de enfermería.



**Figura 1.** Gráfico de distribución del nivel de Motivación.

Fuente: Tabla 9

**Potencial humano:**

**Tabla 10:** Distribución del nivel de Potencial humano en el personal asistencial de Unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2019

---

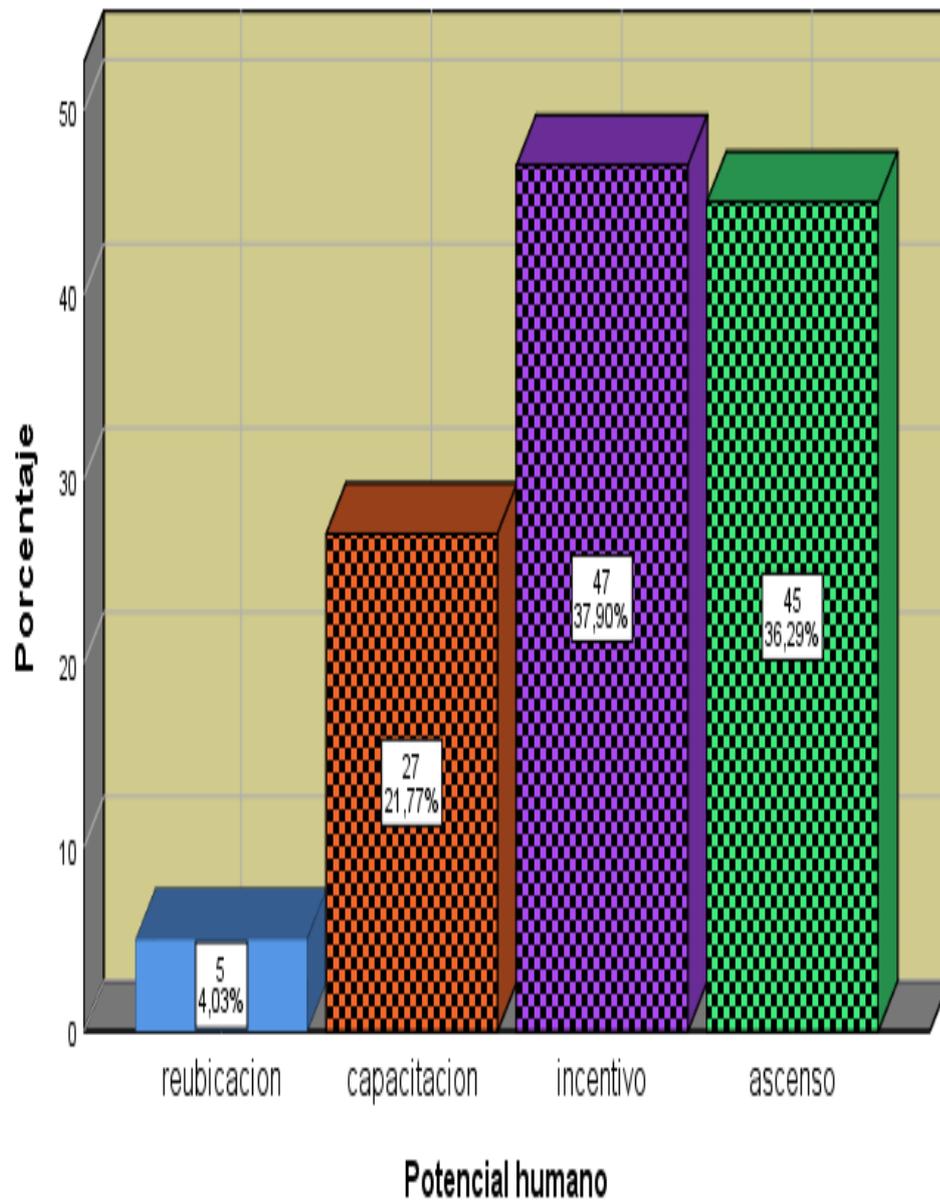
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	reubicación	5	4,0
	capacitación	27	21,8
	incentivo	47	37,9
	ascenso	45	36,3
	Total	124	100,0

---

Fuente: datos elaborados propios

**Interpretación:**

La tabla 10 muestra que del porcentaje valido de datos procesados un 37,9% del personal tiene un nivel potencial de incentivo seguido de un 36,3% de personal en nivel de ascenso, el 21,8% tiene un nivel potencial que requiere capacitación y un 4% en calidad de reubicación, podemos decir que un 74,2% de personal asistencial tanto profesional de enfermería como técnico están en un nivel muy óptimo tanto de incentivo a ascenso, mientras que un 25,8% del personal requiere capacitación o reubicación según fuera el caso, esto equivale a decir que existe un alto porcentaje de personal asistencial muy motivado que se encuentra con posibilidades no solo de permanecer en el servicio de enfermería además de ello se encuentran “felices” su rendimiento es elevado a diferencia de un grupo minoritario que tiene un nivel pobre valorado como reubicación, significa que es un grupo humano no identificado con el servicio, que lo asistencial pesa sobre ellos y no innovan, el trabajo resulta monótono no están felices en lo que hacen y corren alto riesgo de ser reubicados para evitar ultteriores problemas con los asegurados.



**Figura 2.** Gráfico de distribución del nivel de potencial humano

Fuente: Tabla 10

### Logro de metas:

**Tabla 11.** Relación entre el logro de metas de la Motivación laboral y el Potencial humano en el personal asistencial de Unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2019

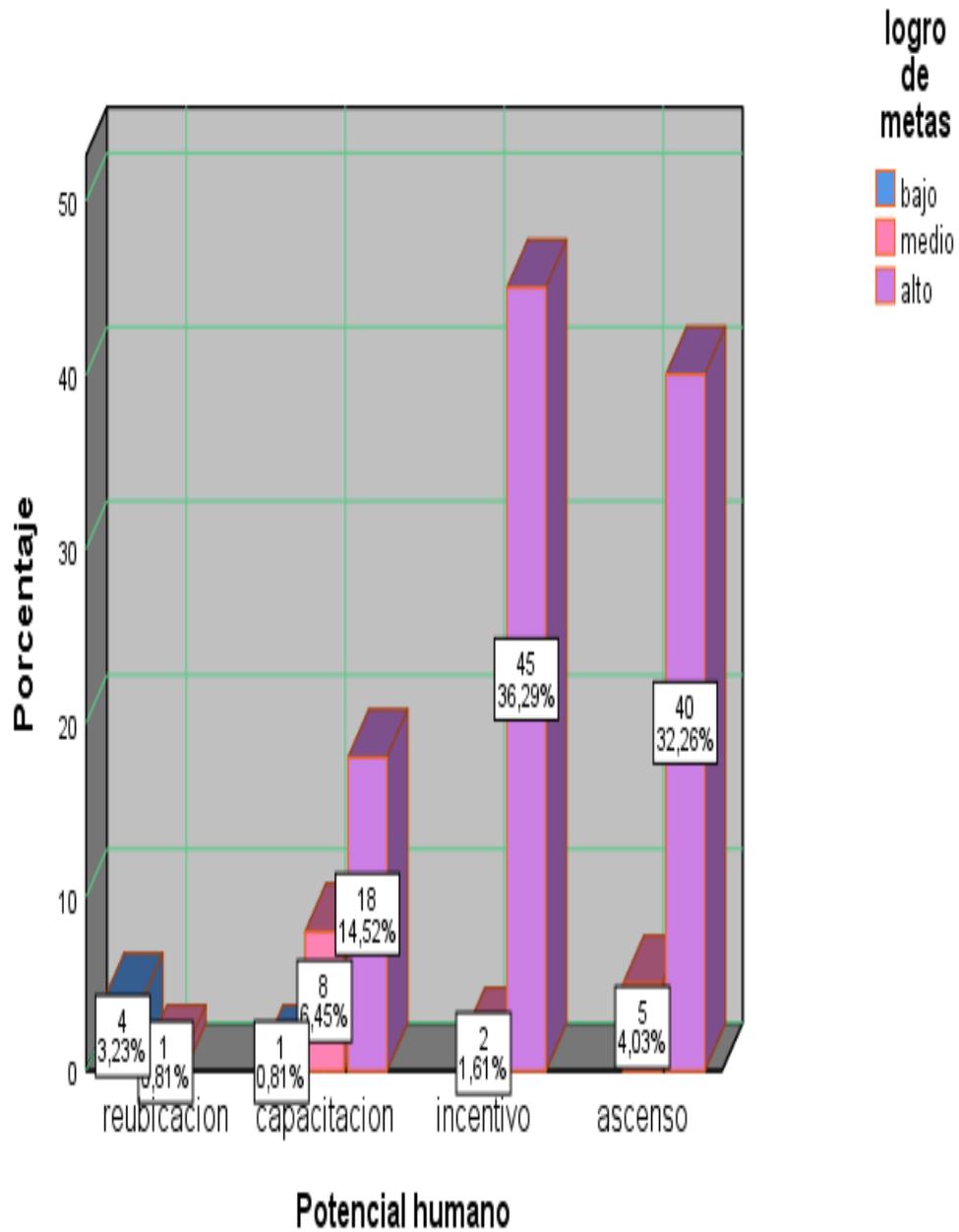
			Logro de metas			
			bajo	medio	alto	Total
Potencial humano	reubicación	Frecuencia	4	1	0	5
		porcentaje	3,2%	0,8%	0,0%	4,0%
	capacitación	Frecuencia	1	8	18	27
		porcentaje	0,8%	6,5%	14,5%	21,8%
	incentivo	Frecuencia	0	2	45	47
		porcentaje	0,0%	1,6%	36,3%	37,9%
ascenso	Frecuencia	0	5	40	45	
	porcentaje	0,0%	4,0%	32,3%	36,3%	
Total	Frecuencia	5	16	103	124	
	porcentaje	4,0%	12,9%	83,1%	100,0%	

Fuente: datos elaborados propios

### Interpretación:

En la tabla 11, la relación de la dimensión logro de metas de la variable Motivación laboral con el Potencial humano muestra en el total de datos procesados que el 37,9% tienen un nivel de potencial de incentivo en el que se califica al logro de metas como en nivel alto con el 36,3% y 1,6% medio, los niveles de potencial de ascenso cuenta con el motivador alto en un 32,3% y medio con un 4%, el logro de metas en el nivel de capacitación del potencial humano también es significativo con un 21,8%, sin embargo para la reubicación no es significativo el logro de metas encontrando un resultado de 4%, el mismo que en sus niveles se encuentra con un mínimo de 3,2% como nivel bajo.

Los niveles valorados como alto al que se le atribuye el 36,3 y 32,3 % y que corresponden en la variable potencial a niveles de incentivo y ascenso, se ratifica el hecho que el personal asistencial se encuentra muy identificado y labora con esmero entregando lo mejor de sí.



**Figura 3.** Gráfico de distribución del logro de metas y el Potencial humano  
Fuente: Tabla 11

**Poder:**

**Tabla 12.** Relación entre el poder de la Motivación laboral y el Potencial humano en el personal asistencial de Unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2019

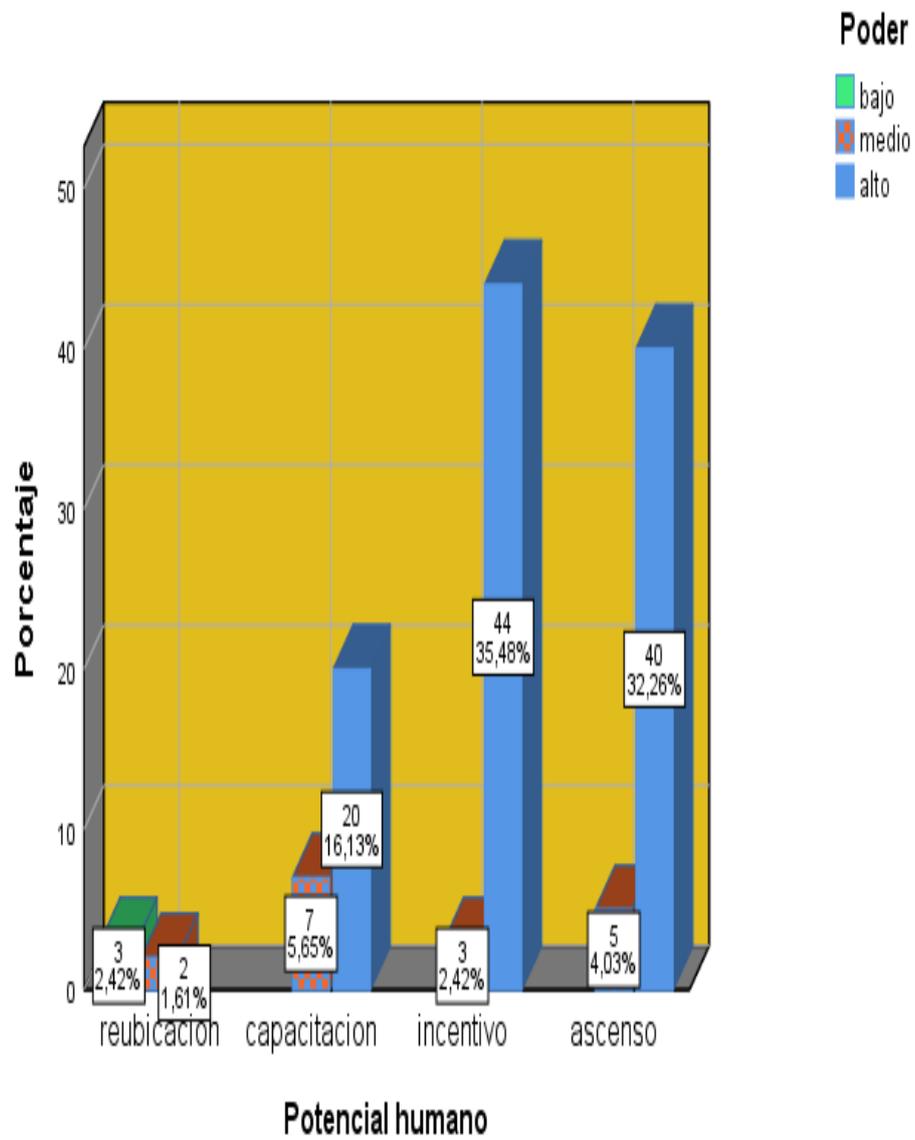
			Poder			Total
			bajo	medio	alto	
Potencial humano	reubicación	Frecuencia	3	2	0	5
		porcentaje	2,4%	1,6%	0,0%	4,0%
	capacitación	Frecuencia	0	7	20	27
		porcentaje	0,0%	5,6%	16,1%	21,8%
	incentivo	Frecuencia	0	3	44	47
		porcentaje	0,0%	2,4%	35,5%	37,9%
ascenso	Frecuencia	0	5	40	45	
	porcentaje	0,0%	4,0%	32,3%	36,3%	
Total	Frecuencia	3	17	104	124	
	porcentaje	2,4%	13,7%	83,9%	100,0%	

Fuente: datos elaborados propios

### **Interpretación.**

En la tabla 12, podemos evidenciar la relación entre la dimensión poder de la Motivación laboral con el Potencial humano encontrando que del 37,9% del nivel de incentivo el 35,5% lo califica como un motivador alto, y solo el 2,4% como medio, del 36,3% del nivel en ascenso se observa que el 32,3% lo califica como un motivador alto y el 4% como medio y en niveles de capacitación que corresponde un 21,8% el motivador de poder es calificado con 16,1% y el 5,6% en nivel medio, para el nivel de reubicación del potencial con el 4% le corresponde un 2,4% para el nivel bajo y el 1,6% en el nivel medio .

Del total podemos decir que el 83,9% tiene como motivador poder en nivel alto, seguido del nivel medio con un 13,7% y bajo con un 2,4%. En otros términos diremos que en esta variable se trata de evidenciar el influjo que tienen los colaboradores



**Figura 4.** Gráfico de distribución del poder y el Potencial humano  
Fuente: Tabla 12

## Afiliación:

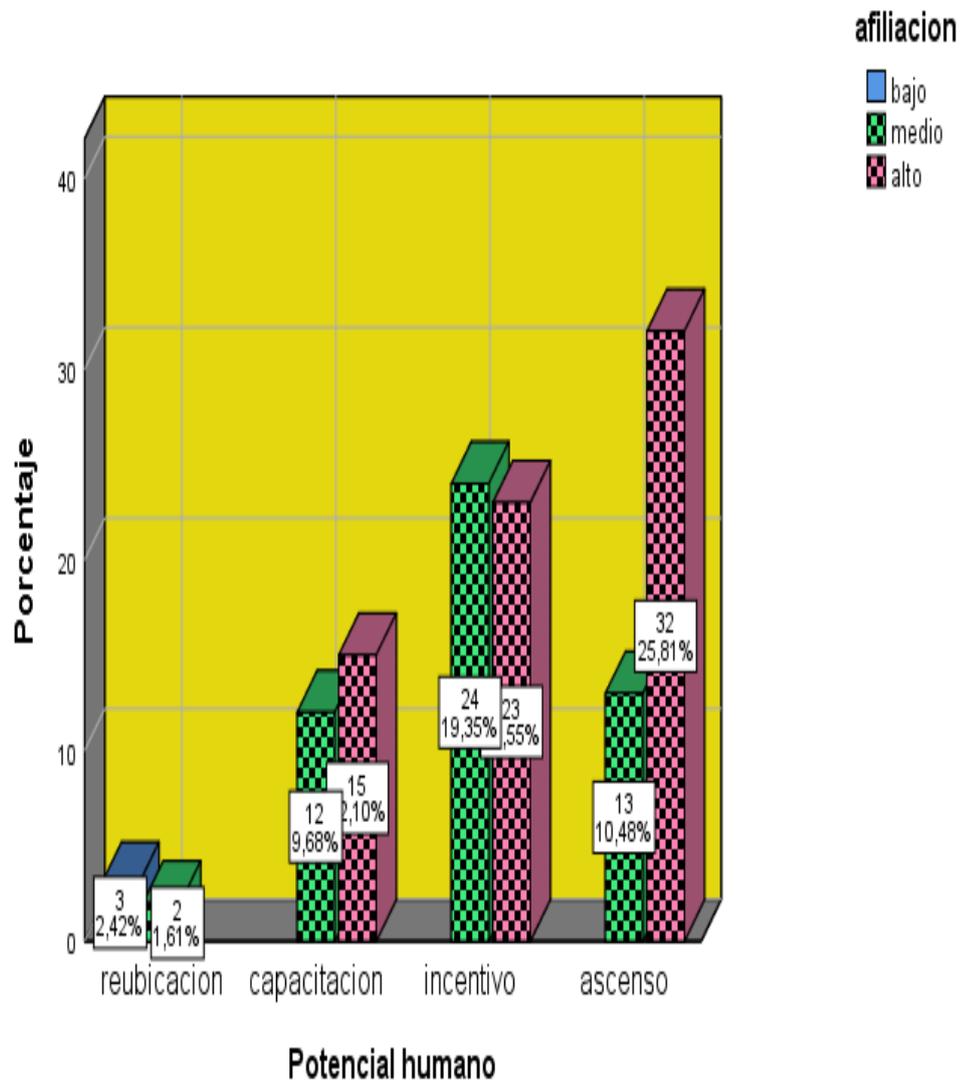
**Tabla 13.** Relación entre la afiliación de la Motivación laboral y el Potencial humano en el personal asistencial de Unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2019

			Afiliación			Total
			bajo	medio	alto	
Potencial humano	reubicación	Frecuencia	3	2	0	5
		porcentaje	2,4%	1,6%	0,0%	4,0%
	capacitación	Frecuencia	0	12	15	27
		porcentaje	0,0%	9,7%	12,1%	21,8%
	incentivo	Frecuencia	0	24	23	47
		porcentaje	0,0%	19,4%	18,5%	37,9%
ascenso	Frecuencia	0	13	32	45	
	porcentaje	0,0%	10,5%	25,8%	36,3%	
Total	Frecuencia	3	51	70	124	
	porcentaje	2,4%	41,1%	56,5%	100,0%	

Fuente: datos elaborados propios

### Interpretación:

En la tabla 13, podemos apreciar que la dimensión afiliación de la Motivación laboral en relación con el Potencial humano del total de datos procesados tenemos que el nivel alto es de 56,5% seguido del nivel medio con un 41,1% y nivel bajo del 2,4%. El motivador afiliación respecto del nivel de potencial cuenta con un 18,5% en nivel alto, 19,4% en nivel medio esto corresponde a nivel de incentivo y para el nivel ascenso del potencial humano se obtuvo un 25,8% en nivel alto, y un 10,5% en nivel medio. Para el nivel de capacitación del potencial con un total de 21,8% se obtuvo el 12,1% en nivel alto y 9,7% en nivel medio, del 4% del total en nivel de reubicación del potencial humano, se obtienen resultados del 2,4% en nivel bajo y 1,6% en nivel medio.



**Figura 5.** Gráfico de distribución de la afiliación y el Potencial humano  
Fuente: tabla 13

## Relación entre Motivación laboral y Potencial humano:

**Tabla 14.** Relación entre la Motivación laboral y el Potencial humano en el personal asistencial de Unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2019

		Potencial humano				Total	
		reubicación	capacitación	incentivo	ascenso		
Motivación laboral	bajo	Frecuencia	5	0	0	0	5
		porcentaje	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	medio	Frecuencia	0	19	4	3	26
		porcentaje	0,0%	15,3%	3,2%	2,4%	21,0%
	alto	Frecuencia	0	8	43	42	93
		porcentaje	0,0%	6,5%	34,7%	33,9%	75,0%
	Total	Frecuencia	5	27	47	45	124
		porcentaje	4,0%	21,8%	37,9%	36,3%	100,0%

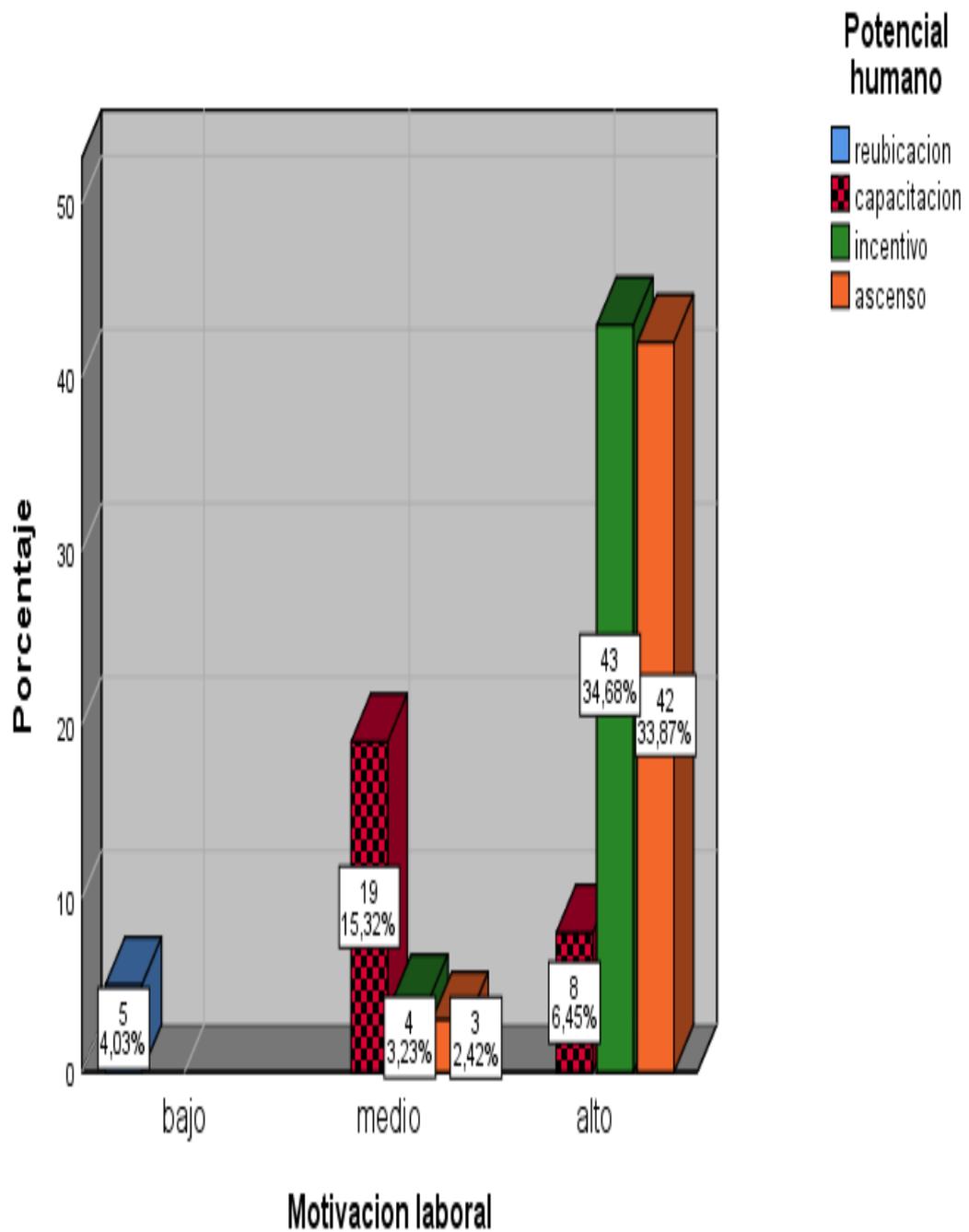
Fuente: datos elaborados propios

### Interpretación:

En la tabla 14, los datos procesados sobre la relación entre la motivación laboral y el potencial humano en personal asistencial de unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, el 75% tiene un nivel de Motivación laboral alto y de este grupo el 34,7% su potencial esta en nivel de incentivo, el 33,9% en ascenso y el 6,5% con potencial a nivel de capacitación.

El 21% del total tienen un nivel de motivación laboral medio y con un potencial humano en nivel de capacitación con el 15,3%, en incentivo 3,2% y ascenso el 2,4%.

El 4% del total tienen un nivel de motivación laboral bajo, con un potencial de nivel reubicación del 4%



**Figura 6.** Gráfico de distribución entre Motivación laboral y el Potencial humano  
Fuente: Tabla 14

### 3.1 Contrastación de hipótesis.

#### H.E 1:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación estadísticamente significativa entre el logro de metas de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre el logro de metas de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019.

**Tabla 15.** Tabla de correlación entre la dimensión logro de metas y el potencial humano

		Potencial humano		
			Logro de metas	
Rho de Spearman	Potencial humano	Coefficiente de correlación	1,000	,338**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
Logro de metas	Logro de metas	Coefficiente de correlación	,338**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: datos elaborados propios

#### Interpretación:

La correlación evidenciada en la tabla 15, respecto a la dimensión logro de metas de la Motivación laboral con el potencial humano, en el que se utiliza estadística no paramétrica de correlación de Spearman ( $\rho = p$ )

Pues en las herramientas de recopilación de información se usó escala de Likert, siendo una escala de tipo ordinal. El factor de correlación es de 0,338 lo que advierte que es una correlación positiva baja y con una significancia de 0,000 que acepta la hipótesis alterna: Existe relación estadísticamente significativa entre el logro de metas de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019. Y rechaza la nula

## H.E 2:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación estadísticamente significativa entre el poder de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre el poder de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019.

**Tabla 16.** Tabla de relación entre la dimensión poder y el potencial humano

		Potencial humano poder		
Rho de Spearman	Potencial humano	Coefficiente de correlación	1,000	,287**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N		124	124
	o poder	Coefficiente de correlación	,287**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
	N		124	124

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: datos elaborados propios

### Interpretación:

En la tabla 16, se correlaciona la dimensión poder de la Motivación laboral con el potencial humano se utiliza estadística no paramétrica de correlación de Spearman ( $\rho = p$ )

En los instrumentos de recolección de datos se usó la escala de Likert, siendo una escala de tipo ordinal. El coeficiente de correlación es de 0,287 lo que evidencia una correlación positiva baja y con una significancia de 0,001 que admite la hipótesis alterna y rechaza la nula.

Por lo tanto si existe relación estadísticamente significativa positiva baja entre el poder de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019.

### H.E 3:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación estadísticamente significativa entre la afiliación de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre la afiliación de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019.

**Tabla 17.** Tabla de relación entre la dimensión afiliación y el potencial humano

		Potencial humano	Afiliación
Rho de Spearman	Potencial humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,253**
		N	,005
Afiliación		Coefficiente de correlación	124
		Sig. (bilateral)	,253**
		N	124

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: datos elaborados propios

### Interpretación:

En la tabla 17, se correlaciona la dimensión afiliación de la Motivación laboral con el potencial humano se utiliza estadística no paramétrica de correlación de Spearman ( $\rho = p$ ) Para los instrumentos de recolección de datos se utilizó escala de Likert, siendo una escala de tipo ordinal. El coeficiente de correlación es de 0,253 lo que indica que es una correlación positiva baja y con una significancia de 0,005 que acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula.

Por lo tanto si existe relación estadísticamente significativa positiva baja entre el poder de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019

## HIPOTESIS GENERAL:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación estadísticamente significativa entre motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial de enfermería en el servicio de Uci-Neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Essalud 2019.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial de enfermería en el servicio de Uci-Neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Essalud 2019.

**Tabla 18.** Tabla de correlación entre la variable Motivación laboral y la variable Potencial humano

		Motivación laboral	Potencial humano
Rho de Spearman	Motivación laboral	1,000	,585**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	124	124
	Potencial humano	,585**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	124	124

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: datos elaborados propios

Interpretación: En la tabla 18, se correlaciona ambas variables Motivación laboral y Potencial humano se utiliza estadística no paramétrica de correlación de Spearman ( $\rho=p$ ). En los instrumentos de recolección de datos se usó la escala de Likert, siendo una escala de tipo ordinal. El coeficiente de correlación es de 0,585 lo que indica que es una correlación positiva moderada y con una significancia de 0,000 que acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula. Por lo tanto si existe relación estadísticamente significativa positiva moderada entre la Motivación laboral y el Potencial humano del personal asistencial de enfermería en el servicio de Uci-Neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Essalud 2019.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Este trabajo de investigación se realizó con la intención de hallar la relación entre la Motivación laboral y el Potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019, de acuerdo a los resultados obtenidos, existe una relación positiva y moderada entre ambas variables, tanto de Motivación laboral y Potencial humano en el personal asistencial de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2019.

El Rho de Spearman como estadística no paramétrica mostró un coeficiente de correlación con valor de 0.585 y una significancia de 0,000; en cuanto a la valoración de cada una de las dimensiones de la Motivación laboral los resultados que se obtuvieron lo respaldan.

Resultados similares se obtuvieron en trabajos como el realizado en Guatemala\_cuyo trabajo de investigación “Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango (Guatemala)” concluyó, que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona de Quetzaltenango. Así también dedujeron que la motivación es uno de los factores para un buen desempeño laboral el personal administrativo de una empresa.

Este antecedente de investigación tiene similitud con el trabajo en curso ya que ambas destacan la importancia de la motivación en el campo laboral, y brindan aspectos que realzan la función de los trabajadores en cualquier área que se encuentren, este es sin duda la parte más resaltante ya que se aplica a áreas laborales independientemente de cual sea el ámbito de desempeño.

Otro estudio internacional que cuestionó la Motivación laboral como fenómeno laboral es el realizado en Ecuador y que obtiene también resultados similares con el estudio planteado, en ella la comunidad académica refiere que la Motivación laboral tiene relevancia basándose en teorías de Motivación lo que para efectos de este trabajo es importante destacar que la teoría a la que se refiere y en la que ocupa similitud es precisamente la teoría de McClelland.

Otros resultados de investigaciones nacionales que abordan al Potencial humano es “Impacto del potencial humano en el crecimiento económico de las Empresas de Servicios de Outsourcing contable financiero en lima metropolitana” en ella se concluyó que el potencial se evidencia con una producción baja y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las Empresas de Servicios de Outsourcing contable financiero, por lo tanto en relación al resultado obtenido en la presente investigación tiene una relación significativa.

En Andahuaylas la tesis “Gestión del potencial humano relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito San Pedro de Andahuaylas, agencia principal, Apurímac, 2015” muestran un resultado de correlación positiva muy baja así como proclives con sus dimensiones, para el trabajo de investigación propuesto no se encuentra similitud ya que los resultados obtenidos son de correlación positiva moderada lo que indica que existe relación entre ambas variables.

Los resultados en el presente trabajo de investigación demuestran que el Potencial humano aumenta en tanto aumenta el motivador laboral, encontrando que el motivador principal es el logro de metas, con una correlación de 0,338, seguida de un segundo motivador que es el poder con una correlación de 0,287 y finalmente la afiliación con 0,253. Si bien cada uno de los motivadores estudiados no revisten una correlación ni moderada ni alta, más por el contrario su nivel es positivo bajo, el Potencial humano se ve afectado por la Motivación laboral, este será positivo, es decir habrá un mejor desempeño, desenvolvimiento laboral y capacidad creativa en tanto el motivador sea de igual forma positivo.

Los instrumentos aplicados al total de la población muestra en el Excel datos importantes puesto que la lista de chequeo que valora el potencial humano, aplicado por la jefatura del servicio muestra personal muy calificado para desempeñarse en el área de servicio, pero existe un grupo minoritario que requiere de reubicación así como de capacitación, estos grupos laborales muestran un nivel de Potencial mayoritariamente muy óptimo sin embargo en relación al cruce de información y los resultados podemos decir que el Potencial humano en el personal asistencial de la unidad de cuidados intensivos neonatales tiene una relación moderada, es posible que los motivadores para este grupo de estudio sean otros.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Como conclusión general se determinó que existe relación moderada significativa entre la Motivación laboral y el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019. El Rho de Spearman como estadística no paramétrica mostró un coeficiente de correlación con valor de 0.585 y una significancia de 0,000; lo que comprueba la relación positiva moderada.

**SEGUNDO:** Se determinó que el nivel de motivación laboral en el personal asistencial de la unidad de cuidados intensivos neonatales de Essalud tanto profesional como técnico de enfermería es alto en un 75%, lo que se considera como aceptable.

**TERCERO:** Se determinó que del Potencial humano en el personal asistencial de la unidad de cuidados intensivos neonatales de Essalud el 37,9% tiene un nivel de incentivo seguido de un 36,3% de personal en nivel de ascenso, el 21,8% tiene un nivel que requiere capacitación y un 4% en calidad de reubicación, entonces concluimos que 74,2% de personal asistencial tanto profesional de enfermería como técnico están en un nivel muy óptimo tanto de incentivo a ascenso, mientras que un 25,8% del personal requiere capacitación o reubicación.

**CUARTO:** De la dimensión logro de metas de la variable Motivación laboral con el Potencial humano el 36,3% tiene un alto nivel de motivación del 37,9% de potencial de incentivo, mientras que el 32,3% tiene un nivel medio del 36,3%.

**QUINTO:** De la dimensión poder de la variable Motivación laboral con el Potencial humano el 35,5% es de nivel incentivo del 37,9% mientras que del 36,3% del nivel ascenso le corresponde el 32,3%.

**SEXTO:** De la dimensión afiliación de la Motivación laboral con el Potencial humano el 18,5% en nivel alto, 19,4% en nivel medio del nivel de incentivo y para el nivel ascenso del potencial humano el 25,8% en nivel alto, y 10,5% en nivel medio.

**SEPTIMO:** En relación al 75% de nivel alto de la Motivación laboral diremos que el 34,7% su potencial esta en nivel de incentivo, el 33,9% en ascenso y el 6,5% con potencial a nivel de capacitación; del 21% del total tienen un nivel de motivación laboral medio y con un potencial humano en nivel de capacitación con el 15,3%, en incentivo 3,2% y ascenso el 2,4%. Y del 4% del total tienen un nivel de motivación laboral bajo, con un potencial de nivel reubicación del 4%.

**OCTAVO:** Se determinó que la correlación de la dimensión logro de metas con 0.494 es una correlación positiva moderada, la dimensión poder con 0.499 tiene correlación positiva moderada y la afiliación con 0.364 es de correlación positiva baja con la prueba de normalidad.

**NOVENO:** En relación a la dimensión logro de metas de la Motivación laboral con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019 se determinó que existe relación baja ya que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=p$ ) es de 0,338 lo que indica que es una correlación positiva baja y con una significancia de 0,000.

**DECIMO:** En relación a la dimensión poder de la Motivación laboral con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019 se determinó que existe relación baja ya que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=p$ ) es de 0,287 lo que indica que es una correlación positiva baja y con una significancia de 0,001.

**ONCEAVO:** En relación a la dimensión afiliación de la Motivación laboral con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019 se determinó que existe relación baja ya que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=p$ ) es de 0,253 lo que indica que es una correlación positiva baja y con una significancia de 0,005

**DOCEAVO:** Se determina que entre ambas variables Motivación laboral y Potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019 existe relación moderada ya que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=p$ ) es de 0,585 lo que indica que es una correlación positiva moderada y con una significancia de 0,000.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERO:** Se recomienda a la jefatura de servicio, departamento de enfermería y directivos de la institución Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud implementar planes de mejora de rendimiento, reforzamiento de motivadores laborales que permitan al trabajador ser capaces de rendir más y mejor, no solo para su propio beneficio, si no para beneficio de los usuarios asegurados, en un ambiente óptimo de trabajo tanto físico como laboral y profesional , contando con materiales, equipos, así como con retribuyentes personales que lo lleven a hacer un trabajo decidido, y ejemplar.

**SEGUNDO:** Se recomienda estrategias en el servicio o área de trabajo que permita al trabajador sentirse más identificado, promoviendo reconocimientos al trabajador que mejor se desempeñe durante un trimestre o bimestre laboral, reconocimientos tales como trabajador del mes figurando en el periódico mural del servicio, u otorgándole un porcentaje adicional de horas extras a su petición.

**TERCERO:** Se recomienda verificar otros motivadores que afecten directamente con el potencial humano de desempeño en el área de servicio a través de encuestas directas aplicadas al personal en el que expongan directamente cuales sean los motivos que afecten su labor y que no les esté permitiendo crecer profesionalmente o ser creativos.

**CUARTO:** Socializar los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, toda vez que aun cuando estos no son de correlación alta, tienen una significancia positiva y relación moderada por lo que es importante manejar estos resultados a fin que cada uno de los participantes tenga conocimiento del problema planteado y se sometan a cambios necesarios en beneficio de la labor en conjunto.

**QUINTO:** Los porcentajes de motivación laboral alto relacionados con los porcentajes de Potencial humano en niveles de incentivo, ascenso, permiten saber que el personal asistencial se encuentra motivado y que su trabajo es muy esmerado y eficiente, sin embargo esto no es necesariamente un impulso para potenciar su trabajo, se recomienda por lo tanto mantener a este personal en estos niveles altos de motivación favoreciendo su desempeño laboral, a través de capacitaciones gratuitas institucionales o favoreciendo capacitaciones nacionales o internacionales coordinando estas con laboratorios que permitan con becas estas capacitaciones y organizando sus horarios para que sus retribuciones económicas no se vea afectadas.

**SEXTO:** Encontramos además, que tenemos resultados o porcentajes de motivación laboral bajo en relación con el potencial humano, encontrando que hay niveles incluso de reubicación o necesaria capacitación a diferencia de la capacitación como motivador, esta capacitación es como retroalimentación pues significa que el desempeño en el área de trabajo no está siendo la adecuada, hay deficiencia en el desempeño profesional y técnico por lo que es imprescindible volver a capacitar a este personal, para que sus conocimientos sean reactualizados, y en otros casos se sugiere que el personal que no cumple con el desempeño profesional según los estándares establecidos en el área de trabajo, sea reubicado en otras donde su desempeño esté acorde con su nivel de competencias.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Tremont K. organization and management a system approach Kogakusha , editor. Tokyo: Mc Graw-Hill; 1970; 7: 154-52
2. Ruíz J. Ciencia, pensamiento y cultura. ARBOR. 2016 Marzo-Abril; 185(736): p. 382.
3. Herzberg F. Una vez mas: ¿ motiva a sus empleados, como hacerlo? Harvard Business Review, America latina. 2017;9: 252-68.
4. Minsburg N, Gambina J, Boron AA. Globalizacion y Neoliberalismo Buenos Aires: Quipo; 2016; 7: 298-95.
5. Blasco B. productividad personal consciente Buenos Aires: Kindle; 2016;5: 308-88.
6. Nova IP. La satisfacción laboral de los sanitarios en Europa. Revista Redaccion Médica. 2019 Febrero; 2:125-25.
7. Salazar M, Gutierrez A. Dialnet. [Online].; 2016 [cited 2019 noviembre 13. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5924578>.
8. Arrieta Salas C. Motivación en el trabajo: viejas teorías. Actualidades en Psicología. 2018 junio; 2:129- 96.
9. Blanco Prieto A. Trabajadores competentes Dehon , editor. Madrid: Esic editorial; 2017;6: 221-104.
10. Dubrin A. Fundamental of organizational behavior: applical perspective New York: Pergamon Press; 1994;6: 315-245.
11. Napolitano G. motivation in the workplace: the case of procter & gamble connors M, editor. cincinatti: Babel; 2016;2: 287-111.
12. Sum M. "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL". (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1). 2015;1:125-65

13. Gutierrez F. ¿que motivacion tiene un operario para que efectue mas de las expectativas? 2017 ;8:311-75
14. Bernal-Torres C, Alvarez-Aros E. Modelo de Innovación Abierta: Énfasis en el Potencial Humano. El modelo propuesto indica que el éxito de la innovacion se da por factores clave: el potencial humano2017; .
15. Martinez L. La motivación como factor determinante en el desempeño laboral. 2017. identifica factores motivacionales como elementos clave para el desempeño laboral.
16. Vara R. Modelo de valoracion del potencial humano de directivos a través de la valoración de competencias. 2016..
17. Utani E. Trascendencia de la motivacion y su relacion con el desempeño laboral. 2015..
18. Cachuan G. El talento humano y su impacto en el crecimiento de las empresas de servicio de outsourcing contable financiero en Lima. 2015..
19. Rosales M. Gestión del Potencial humano relacionado con el desempeño laboral. 2015. estudio de carácter no experimental que demuestra una correlacion positiva baja entre sus variables.
20. Balza F, Chávez L. aprueban alza de sueldos para sector salud. Diario el Comercio. 2019 Setiembre: p. 37.
21. Longo F. Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las administraciones públicas. Presupuesto y gasto público. 2016 marzo; 41.
22. Hazeltine C. Motivation of construction Manguel , editor.: E&FN Spon; 2016.
23. Bocherding J, Oglesby H. Construction Productivity and Job Satisfaction. tercera ed. Banville , editor. Inglaterra: Unilit; 2017.
24. Hill C. Developing a methodology for the examination of motivation. segunda ed. Gompertz , editor. Nottingham: Harper Collins; 2016.

25. McClelland D. Estudio de la motivación humana. tercera ed. Madrid: Narcea; 1989.
26. Samuel P. Motivating employees. Building. 2016 junio..
27. Hewage K. Most important worker motivational factors that impact the productivity. 2015..
28. Dabke S. Job satisfaction of women in construction trades Epstein , editor. Londres: Kensington Ediciones; 2017.
29. Vroom VH. Work and Motivation. tercera ed. Wiley J, editor. New York: Pergamon Press; 1994.
30. Sagie A, Elizur D, Yamauchi H. The structure and strength of achievement motivation: a cross-cultural comparison Galassi , editor. Valencia: lectorum; 2017.
31. Langford D. Human Resources Managemen. segunda ed. Epstein , editor. Londres: Kensington ediciones; 2015.
32. Olomolaye P. motivation and productivity. segunda ed. Gottlieb , editor. Miami: Unilit; 2015.
33. Uwakwe B. Motivational climate. segunda ed. Epstein , editor. New York: Kensington ediciones; 2016.
34. Zaccery M. Factors affecting the motivation. Segunda ed. Galassi , editor. California: Ibukku; 2015.
35. García de León Pastrana dR, Montes Reyes TI, Bernal Corona dL, Trujillo García A, Martínez Flores I. Desarrollo del potencial humano México; 2015.
36. Montes A. la importancia del potencial humano. segunda ed. Cuenca d, editor. Cali: Aliar; 2016.
37. Lapassade G. Socioanálisis y potencial humano Barcelona: Barcelona Gedisa; 2018.

38. Eulinger j. "THE PSYCHOLOGY OF LEISURE". segunda ed. Galassi , editor. New York: Lectorum; 2016.
39. Chiavenato I. Administracion de Recursos Humanos. novena ed. Mares J, editor. México: Mc Graw Hill; 2015.
40. Loufatt E. Administración del potencial humano Delibes , editor. Madrid: Packs editorial ; 2017.
41. Maslow AH. A theory of human motivation. tercera ed. New York: Jhon Wiley; 1943.
42. Goffee R. Potencial humano en las organizaciones Herralde , editor. Barcelona: punto rojo; 2018.
43. Solaas H. La gestion del potencial humano en las organizaciones Delibes , editor. Madrid: punto rojo; 2017.
44. Velasco M. Desarrollo del potencial humano Herralde , editor. Bogotá: Aliar; 2016.
45. Parkeri S. The future of work Manguel , editor. Miami: Unilit; 2015.
46. Sandoval O. Habilidades y competencias profesionales demandadas por las empresas. orientacion laboral. 2017 marzo; 25(4).
47. Warren R. Motivation and Productivity in the Industry Auster , editor. Los Angeles: Impremedia; 2016. segunda ed. Angeles eL, editor. Los Angeles : Auste; 2016.
48. Warren R. Motivation and Productivity in the Industry Auster , editor. Los Angeles: Impremedia; 2016.
49. Abad R. recursoshumanosblog. [Online].; 2016 [cited 2019 Octubre 24. Available from: <https://recursoshumanosblog.wordpress.com/category/rrhh-blog/page/68/>].
50. Ligeti P, Veliz-Rojas L. perspectiva desde la construccion social de la profesion. Revista cubana de enfermeria. 2019 junio; 35(2).

# **ANEXOS**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION**

**TÍTULO: Motivación laboral y su relación con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019.**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>				
<b>Problema General.</b>  ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial de enfermería en el servicio de cuidados intensivos	<b>Objetivo General.</b>  Determinar la relación entre la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial de enfermería en el servicio	<b>Hipótesis alterna.</b>  Existe relación estadísticamente significativa entre motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial de enfermería en el servicio de Uci-	<b>Variable 1:</b>				
			<b>motivación laboral</b>				
			<b>variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>indicador</b>	<b>ítem</b>	<b>instrumento</b>
	<b>Motivación laboral</b>	<b>Logro de metas</b>	<b>Salario</b>  <b>beneficios</b>	1. El salario es acorde con los conocimientos y las labores que usted realiza.	<b>Escala de motivación de Steers R., y Braunstein D. (1976)</b>  diseñada en primer lugar, para apreciar la estructura		

<p>neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Essalud 2019?</p> <p><b>Problema Específico 1.</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el poder de la motivación laboral y el potencial</p>	<p>de Uci- Neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Essalud 2019.</p> <p><b>Objetivo Específico 1.</b></p> <p>Precisar la relación entre el</p>	<p>Neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Essalud 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específica 1.</b></p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el poder de la motivación laboral y el potencial humano del personal</p>			<p><b>Condición de trabajo</b></p>	<p>2. Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que proporciona la institución son adecuados</p> <p>3 Los salarios que percibe le permite una vida cómoda</p> <p>4.Los reconocimientos que percibe hace que lo mantenga fiel a la institución</p> <p>5 Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto</p>	<p>diferencial y dinámica del sistema motivacional del sujeto</p> <p>El cuestionario de Steers y Braunstein que, basado en la técnica de Rensis Likert, plantea un total de 19 preguntas teniendo para las respuestas una escala de importancia de</p>
--	--	---	--	--	------------------------------------	---	--

<p>humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019?</p> <p><b>Problema Específico 2.</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el logro de metas de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial</p>	<p>poder de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019.</p> <p><b>Objetivo Específico 2.</b></p> <p>Señalar la relación entre el logro de metas de</p>	<p>asistencial en un Hospital de Essalud 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específica 2.</b></p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el logro de metas de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019.</p>		<p><b>Poder</b></p>	<p><b>Status</b></p>	<p>influye en que se sienta cómodo</p> <p>6 Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse seguro</p> <p>7 Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto hace que se motive a realizar su trabajo.</p> <p>8 El área donde labora le brinda seguridad y comodidad</p> <p>9 El ser aceptado me hace sentir</p>	<p>1 a 5 en 3 parámetros, es decir que para responder se utiliza una escala del 4 al 5 en absolutamente de acuerdo, 3 en indiferente y del 1 al 2 en absolutamente en desacuerdo, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada. El grado de</p>
---	---	--	--	---------------------	----------------------	--	--

<p>en un Hospital de Essalud 2019?</p> <p><b>Problema Específico 3.</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la afiliación de la motivación laboral y el potencial</p>	<p>la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019.</p>	<p><b>Hipótesis Específica 3.</b></p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la afiliación de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un</p>			<p><b>Supervisión</b></p>	<p>identificado y parte del grupo de trabajo</p> <p>10 Mi grupo de trabajo me hace sentir valorado</p> <p>11 Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar actualizado</p> <p>12 Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta importante</p> <p>13 Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o</p>	<p>motivación laboral se determina sumando los puntajes obtenidos en cada una de las 15 preguntas, lo cual permite clasificar el grado de motivación en: Alto (de 70 a 95), Medio (de 39 a 69) y Bajo (menor de 38).</p>
---	---	---	--	--	---------------------------	---	--

<p>humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019?</p>	<p><b>Objetivo Específico</b> <b>3.</b> Definir la relación entre la afiliación de la motivación laboral y el potencial humano del personal asistencial en un Hospital de Essalud 2019</p>	<p>Hospital de Essalud 2019.</p>			<p><b>Autonomía laboral</b></p>	<p>mal mi trabajo, haciendo que me sienta valorado 14 El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado 15 La supervisión es política institucional, pero nos mantiene satisfechos 16 Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y</p>	
--	--	----------------------------------	--	--	---------------------------------	---	--

						hace que me sienta importante		
				<b>Afiliación</b>	<b>Compañerismo y relaciones interpersonales</b>	17 Trabajo en compañía de otras personas 18. Construyo relaciones cercanas con los compañeros de trabajo 19. Me gusta pertenecer al grupo de trabajo.		
<b>Variable 2:</b> <b>potencial humano</b>								
				<b>variable</b>	<b>dimensión</b>	<b>indicador</b>	<b>ítem</b>	<b>instrumento</b>

			<b>Potencial humano</b>	<b>Habilidad técnica</b>	<b>Conocimiento</b>	<p>1. Tiene suficiente capacitación para desempeñar el cargo</p> <p>2. Tiene</p>	<p>Evaluación del potencial humano a través la de conducta o desempeño y distribución forzada del nivel operativo por fusión del método de escalas graficas con puntuación y método de frases descriptivas de lista de revisión de conductas:(Chiavenato, 2000)</p> <p>De la ponderación obtenida se establecen categorías para cada rango de puntuación y la acción inmediata a seguir</p>	
					<b>Experiencia en el puesto</b>	<p>experiencia en el servicio que está ejecutando</p> <p>3. Su trabajo exige mayor capacitación para rendir mas</p> <p>4. Podría tener mayor capacitación</p>		

						<p>5. Muestra seguridad en las actividades que realiza</p> <p>6. Si se le cuestiona acerca de alguna actividad relacionada con su trabajo responde con dificultad.</p> <p>7. Puede, por sí solo, planear, ejecutar y controlar sus tareas.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

						<p>8. Un curso de especialización es recomendable para su progreso en el trabajo.</p> <p>5. Muestra seguridad en las actividades que realiza</p> <p>6. Si se le cuestiona acerca de alguna actividad relacionada con su trabajo responde con dificultad.</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

						<p>7. Puede, por sí solo, planear, ejecutar y controlar sus tareas.</p> <p>8. Un curso de especialización es recomendable para su progreso en el trabajo.</p> <p>9. Tiene capacidad de comprensión</p> <p>10. Tiene capacidad de generar sugerencias constructivas</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

						<p>er mayor capacitación</p> <p>5.Muestra inseguridad en las actividades que realiza</p> <p>6. Si se le cuestiona acerca de alguna actividad relacionada con su trabajo responde con dificultad.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p><b>Seguridad en el trabajo</b></p> <p>5. Muestra seguridad en las actividades que realiza</p> <p>6. Si se le cuestiona acerca de alguna actividad relacionada con su trabajo responde con naturalidad.</p> <p>7. Puede, por sí solo, planear, ejecutar y controlar sus tareas.</p>	<p>Excelente (5)</p> <p>Muy bueno (4)</p> <p>Bueno (3)</p> <p>Regular (2)</p> <p>Deficiente (1)</p> <p>La sumatoria de puntos permite calificar al trabajador en su nivel potencial de trabajo como en ascenso o (170-190 puntos)</p> <p>Incentivo o reconocimiento ( 139-169 puntos)</p>	
					<p><b>iniciativa y superación</b></p> <p>8. Un curso de especialización es recomendable para</p>		

						su progreso en el trabajo.	Capacitación (100-138 puntos)
						9. Comprende y ejecuta las indicaciones de sus superiores	Reubicación (68-99 puntos) deficiente(35 - 67 puntos)
				<b>Rendimiento profesional</b>	<b>Habilidad y destreza</b>	10. Tiene capacidad de generar sugerencias constructivas	
						11. Cuenta con la capacidad de manejar múltiples tareas.	
						12. Desempeña un trabajo complejo, prestando mucha atención a las	

						instrucciones recibidas		
						<p><b>Concentración</b></p> <p>13. Demuestra concentración mental en el trabajo.</p> <p>14. Presta atención a las condiciones de trabajo, sobre todo al orden</p>		
						<p><b>responsabilidad</b></p> <p>15. El resultado del trabajo no presenta errores y es satisfactorio.</p> <p>16. Vigila cuidadosamente el desempeño de las</p>		

					<p>máquinas en el área en que trabaja.</p> <p><b>Competencia y superación</b></p> <p>17. Cumple con los objetivos en las fechas estimada</p> <p>18. Ejecuta las tareas con celeridad y eficacia</p>		
				<p><b>Habilidad laboral</b></p>	<p><b>Interés personal</b></p> <p>19. Las horas extras se ejecutan con calidad y entusiasmo</p> <p>20. El personal en labor merece toda la confianza</p> <p><b>Cortesía y presentación personal</b></p> <p>21. Muestra predisposición a las</p>		

						necesidades del servicio.		
						22. Es puntual al inicio de su horario		
					<b>Enseñanza y aprendizaje</b>	laboral y reuniones. 23. Participa activamente en los grupos de trabajo y aporta ideas		
					<b>Tolerancia</b>	24. Su apariencia es buena y agradable en el trato general. 25. Cuida de sí mismo y de sus compañeros durante el trabajo		

						<p>26. Tiene interés en aprender, y crecer profesionalmente</p> <p>27. Adquiere conocimientos y los comparte con sus compañeros</p>		
					<b>Iniciativa</b>	<p>28. Se siente cómodo y satisfecho en su área aun cuando debe repetir actividades de trabajo.</p> <p>29. Suele ayudar a las personas que lo necesitan.</p> <p>30. los consejos brindados por su</p>		

						<p>jefe, son aplicados con entusiasmo</p> <p>31. Muestra iniciativa ante las actividades que desempeña.</p> <p>32. La producción o resultados de su trabajo son favorables aun cuando labora bajo presión.</p> <p>33. Es cuidadoso en su presentación personal y en el vestir</p>		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

						34. Mantiene aseado su lugar de trabajo.		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

**ANEXO 2: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

**TITULO “RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL POTENCIAL HUMANO DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN UN HOSPITAL DE ESSALUD 2019”**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Motivación laboral	Necesidad o necesidades que van a determinar la forma de comportarse de una persona. Las	Es la forma en como los estímulos tanto internos como externos influyen en el individuo y lo conducen a	Logro de metas	Salario  Beneficios	1. El salario es acorde con los conocimientos y las labores que usted realiza.  2. Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que lo proporciona la	Variable independiente	1:nunca 2:casi nunca 3:ocasionalmente 4:casi siempre 5:siempre	El grado de motivación laboral se determina sumando los puntajes obtenidos en cada una de las 19 preguntas, lo cual permite clasificar el grado de motivación en: Alto (de 71 a 95), Medio (de 45 a 70) y Bajo (de 19 a 44)

<p>personas pueden actuar en función de factores motivador es diferenciados, es el impulso a la acción que puede estar provocado por un estímulo externo y también puede ser generado internamente</p>	<p>realizar actividades o comportarse de forma positiva</p>			<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>institución son adecuados.</p> <p>3. Los salarios que percibe le permiten una vida cómoda.</p> <p>4.Los reconocimientos que percibe hace que lo mantenga fiel a la institución.</p> <p>5Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta cómodo.</p> <p>6. Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar</p>			
--	---	--	--	-------------------------------	--	--	--	--

	nte por los procesos mentales del individuo		Poder	status	<p>donde trabaja y le permite sentirse seguro.</p> <p>7. Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto que hace que se motive a realizar su trabajo.</p> <p>8. El área donde labora le brinda seguridad y comodidad.</p> <p>9. El ser aceptado me hace sentir identificado y parte del grupo.</p> <p>10. Mi grupo de trabajo me hace sentir valorado</p>			
--	---	--	-------	--------	--	--	--	--

				supervisión	<p>11. Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar actualizado.</p> <p>12. Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta importante.</p> <p>13. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta valorado.</p> <p>14. El jefe de servicio supervisa constantemente al</p>			
--	--	--	--	-------------	---	--	--	--

			Afiliación	<p>autonomía laboral</p> <p>Compañerismo y relaciones interpersonales</p>	<p>personal y esto favorece a sentirse identificado.</p> <p>15. La supervisión es política institucional, pero nos mantiene satisfechos.</p> <p>16. Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta importante</p> <p>17. Trabajo en compañía de otras personas</p> <p>18. Construyo relaciones cercanas</p>			
--	--	--	------------	---	--	--	--	--



	<p>áreas humanas. Pero el potencial humano va más allá de las cosas que percibimos a través de los sentidos, existe en cada persona poderes sobrenaturales sorprende y cuando se</p>			<p>Seguridad en el trabajo</p> <p>Iniciativa y superación</p>	<p>3. Su trabajo exige más capacitación para rendir más.</p> <p>4. Podría tener mayor capacitación</p> <p>5. Muestra seguridad en las actividades que realiza</p> <p>7. Puede, por sí solo, planear, ejecutar y controlar sus tareas.</p> <p>8. Un curso de especialización es recomendable para su progreso en el trabajo.</p> <p>9. comprende y ejecuta las</p>			
--	--	--	--	---	---	--	--	--

	<p>aprende a utilizar es posible manifestar resultados admirables .</p>		<p>Rendimiento profesional</p>	<p>Habilidad y destreza</p> <p>Concentración</p>	<p>indicaciones de sus superiores</p> <p>10. Tiene capacidad de generar sugerencias constructivas</p> <p>11. Cuenta con la capacidad de manejar múltiples tareas.</p> <p>12. Desempeña un trabajo complejo, prestado mucha atención a las instrucciones recibidas</p> <p>13. Demuestra concentración mental en el trabajo.</p>			
--	---	--	--------------------------------	--	--	--	--	--

				<p>Responsabilidad</p> <p>Competencia y superación</p>	<p>14. Presta atención a las condiciones de trabajo, sobre todo al orden</p> <p>15. El resultado del trabajo presenta no presenta errores y es satisfactorio.</p> <p>16. Vigila cuidadosamente el desempeño de las máquinas en el área en que trabaja.</p> <p>17. Cumple con los objetivos en las fechas estimadas.</p> <p>18. Ejecuta las tareas con celeridad y entusiasmo.</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

			Habilidad laboral	Interés personal	<p>19. Las horas extras se ejecutan con calidad y entusiasmo.</p> <p>20. El personal en labor merece toda la confianza.</p> <p>21. Muestra predisposición a las necesidades del servicio.</p> <p>22. Es puntual al inicio de su horario laboral y reuniones.</p> <p>23. Participa activamente en los grupos de trabajo y aporta ideas</p>			
				Cortesía				

				<p>Enseñanza y aprendizaje</p> <p>Tolerancia</p>	<p>24. Su apariencia es buena y agradable en el trato general.</p> <p>25. Cuida de sí mismo y de sus compañeros durante el Trabajo</p> <p>26. Tiene interés en aprender y crecer profesionalmente.</p> <p>27. Adquiere conocimientos y los comparte con sus compañeros</p> <p>28. Se siente cómodo y satisfecho en su área aun cuando debe repetir actividades de trabajo</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

				<p>Iniciativa</p> <p>Presentación personal</p>	<p>29. Suele ayudar a las personas que lo necesitan.</p> <p>30. Los consejos brindados por su jefe, son aplicados con entusiasmo</p> <p>31. Muestra iniciativa ante las actividades que desempeña.</p> <p>32. La producción o resultados de su trabajo.</p> <p>33. Es cuidadoso en su presentación personal y en el vestir</p> <p>34. Mantiene aseado su lugar de trabajo.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

**ANEXO 3: Instrumento 1 ESTUDIO DE MOTIVACION LABORAL (personal asistencial)**

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación laboral del personal asistencial de enfermería del 2 A UCIN - HNERM.  
Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Indique si coincide (5) y si discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5.

5= siempre, 4=casi siempre, 3=ocasionalmente, 2= casi nunca, 1= nunca

	1	2	3	4	5
1. El salario es acorde con los conocimientos y las labores que Usted realiza.					
2 Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que proporciona la institución son adecuados					
3 Los salarios que percibe le permite una vida cómoda					
4.Los reconocimientos que percibe hace que lo mantenga fiel a la institución					
5 Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta cómodo					
6 Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse seguro					
7 Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto hace que se motive a realzar su trabajo.					
8 El área donde labora le brinda seguridad y comodidad					
9 El ser aceptado por me hace sentir identificado y parte del grupo de trabajo					
10 Mi grupo de trabajo me hace sentir valorado					
11 Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar actualizado					

12 Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta importante				
13 Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta valorado				
14 El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado				
15 La supervisión es política institucional, pero nos mantiene satisfechos				
16 Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta importante				
17 Trabajo en compañía de otras personas				
18. Construyo relaciones cercanas con los compañeros de trabajo				
19. Me gusta pertenecer al grupo de trabajo.				

**ANEXO 4: Instrumento 2: Evaluación del potencial humano (administrativo de enfermería)**

La presente evaluación tiene por finalidad conocer el potencial a través del desempeño del personal asistencial de enfermería del 2 A UCIN - HNERM.

Indique si coincide (5) y si discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5.

5= siempre, 4=casi siempre, 3=ocasionalmente, 2= casi nunca, 1= nunca

	1	2	3	4	5
1. Tiene suficiente capacitación para desempeñar el cargo					
2. Tiene experiencia en el servicio que está ejecutando					
3. Su trabajo no exige más capacitación del trabajo para rendir más.					
4. Podría tener mayor capacitación					
5. Muestra seguridad en las actividades que realiza					
6. Si se le cuestiona acerca de alguna actividad relacionada con su trabajo responde naturalmente					
7. Puede, por sí solo, planear, ejecutar y controlar sus tareas.					
8. Un curso de especialización es recomendable para su progreso en el trabajo.					
9. comprende y ejecuta las indicaciones					

<p>10. Tiene capacidad de generar sugerencias constructivas</p> <p>11. cuenta con la capacidad de manejar múltiples tareas.</p> <p>12. Desempeña un trabajo complejo, prestando mucha atención a las instrucciones recibidas</p> <p>13. Demuestra concentración mental en el trabajo.</p> <p>14. Presta atención a las condiciones de trabajo, sobre todo al orden</p> <p>15. El resultado del trabajo no presenta errores y es satisfactorio.</p> <p>16. Vigila cuidadosamente el desempeño de las máquinas en el área en que trabaja.</p> <p>17. Cumple con los objetivos en las fechas estimadas</p> <p>18. Ejecuta las tareas con celeridad y eficacia</p> <p>19. Las horas extras se ejecutan con calidad y entusiasmo</p> <p>20. el personal en labor merece toda la confianza.</p> <p>21. Muestra predisposición a las necesidades del servicio.</p> <p>22. Es puntual al inicio de su horario laboral y reuniones.</p>					
--	--	--	--	--	--

23. participa activamente en los grupos de trabajo y aporta ideas				
24. Su apariencia es buena y agradable en el trato general.				
25. Cuida de sí mismo y de sus compañeros durante el trabajo				
26. Tiene interés en aprender y crecer profesionalmente.				
27. Adquiere conocimientos y los compare con sus compañeros				
28. Se siente cómodo y satisfecho en su área aun cuando debe repetir actividades de trabajo.				
29. Suele ayudar a las personas que lo necesitan.				
30. Los consejos brindados por su jefe, son aplicados con entusiasmo				
31. Muestra iniciativa ante las actividades que desempeña.				
32. La producción o resultados de su trabajo son favorables aun cuando trabaja bajo presión				
33. Es cuidadoso en su presentación personal y en el vestir				
34. Mantiene aseado su lugar de trabajo.				

## ANEXO 5: CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita):

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría con mención Gestión de los servicios de la salud** de la UCV, en la sede **Lima Este** promoción **2018-II**, aula 610B, requerimos validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual se optará el grado de Magíster.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Motivación laboral y su relación con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, es conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

## **ANEXO 6: DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable: MOTIVACION LABORAL**

Necesidad o necesidades que van a determinar la forma de comportarse de una persona. Las personas pueden actuar en función de factores motivadores diferenciados, es el impulso a la acción que puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Dimensión 1: LOGRO DE METAS**

Impulso o fuerza que hace que las personas actúen en buscar del mayor éxito en todo trabajo, que desarrollen el deseo de ciertos individuos de realizar mejor, que los que les rodean, sus actos o tareas. Tengan la responsabilidad personal de proponer soluciones a los problemas que existen, situaciones en las que pueden obtener una retroalimentación inmediata sobre de su desempeño, con el fin de conocer si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan establecer metas desafiantes

#### **Dimensión 2: PODER**

Deseo de controlar a los demás y el entorno por parte del individuo, adquiriendo la autoridad para modificar situaciones el poder personal se desarrollará cuando se trate de influir o controlar a las persona, y el poder socializado se desarrollara cuando se utilice el poder para conseguir el beneficio de la empresa o de su equipo poder para beneficio de su equipo y de la empresa

#### **Dimensión 3: AFILIACION**

Lo que lleva a las personas a desarrollar relaciones de cordialidad y satisfacción con otras personas. La persona necesita ser parte de un grupo, y así sentir la estima de otros y tener su aprecio. A plazo largo este factor crea un ambiente laboral agradable, que influye y está relacionado con los demás factores motivadores.

## **ANEXO 7: DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable: POTENCIAL HUMANO**

El potencial humano se define como lo que el hombre es capaz de hacer, lo que una persona tiene en su interior y obviamente dicho potencial se puede entrenar.

#### **Dimensiones de las variables:**

##### **Dimensión 1 HABILIDAD TÉCNICA**

Es el conocimiento y competencia en un área determinada y especializada que debe ser permanente, tener conocimiento implica tener información, ideas, conceptos, experiencias, aprendizaje sobre dicha área especializada.

##### **Dimensión 2 RENDIMIENTO PROFESIONAL**

Es la forma en la que se concreta la contribución de las personas a la organización en la que trabaja, con ello contribuyen al logro de las finalidades organizativas, también se define como el proceso de articulación de objetivos organizativos e individuales, puesto al servicio de la estrategia de la organización transformando en resultados efectivos y coherentes, que representan una contribución real de las personas a los resultados de la organización

##### **Dimensión 3 HABILIDAD LABORAL**

Es la formación académica como punto de partida y base para la carrera profesional, al acceder al puesto de trabajo adquiere y desarrolla capacidades y habilidades demostrando su competitividad y que reúne las características que mejoran su empleabilidad, es capaz permanentemente de buscar estrategias de mejora, tiene gran capacidad de adaptación afrontando los cambios del mundo laboral dinámico, es a su vez creativo e innovador lo que lo hace abierto al entorno y receptivo, es comunicativo y colaborador, tiene inteligencia emocional pues siente empatía, toma decisiones resolutiva

## ANEXO 8: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: MOTIVACIÓN LABORAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
LOGRO DE METAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>SALARIO</li> <li>BENEFICIOS</li> <li>CONDICION DE TRABAJO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2,3,4</li> <li>5,6,7,8</li> </ul>	<p>Las respuestas en una escala de importancia de 1 a 5 en 3 parámetros, es decir que para responder se utiliza una escala del 4 al 5 en absolutamente de acuerdo, 3 en indiferente y del 1 al 2 en absolutamente en desacuerdo, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada. El grado de motivación laboral se determina sumando los puntajes obtenidos en cada una de las 15 preguntas, lo cual permite clasificar el grado de motivación en: Alto (de 70 a 95), Medio (de 39 a 69) y Bajo (menor de 38)</p>
PODER	<ul style="list-style-type: none"> <li>STATUS</li> <li>SUPERVISION</li> <li>AUTONOMIA LABORAL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>9,10,11,12</li> <li>13,14,15</li> <li>16</li> </ul>	
AFILIACION	<ul style="list-style-type: none"> <li>COMPañERISMO Y RELACIONES INTERPERSONALES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>17,18,19</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia.

## ANEXO 9: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: POTENCIAL HUMANO

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
HABILIDAD TECNICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONOCIMIENTO</li> <li>• EXPERIENCIA EN EL PUESTO</li> <li>• SEGURIDAD EN EL TRABAJO</li> <li>• INICIATIVA Y SUPERACION</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,6</li> <li>• 2,3,4</li> <li>• 5,7</li> <li>• 8,9,10</li> </ul>	De la ponderación obtenida se establecen categorías para cada rango de puntuación y la acción inmediata a seguir Siempre (5) Casi siempre (4)
RENDIMIENTO PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HABILIDAD Y DESTREZA</li> <li>• CONCENTRACION</li> <li>• RESPONSABILIDAD</li> <li>• COMPETENCIA Y SUPERACION</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11,12,13</li> <li>• 14,15</li> <li>• 16,17</li> <li>• 18,19,20</li> </ul>	ocasionalmente (3) casi nunca (2) nunca(1)
HABILIDAD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• INTERES PERSONAL</li> <li>• CORTESIA</li> <li>• ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE</li> <li>• TOLERANCIA</li> <li>• INICIATIVA</li> <li>• PRESENTACION PERSONAL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 21,22,23</li> <li>• 24,25</li> <li>• 26,27</li> <li>• 28,29,30</li> <li>• 31,32</li> <li>• 33,34</li> </ul>	La sumatoria de puntos permite calificar al trabajador en su nivel potencial de trabajo como en ascenso o (170-190 puntos) Incentivo o reconocimiento ( 139-169 puntos) Capacitación (100-138 puntos) Reubicación (68-99 puntos) deficiente(35 -67 puntos)

Fuente: Elaboración propia.

## ANEXO 10: CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por la alumna de la Maestría de Gestión de Servicios de Salud Br. Zoila Elizabeth Cárdenas Quevedo de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es buscar la relación entre la motivación con el potencial humano en personal asistencial de cuidado intensivo neonatal Essalud 2019.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 19 preguntas. Esto tomará aproximadamente de 05 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Br. Zoila Elizabeth Cárdenas Quevedo o al correo [zoilacardenasquevedo@hotmail.com](mailto:zoilacardenasquevedo@hotmail.com)

Desde ya le agradecemos su participación.

Nombre del autor: Br. Zoila Elizabeth Cárdenas Quevedo

Firma del Autor

-----  

---

  
Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Br. Zoila Elizabeth Cárdenas Quevedo. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es buscar la relación entre la motivación con el potencial humano en personal asistencial de cuidado intensivo neonatal Essalud 2019

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario de 19 preguntas, lo cual tomará aproximadamente 05 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la

investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto genere perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre esta investigación, para lo cual puedo contactar a la Br. Zoila Elizabeth Cardenas Quevedo o al correo [zoilacardenasquevedo@hotmail.com](mailto:zoilacardenasquevedo@hotmail.com)

-----  
Nombre del Participante

-----  
Firma del Participante

-----  
Fecha

ANEXO 11 : EXCEL: 124 SUJETOS VARIABLE MOTIVACION LABORAL

AE25		fx																										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y			
1	porznanar	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	TOTA	D1	D2	D3				
2	zujeta1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	80	36	36	12				
3	zujeta2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12				
4	zujeta3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	84	34	35	15				
5	zujeta4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	35	36	12				
6	zujeta5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	84	36	35	14				
7	zujeta6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	24	24	9				
8	zujeta7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12				
9	zujeta8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15				
10	zujeta9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12				
11	zujeta10	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	31	33	15				
12	zujeta11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15				
13	zujeta12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	84	36	37	13				
14	zujeta13	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	64	26	25	12				
15	zujeta14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	84	35	36	14				
16	zujeta15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	86	37	38	15				
17	zujeta16	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	82	30	31	15				
18	zujeta17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15				
19	zujeta18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	84	32	32	15				
20	zujeta19	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	83	35	35	13				
21	zujeta20	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	70	27	27	14				
22	zujeta21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	84	32	32	15				
23	zujeta22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	70	30	29	12				
24	zujeta23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	73	32	32	12				
25	zujeta24	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	36	36	15				
26	zujeta25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	91	40	40	14				
27	zujeta26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12				
28	zujeta27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	69	32	32	12				
29	zujeta28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15				
30	zujeta29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	24	24	9				
31	zujeta30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12				
32	zujeta31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12				
33	zujeta32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	32	32	15				
34	zujeta33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15				
35	zujeta34	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	76	34	35	11				
36	zujeta35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15				
37	zujeta36	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	63	26	27	11				
38	zujeta37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15				
39	zujeta38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15				
40	zujeta39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12				
41	zujeta40	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	82	34	35	14				
42	zujeta41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12				
43	zujeta42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12				
44	zujeta43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12				
45	zujeta44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15				
46	zujeta45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	83	32	32	15				
47	zujeta46	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	88	38	37	15				
48	zujeta47	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	35	36	12				
49	zujeta48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12				

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
49	rujeta 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12	
50	rujeta 49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15	
51	rujeta 50	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	85	35	35	15	
52	rujeta 51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	82	32	32	15	
53	rujeta 52	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	86	35	36	15	
54	rujeta 53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12	
55	rujeta 54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15	
56	rujeta 55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	90	40	40	15	
57	rujeta 56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	82	32	32	15	
58	rujeta 57	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	27	27	12	
59	rujeta 58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	61	24	24	12	
60	rujeta 59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12	
61	rujeta 60	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	39	12	
62	rujeta 61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	79	32	32	15	
63	rujeta 62	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	85	34	35	12	
64	rujeta 63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15	
65	rujeta 64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	78	32	32	12	
66	rujeta 65	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	87	35	36	12	
67	rujeta 66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	24	24	9	
68	rujeta 67	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	35	36	12	
69	rujeta 68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	32	33	15	
70	rujeta 69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	82	32	32	15	
71	rujeta 70	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	83	33	34	13	
72	rujeta 71	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	85	36	36	14	
73	rujeta 72	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	86	36	37	15	
74	rujeta 73	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	69	28	28	11	
75	rujeta 74	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	75	28	28	15	
76	rujeta 75	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	84	34	35	12	
77	rujeta 76	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	83	36	36	12	
78	rujeta 77	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	36	36	12	
79	rujeta 78	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	75	35	34	12	
80	rujeta 79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15	
81	rujeta 80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	73	32	32	12	
82	rujeta 81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12	
83	rujeta 82	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	77	36	36	12	
84	rujeta 83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12	
85	rujeta 84	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	83	35	36	12	
86	rujeta 85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15	
87	rujeta 86	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	83	34	35	13	
88	rujeta 87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15	
89	rujeta 88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	80	32	32	12	
90	rujeta 89	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	25	25	12	
91	rujeta 90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15	
92	rujeta 91	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	82	32	33	14	
93	rujeta 92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15	
94	rujeta 93	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	84	34	34	15	
95	rujeta 94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	40	40	12	
96	rujeta 95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12	
97	rujeta 96	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	70	27	28	11	

AE25		fx																									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y		
97	zujeta 96	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	70	27	28	11			
98	zujeta 97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	24	24	9			
99	zujeta 98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15			
100	zujeta 99	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	24	25	12			
101	zujeta 100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15			
102	zujeta 101	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	64	25	25	12			
103	zujeta 102	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	47	19	21	9			
104	zujeta 103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15			
105	zujeta 104	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	27	28	12			
106	zujeta 105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12			
107	zujeta 106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15			
108	zujeta 107	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	69	26	27	12			
109	zujeta 108	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	71	35	34	12			
110	zujeta 109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	40	40	15			
111	zujeta 110	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	77	32	33	12			
112	zujeta 111	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	76	37	37	12			
113	zujeta 112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12			
114	zujeta 113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12			
115	zujeta 114	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	80	32	33	12			
116	zujeta 115	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43	20	21	6			
117	zujeta 116	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	35	36	12			
118	zujeta 117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12			
119	zujeta 118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	32	32	12			
120	zujeta 119	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	84	35	35	15			
121	zujeta 120	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	83	35	35	15			
122	zujeta 121	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	84	37	36	13			
123	zujeta 122	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	85	36	37	15			
124	zujeta 123	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	36	36	12			
125	zujeta 124	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	33	33	12			
126																											
127																											







## ANEXO 13: SPSS STATICS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS Y CORRELACION DE VARIABLES

Visible: 16 de 16 variables

	logro dem etas	poder	afiliacion	Motivacio nlaboral	habilidad ecnica	rendimien toprofesio nal	habilidad aboral	Potencial humano	ML1	PH1	ldm1	p1	a1	ht1
1	36	36	12	80	34	39	56	129	alto	incentivo	alto	alto	medio	capacitacion
2	32	32	12	76	43	45	62	150	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
3	34	35	15	84	42	45	60	147	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
4	35	36	12	81	33	40	67	140	alto	incentivo	alto	alto	medio	capacitacion
5	36	35	14	84	41	42	56	139	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
6	24	24	9	57	39	46	70	155	medio	ascenso	medio	medio	medio	incentivo
7	32	32	12	76	41	41	66	148	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
8	40	40	15	95	40	40	67	147	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
9	32	32	12	76	34	34	62	126	alto	incentivo	alto	alto	medio	capacitacion
10	31	33	15	86	34	30	42	100	alto	capacitacion	medio	alto	alto	capacitacion
11	40	40	15	95	43	50	70	163	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
12	36	37	13	84	39	45	61	145	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
13	26	25	12	64	40	43	63	146	medio	ascenso	medio	medio	medio	incentivo
14	35	36	14	84	43	40	64	147	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
15	37	38	15	86	40	41	64	145	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
16	30	31	15	82	38	44	64	146	alto	ascenso	medio	medio	alto	incentivo
17	40	40	15	95	37	38	62	137	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
18	32	32	15	84	39	45	65	149	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
19	35	35	13	83	40	49	70	159	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
20	27	27	14	70	41	42	64	147	alto	ascenso	medio	medio	alto	incentivo
21	32	32	15	84	38	40	56	134	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
22	30	29	12	70	42	40	66	148	alto	ascenso	medio	medio	medio	incentivo

Vista de datos    Vista de variables

Visible: 16 de 16 variables

	logro dem etas	poder	afiliacion	Motivacio nlaboral	habilidad ecnica	rendimien toprofesio nal	habilidad aboral	Potencial humano	ML1	PH1	ldm1	p1	a1	ht1
22	30	29	12	70	42	40	66	148	alto	ascenso	medio	medio	medio	incentivo
23	32	32	12	73	36	41	68	145	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
24	36	36	15	89	50	50	62	162	alto	ascenso	alto	alto	alto	ascenso
25	40	40	14	91	44	47	60	151	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
26	32	32	12	76	40	44	64	148	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
27	32	32	12	69	38	45	63	146	medio	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
28	40	40	15	95	41	44	63	148	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
29	24	24	9	57	38	44	60	142	medio	incentivo	medio	medio	medio	incentivo
30	32	32	12	76	36	47	62	145	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
31	32	32	12	76	36	46	65	147	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
32	32	32	15	85	39	42	62	143	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
33	40	40	15	95	37	43	65	145	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
34	34	35	11	76	43	40	63	146	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
35	40	40	15	95	40	43	60	143	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
36	26	27	11	63	36	42	59	137	medio	incentivo	medio	medio	medio	incentivo
37	40	40	15	95	35	42	57	134	alto	incentivo	alto	alto	alto	capacitacion
38	40	40	15	95	26	37	50	113	alto	capacitacion	alto	alto	alto	reubicacion
39	32	32	12	76	34	40	56	130	alto	incentivo	alto	alto	medio	capacitacion
40	34	35	14	82	22	37	47	106	alto	capacitacion	alto	alto	alto	reubicacion
41	32	32	12	76	43	50	70	163	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
42	32	32	12	76	36	47	64	147	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
43	32	32	12	76	37	46	59	142	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo

43	32	32	12	76	37	46	59	142	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
44	40	40	15	95	39	44	62	145	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
45	32	32	15	83	34	25	43	102	alto	capacitacion	alto	alto	alto	capacitacion
46	38	37	15	88	26	20	40	86	alto	capacitacion	alto	alto	alto	reubicacion
47	35	36	12	81	18	16	32	66	alto	reubicacion	alto	alto	medio	deficiente
48	32	32	12	76	27	26	37	90	alto	capacitacion	alto	alto	medio	reubicacion
49	40	40	15	95	18	16	16	50	alto	reubicacion	alto	alto	alto	deficiente
50	35	35	15	85	24	20	19	63	alto	reubicacion	alto	alto	alto	reubicacion
51	32	32	15	82	33	21	40	94	alto	capacitacion	alto	alto	alto	capacitacion
52	35	36	15	86	34	29	38	101	alto	capacitacion	alto	alto	alto	capacitacion
53	32	32	12	76	35	36	52	123	alto	incentivo	alto	alto	medio	capacitacion
54	40	40	15	95	28	20	42	90	alto	capacitacion	alto	alto	alto	capacitacion
55	40	40	15	90	32	30	50	112	alto	capacitacion	alto	alto	alto	capacitacion
56	32	32	15	82	42	40	60	142	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
57	27	27	12	71	38	45	64	147	alto	ascenso	medio	medio	medio	incentivo
58	24	24	12	61	18	19	31	68	medio	reubicacion	medio	medio	medio	deficiente
59	32	32	12	76	26	20	28	74	alto	capacitacion	alto	alto	medio	reubicacion
60	40	39	12	84	37	44	60	141	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
61	32	32	15	79	18	17	30	65	alto	reubicacion	alto	alto	alto	deficiente
62	34	35	12	85	39	42	58	139	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
63	40	40	15	95	30	24	34	88	alto	capacitacion	alto	alto	alto	capacitacion
64	32	32	12	76	30	26	22	80	alto	capacitacion	alto	alto	medio	capacitacion

	logro dem etas	poder	afiliacion	Motivacio nlaboral	habilidad ecnica	rendimien toprofesio nal	habilidad aboral	Potencial humano	ML1	PH1	ldm1	p1	a1	ht1
64	32	32	12	78	30	26	33	89	alto	capacitacion	alto	alto	medio	capacitacion
65	35	36	12	87	34	34	41	109	alto	capacitacion	alto	alto	medio	capacitacion
66	24	24	9	57	39	31	53	123	medio	incentivo	medio	medio	medio	incentivo
67	35	36	12	81	39	43	59	141	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
68	32	33	15	87	32	24	40	96	alto	capacitacion	alto	alto	alto	capacitacion
69	32	32	15	82	26	23	34	83	alto	capacitacion	alto	alto	alto	reubicacion
70	33	34	13	83	31	30	39	100	alto	capacitacion	alto	alto	alto	capacitacion
71	36	36	14	85	38	48	63	149	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
72	36	37	15	86	40	43	61	144	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
73	28	28	11	69	40	40	63	143	medio	incentivo	medio	medio	medio	incentivo
74	28	28	15	75	40	46	61	147	alto	ascenso	medio	medio	alto	incentivo
75	34	35	12	84	36	42	64	142	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
76	36	36	12	83	38	45	61	144	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
77	36	36	12	80	39	47	62	148	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
78	35	34	12	75	38	43	60	141	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
79	40	40	15	95	38	47	60	145	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
80	32	32	12	73	39	43	63	145	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
81	32	32	12	76	36	40	56	132	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
82	36	36	12	77	44	50	70	164	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
83	32	32	12	76	36	40	61	137	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
84	35	36	12	83	41	50	70	161	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
85	40	40	15	95	40	44	62	152	alto	ascenso	alto	alto	alto	ascenso

	logro dem etas	poder	afiliacion	Motivacio nlaboral	habilidad ecnica	rendimien toprofesio nal	habilidad aboral	Potencial humano	ML1	PH1	ldm1	p1	a1	ht1
85	40	40	15	95	49	41	62	152	alto	ascenso	alto	alto	alto	ascenso
86	34	35	13	83	40	48	62	150	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
87	40	40	15	95	40	43	63	146	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
88	32	32	12	80	32	30	42	104	alto	capacitacion	alto	alto	medio	capacitacion
89	25	25	12	69	40	47	67	154	medio	ascenso	medio	medio	medio	incentivo
90	40	40	15	95	38	46	62	146	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
91	32	33	14	82	40	44	65	149	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
92	40	40	15	95	40	45	64	149	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
93	34	34	15	84	36	42	64	142	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
94	40	40	12	85	41	44	63	148	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
95	32	32	12	76	39	44	63	146	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
96	27	28	11	70	36	44	62	142	alto	incentivo	medio	medio	medio	incentivo
97	24	24	9	57	41	42	63	146	medio	ascenso	medio	medio	medio	incentivo
98	40	40	15	95	37	42	63	142	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
99	24	25	12	68	44	43	61	148	medio	ascenso	medio	medio	medio	incentivo
100	40	40	15	95	42	42	66	150	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
101	25	25	12	64	34	22	35	91	medio	capacitacion	medio	medio	medio	capacitacion
102	19	21	9	47	29	24	35	88	medio	capacitacion	bajo	medio	medio	capacitacion
103	40	40	15	95	27	30	36	93	alto	capacitacion	alto	alto	alto	reubicacion
104	27	28	12	70	24	20	31	75	alto	capacitacion	medio	medio	medio	reubicacion
105	32	32	12	76	34	24	39	97	alto	capacitacion	alto	alto	medio	capacitacion
106	40	40	15	95	36	20	34	80	alto	capacitacion	alto	alto	alto	reubicacion

Visible: 16 de 16 variables

	logro dem etas	poder	afiliacion	Motivacio nlaboral	habilidad ecnica	rendimien toprofesio nal	habilidad aboral	Potencial humano	ML1	PH1	ldm1	p1	a1	ht1
106	40	40	15	95	26	20	34	80	alto	capacitacion	alto	alto	alto	reubicacion
107	26	27	12	69	32	30	35	97	medio	capacitacion	medio	medio	medio	capacitacion
108	35	34	12	71	28	23	32	83	alto	capacitacion	alto	alto	medio	capacitacion
109	40	40	15	95	32	25	33	90	alto	capacitacion	alto	alto	alto	capacitacion
110	32	33	12	77	32	36	53	121	alto	incentivo	alto	alto	medio	capacitacion
111	37	37	12	76	34	35	50	119	alto	incentivo	alto	alto	medio	capacitacion
112	32	32	12	76	36	44	62	142	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
113	32	32	12	76	37	48	65	150	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
114	32	33	12	80	39	40	63	142	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
115	20	21	6	43	41	46	64	151	medio	ascenso	medio	medio	bajo	incentivo
116	35	36	12	80	41	46	65	152	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
117	32	32	12	76	36	43	62	141	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
118	32	32	12	76	38	42	60	140	alto	incentivo	alto	alto	medio	incentivo
119	35	35	15	84	44	43	60	147	alto	ascenso	alto	alto	alto	incentivo
120	35	35	15	83	36	42	59	137	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
121	37	36	13	84	32	38	56	126	alto	incentivo	alto	alto	alto	capacitacion
122	36	37	15	85	36	42	55	133	alto	incentivo	alto	alto	alto	incentivo
123	36	36	12	80	32	43	60	135	alto	incentivo	alto	alto	medio	capacitacion
124	33	33	12	78	42	47	63	152	alto	ascenso	alto	alto	medio	incentivo
125														
126														
127														

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	logrodemetas	Numérico	8	0		{1, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	poder	Numérico	8	0		{1, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	afiliacion	Numérico	8	0		{1, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	Motivacionla...	Numérico	8	0		{1, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	habilidadtec...	Numérico	8	0		{1, deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	rendimiento...	Numérico	8	0		{1, deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	habilidadlab...	Numérico	8	0		{1, deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	Potencialhu...	Numérico	8	0		{1, deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	ML1	Numérico	8	0		{1, bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
10	PH1	Numérico	8	0		{1, deficient...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
11	ldm1	Numérico	8	0		{1, bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
12	p1	Numérico	8	0		{1, bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
13	a1	Numérico	8	0		{1, bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
14	ht1	Numérico	8	0		{1, deficient...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
15	rp1	Numérico	8	0		{1, deficient...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
16	hl1	Numérico	8	0		{1, deficient...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

1

Vista de datos **Vista de variables**

## ANEXO 14

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS</b>								
1	El salario es acorde con los conocimientos y las labores que usted realiza	X		X		X		
2	Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que proporciona la institución son adecuados	X		X		X		
3	Los salarios que percibe le permiten una vida cómoda	X		X		X		
4	Los reconocimientos que percibe hacen que lo mantenga fiel a la institución	X		X		X		
5	Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta cómodo	X		X		X		
6	Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse seguro	X		X		X		
7	Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto hace que se motive a realizar su trabajo	X		X		X		
8	El área donde labora le brinda seguridad y comodidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: PODER</b>								
9	El ser aceptado me hace sentir identificado y parte del grupo	X		X		X		
10	Mi grupo de trabajo me hace sentir valorado	X		X		X		
11	Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar actualizado	X		X		X		
12	Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta importante	X		X		X		
13	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta valorado	X		X		X		
14	El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado	X		X		X		

15	La supervisión es política institucional, pero nos mantiene satisfechos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta importante	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Trabajo en compañía de otras personas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Construyo relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Me gusta pertenecer al grupo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Soto Jimmy ..... DNI: 25580673

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico .....

<sup>1</sup>Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

...de 11...del 20...

Jimmy Soto Salazar  
 Firma del Experto Informante.  
 PSICOLOGO  
 C.Ps.P. 4092

## ANEXO 15

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: POTENCIAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDAD TÉCNICA</b>							
1	Tiene suficiente capacitación para desempeñar el cargo	X		X		X		
2	Tiene suficiente experiencia en el servicio que está ejecutando	X		X		X		
3	Su trabajo no exige más capacitación para rendir mas	X		X		X		
4	Podría tener mayor capacitación	X		X		X		
5	Muestra seguridad en las actividades que realiza	X		X		X		
6	Si se le cuestiona acerca de alguna actividad relacionada con su trabajo responde naturalmente	X		X		X		
7	Puede, por si solo, planear, ejecutar y controlar sus tareas	X		X		X		
8	Un curso de especialización es recomendable para su progreso en el trabajo	X		X		X		
9	Comprende y ejecuta las indicaciones	X		X		X		
10	Tiene capacidad de generar sugerencias constructivas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO PROFESIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuenta con la capacidad de manejar múltiples tareas	X		X		X		
12	Desempeña un trabajo complejo, prestando atención a las instrucciones recibidas	X		X		X		
13	Demuestra concentración mental en el trabajo	X		X		X		
14	Presta atención a las condiciones de trabajo, sobre todo al orden	X		X		X		
15	El resultado del trabajo no presenta errores y es satisfactorio	X		X		X		
16	Vigila cuidadosamente el desempeño de las máquinas en el área que trabaja	X		X		X		
17	Cumple con los objetivos en las fechas estimadas	X		X		X		
18	Ejecuta las tareas con celeridad y eficacia	X		X		X		
19	Las horas extras se ejecutan con calidad y entusiasmo	X		X		X		
20	El personal en labor merece toda la confianza	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDAD LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Muestra predisposición a las necesidades del servicio	X		X		X		

22	Es puntual al inicio de su horario laboral y reuniones	X		X		X	
23	Participa activamente en los grupos de trabajo y aporta ideas	0		X		X	
24	Su apariencia es buena y agradable en el trato general	X		X		X	
25	Cuida de sí mismo y de sus compañeros durante el trabajo	X		X		X	
26	Tiene interés en aprender y crecer profesionalmente	X		X		X	
27	Adquiere conocimientos y los comparte con sus compañeros	X		X		X	
28	Se siente cómodo y satisfecho en su área aun cuando debe repetir actividades de trabajo	X		X		X	
29	Suele ayudar a las personas que lo necesitan	X		X		X	
30	Los consejos brindados por su jefe, son aplicados con entusiasmo	X		X		X	
31	Muestra iniciativa ante las actividades que desempeña	X		X		X	
32	La producción o resultados de su trabajo son favorables aun cuando labora bajo presión	X		X		X	
33	Es cuidadoso en su presentación personal y en el vestir	X		X		X	
34	Mantiene aseado su lugar de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Paul Sergio Juez ..... DNI: 2550673

Especialidad del validador: Psicólogo .....

- <sup>1</sup>**Perfinitencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

27 de 11 del 2009

[Firma]  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS</b>								
1	El salario es acorde con los conocimientos y las labores que usted realiza	✓		✓		✓		
2	Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que proporciona la institución son adecuados	✓		✓		✓		
3	Los salarios que percibe le permiten una vida cómoda	✓		✓		✓		
4	Los reconocimientos que percibe hacen que lo mantenga fiel a la institución	✓		✓		✓		
5	Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta cómodo	✓		✓		✓		
6	Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse seguro	✓		✓		✓		
7	Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto hace que se motive a realizar su trabajo	✓		✓		✓		
8	El área donde labora le brinda seguridad y comodidad.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: PODER</b>								
9	El ser aceptado me hace sentir identificado y parte del grupo	✓		✓		✓		
10	Mi grupo de trabajo me hace sentir valorado	✓		✓		✓		
11	Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar actualizado	✓		✓		✓		
12	Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta importante	✓		✓		✓		
13	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta valorado	✓		✓		✓		
14	El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado	✓		✓		✓		

15	La supervisión es política institucional, pero nos mantiene satisfechos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta importante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Trabajo en compañía de otras personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Construyo relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Me gusta pertenecer al grupo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: D<sup>a</sup> Cristina Ruiz Quilcat DNI: 70123971

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ESTOMATOLOGIA

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT  
Maestro en Estomatología  
C.O.P. 31995

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE POTENCIAL HUMANO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci <sup>a1</sup>		Relevanci <sup>a2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : HABILIDAD TECNICA</b>							
1	Tiene suficiente capacitación para desempeñar el cargo	✓		✓		✓		
2	Tiene suficiente experiencia en el servicio que está ejecutando	✓		✓		✓		
3	Su trabajo exige mayor capacitación para rendir mas	✓		✓		✓		
4	Podría tener mayor capacitación	✓		✓		✓		
5	Muestra seguridad en las actividades que realiza	✓		✓		✓		
6	Si se le cuestiona acerca de alguna actividad relacionada con su trabajo responde con naturalidad	✓		✓		✓		
7	Puede, por sí solo, planear, ejecutar y controlar sus tareas	✓		✓		✓		
8	Un curso de especialización es recomendable para su progreso en el trabajo	✓		✓		✓		
9	Comprende y ejecuta las indicaciones de sus superiores	✓		✓		✓		
10	Tiene capacidad de generar sugerencias constructivas	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 : RENDIMIENTO PROFESIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuenta con la capacidad de manejar múltiples tareas	✓		✓		✓		
12	Desempeña un trabajo complejo, prestando mucha atención a las instrucciones recibidas.	✓		✓		✓		
13	Demuestra concentración mental en el trabajo	✓		✓		✓		
14	Presta atención a las condiciones de trabajo, sobre todo al orden	✓		✓		✓		
15	El resultado del trabajo no presenta errores y es satisfactorio	✓		✓		✓		
16	Vigila cuidadosamente el desempeño de las máquinas en el área que trabaja	✓		✓		✓		
17	Cumple con los objetivos en las fechas estimadas	✓		✓		✓		
18	Ejecuta las tareas con celeridad y eficacia	✓		✓		✓		
19	Las horas extras se ejecutan con calidad y entusiasmo	✓		✓		✓		
20	El personal en labor merece toda la confianza	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDAD LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Muestra predisposición a las necesidades del servicio	✓		✓		✓		

22	Es puntual al inicio de su horario laboral y reuniones	✓		✓		✓	
23	Participa activamente en los grupos de trabajo y aporta ideas	✓		✓		✓	
24	Su apariencia es buena y agradable en el trato general	✓		✓		✓	
25	Cuida de sí mismo y de sus compañeros durante el trabajo	✓		✓		✓	
26	Tiene interés en aprender y crecer profesionalmente	✓		✓		✓	
27	Adquiere conocimientos y los comparte con sus compañeros	✓		✓		✓	
28	Se siente cómodo y satisfecho en su área aun cuando debe repetir actividades de trabajo	✓		✓		✓	
29	Suele ayudar a las personas que lo necesitan	✓		✓		✓	
30	Los consejos brindados por su jefe, son aplicados con entusiasmo	✓		✓		✓	
31	Muestra iniciativa ante las actividades que desempeña	✓		✓		✓	
32	La producción o resultados de su trabajo son favorables aun cuando labora bajo presión	✓		✓		✓	
33	Es cuidadoso en su presentación personal y en el vestir	✓		✓		✓	
34	Mantiene aseado su lugar de trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Cristina Ruiz Quilcat    DNI: 20127971

Especialidad del validador: Maestra en Estomatología

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT  
Maestro en Estomatología  
C.O.P. 31995

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS</b>								
1	El salario es acorde con los conocimientos y las labores que usted realiza	✓		✓		✓		
2	Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que proporciona la institución son adecuados	✓		✓		✓		
3	Los salarios que percibe le permiten una vida cómoda	✓		✓		✓		
4	Los reconocimientos que percibe hacen que lo mantenga fiel a la institución	✓		✓		✓		
5	Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta cómodo	✓		✓		✓		
6	Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse seguro	✓		✓		✓		
7	Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto hace que se motive a realizar su trabajo	✓		✓		✓		
8	El área donde labora le brinda seguridad y comodidad.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: PODER</b>								
9	El ser aceptado me hace sentir identificado y parte del grupo	✓		✓		✓		
10	Mi grupo de trabajo me hace sentir valorado	✓		✓		✓		
11	Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar actualizado	✓		✓		✓		
12	Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta importante	✓		✓		✓		
13	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta valorado	✓		✓		✓		
14	El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado	✓		✓		✓		

15	La supervisión es política institucional, pero nos mantiene satisfechos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta importante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si
17	Trabajo en compañía de otras personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Construyo relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Me gusta pertenecer al grupo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FARFÁN PIMENTEL, JOHNNY    DNI: 06269132

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

30 de 11 del 2011

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 Firma del Experto Informante.  
 **ESCUELA DE POSTGRADO**  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel  
 Experto Investigador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: POTENCIAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci		Relevanci		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		a <sup>1</sup>		a <sup>2</sup>				
	<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDAD TÉCNICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene suficiente capacitación para desempeñar el cargo	✓		✓		✓		
2	Tiene suficiente experiencia en el servicio que está ejecutando	✓		✓		✓		
3	Su trabajo no exige más capacitación para rendir mas	✓		✓		✓		
4	Podría tener mayor capacitación	✓		✓		✓		
5	Muestra seguridad en las actividades que realiza	✓		✓		✓		
6	Si se le cuestiona acerca de alguna actividad relacionada con su trabajo responde naturalmente	✓		✓		✓		
7	Puede, por si solo, planear, ejecutar y controlar sus tareas	✓		✓		✓		
8	Un curso de especialización es recomendable para su progreso en el trabajo	✓		✓		✓		
9	Comprende y ejecuta las indicaciones	✓		✓		✓		
10	Tiene capacidad de generar sugerencias constructivas	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO PROFESIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuenta con la capacidad de manejar múltiples tareas	✓		✓		✓		
12	Desempeña un trabajo complejo, prestando atención a las instrucciones recibidas	✓		✓		✓		
13	Demuestra concentración mental en el trabajo	✓		✓		✓		
14	Presta atención a las condiciones de trabajo, sobre todo al orden	✓		✓		✓		
15	El resultado del trabajo no presenta errores y es satisfactorio	✓		✓		✓		
16	Vigila cuidadosamente el desempeño de las máquinas en el área que trabaja	✓		✓		✓		
17	Cumple con los objetivos en las fechas estimadas	✓		✓		✓		
18	Ejecuta las tareas con celeridad y eficacia	✓		✓		✓		
19	Las horas extras se ejecutan con calidad y entusiasmo	✓		✓		✓		
20	El personal en labor merece toda la confianza	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDAD LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Muestra predisposición a las necesidades del servicio	✓		✓		✓		

22	Es puntual al inicio de su horario laboral y reuniones	✓	✓	✓	
23	Participa activamente en los grupos de trabajo y aporta ideas	✓	✓	✓	
24	Su apariencia es buena y agradable en el trato general	✓	✓	✓	
25	Cuida de sí mismo y de sus compañeros durante el trabajo	✓	✓	✓	
26	Tiene interés en aprender y crecer profesionalmente	✓	✓	✓	
27	Adquiere conocimientos y los comparte con sus compañeros	✓	✓	✓	
28	Se siente cómodo y satisfecho en su área aun cuando debe repetir actividades de trabajo	✓	✓	✓	
29	Suele ayudar a las personas que lo necesitan	✓	✓	✓	
30	Los consejos brindados por su jefe, son aplicados con entusiasmo	✓	✓	✓	
31	Muestra iniciativa ante las actividades que desempeña	✓	✓	✓	
32	La producción o resultados de su trabajo son favorables aun cuando labora bajo presión	✓	✓	✓	
33	Es cuidadoso en su presentación personal y en el vestir	✓	✓	✓	
34	Mantiene aseado su lugar de trabajo	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Farfán Pimentel Johnny    DNI: 06209121

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

30 de 11 del 2019

  
 Firmado en la ESCUELA DE POSTGRADO  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel  
 Docente Investigador



## ANEXO 16

### CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN POR EL JEFE DEL DEPARTAMENTO

Dr. Gustavo Liendo Portocarrero

Gerente de la Red Prestacional Rebagliati

De nuestra consideración:

El Jefe del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, de la Red Prestacional Rebagliati, donde se ejecutará el estudio titulado **"MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL POTENCIAL HUMANO EN PERSONAL ASISTENCIAL DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES ESSALUD 2019"**, cuya investigadora principal responsable es Lic. **ZOILA ELIZABETH CARDENAS QUEVEDO**, tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle mi visto bueno para que el proyecto señalado previamente, se ejecute en el Servicio de UCI Neonatal.

Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité Institucional de Ética en Investigación, correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

  
EsSalud H.N.E.R.M.  
RED PRESTACIONAL REBAGLIATI  
Lic. ELIANA RODRIGUEZ RODRIGUEZ  
Enf. Jefe del Departamento Enfermería

Mg. Eliana Rodríguez Rodríguez  
Jefe de Departamento Enfermería  
Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

ANEXO 17



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 03 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1259 – 2019 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**RINA PACHAS QUISPE**  
**HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS- ESSALUD**  
**ATENCIÓN:**  
**JEFA DE ENFERMERAS DE LA UCI NEONATAL HNERM ESSALUD**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **ZOILA ELIZABETH CARDENAS QUEVEDO**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ZOILA ELIZABETH CARDENAS QUEVEDO** identificado(a) con DNI N.º **09655255** y código de matrícula N.º **7001251209**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**MOTIVACION LABORAL Y SU RELACION CON EL POTENCIAL HUMANO EN PERSONAL ASISTENCIAL DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES ESSALUD 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

## ANEXO 18

### ARTICULO CIENTIFICO

1. TÍTULO:

**Motivación laboral y su relación con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019.**

2. AUTOR:

Br. Zoila Elizabeth Cardenas Quevedo

zoilacardenasquevedo6@gmail.com

Estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo.

3. RESUMEN:

El presente es un análisis no experimental, transversal, correlacional que pretende precisar la correlación entre la motivación laboral y el potencial humano en trabajadores asistenciales en la unidad de cuidados intensivos neonatales; toda gestión de enfermería es fundamental para el ejercicio del personal asistencial, quien lidera tiene a cargo enfermeras y técnicas de enfermería de quienes busca sacar lo mejor para que el resultado de su trabajo se vea reflejado en sus pacientes y la familia, la atención de enfermería es un continuo de procesos que relaciona al personal con el usuario, y el cuidado brindado por este personal se realiza permanentemente, se construye entonces una conexión lineal que va desde la jefatura hasta el personal asistencial, los motivadores buscan que el personal asistencial se sienta “feliz” en lo que hace, un personal motivado es capaz no solo de cumplir con las normas establecidas por la institución y el servicio donde se desempeña, está apto para cumplir con las expectativas de los pacientes brindando cuidado con calidad y calidez, además un personal motivado es capaz de dar más y mejorar cada día sus procesos, ser más empáticos, innovar en sus actividades, trabajar bajo presión ofertando soluciones a problemas con rapidez, mantener un perfil idóneo que sea reconocido por los usuarios; la motivación en sus dimensiones establecidas como logro de metas, poder y afiliación relacionadas con el potencial

humano, se interesa en como la habilidad técnica, habilidad laboral y el rendimiento son afectados y el personal en mención responde a estos motivadores.

4. **PALABRAS CLAVE:**

Motivación laboral, logro de metas, poder, afiliación, potencial humano.

5. **ABSTRACT:**

This is a non-experimental, cross-sectional, correlational analysis that aims to specify the correlation between work motivation and human potential in healthcare workers in the neonatal intensive care unit; All nursing management is essential for the practice of care staff, who leads nurses and nursing technicians in charge of those who seek to get the best so that the result of their work is reflected in their patients and family, nursing care It is a continuum of processes that relates the personnel to the user, and the care provided by these personnel is carried out permanently, then a linear connection is built that goes from the headquarters to the care staff, the motivators look for the care staff to feel “ happy ”in what he does, a motivated staff is able not only to comply with the standards established by the institution and the service where he works, he is able to meet the expectations of patients providing care with quality and warmth, in addition a staff motivated is able to give more and improve their processes every day, be more empathetic, innovate in their activities, work under pressure offering solutions to problems quickly, maintaining an ideal profile that is recognized by users; motivation in its established dimensions as achievement of goals, power and affiliation related to human potential, is interested in how technical ability, work ability and performance are affected and the personnel in question respond to these motivators.

6. **KEYWORDS:**

Work motivation, goal achievement, power, affiliation, human potential.

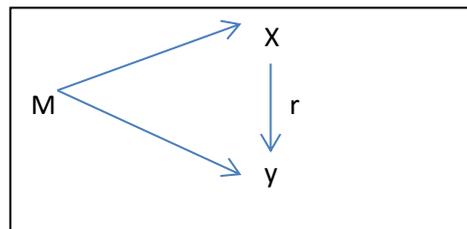
## 7. INTRODUCCION:

Actualmente, cualquier organización con fines productivos o colectivos (educativas, de salud, empresariales, entre otras) ofrecen peculiar interés a su fuerza de trabajo, entonces diremos que de su práctica constante dependerá tanto calidad y la innovación en la conquista de los propósitos estructurales, por consiguiente ha de entenderse que dichas instituciones están centradas en velar e impulsar la seguridad o custodia de sus empleados pues es el recurso más valioso. En este sentido la satisfacción de las necesidades básicas de dichos empleados, no solo aquellas desde el punto de vista contractual sino también aquellas características cualitativas (motivación, sentido de pertinencia, valores, importancia), marcan la diferencia entre una organización exitosa y otra que no lo es (1). Algunos argumentos refieren que todo trabajo gremial supone escollos en la dotación que la produce, una administración involucrada con el asalariado está inexcusablemente implicado en motivar la fuerza laboral de sus empleados bajos los más mínimos niveles de riesgos, para que ese potencial humano labore en circunstancias y atmósfera de labor adecuada, previendo así las contingencias que ocurran accidentes propios del desempeño profesional. En este orden de ideas Ruiz F (2016) mencionan que las inadecuadas condiciones laborales, sumadas a la deficiente motivación, sin duda producirán falencias de salud y bajas en la producción, presentando lesiones por accidentes en el trabajo, dolencias físicas o psíquicas y sociales, lo que incidirá tanto en la calidad como en el rendimiento laboral. (2) Lo anterior hace pesar que toda organización para ser exitosa deben enfocarse en brindar un excelente ambiente de trabajo de manera tal que el desempeño del personal gire alrededor de las más apropiadas condiciones motivacionales para que ese talento humano asuma compromisos de trabajos muy por encima de los salariales, donde la vocación, el reconocimiento, la empatía, el sentido de pertenencia, sean entre otros la piedra angular del éxito de dicha empresa (3) En el orden de ideas planteadas, el actual análisis está enfocado en determinar la correlación en medio de la motivación laboral y potencial humano en trabajadores enfermeros de cuidados intensivos neonatales de ESSALUD-2019. A tales efectos está estructurada por la introducción, la realidad problemática en donde se diluye la justificación, los objetivos, hipótesis, antecedentes y las bases teóricas.

En la sección de trabajo subsiguiente se describirá la metodología utilizada, conclusiones, recomendaciones y de ser necesario una propuesta de trabajo.

## 8. METODOLOGÍA:

En relación al método, específicamente al diseño de la investigación este es cuantitativo no experimental, transversal, de tipo correlacional causal pues se pretende demostrar cómo se relacionan o vinculan ambas variables.



Dónde:

M: Población Muestral

X: Variable sobre Motivación laboral

Y: Variable sobre Potencial humano

r: relación probable entre las variables

Se realizó una encuesta y lista de chequeo, ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de experto quedando validado para la aplicación del mismo, para la aplicación de dichos instrumentos se contó con un tiempo de 15 minutos después de la jornada laboral, específicamente en el turno de tarde de 7:30 a 7:45 pm.

Se efectuó la prueba piloto inicialmente a un total de 33 personas y se aplicó la prueba de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach por que la escala es politómica, y permitió señalar el grado en que todos los ítems de ambos instrumentos covarían entre sí. Con ello se pudo alcanzar un resultado superior a 0.75 consiguiendo una consistencia “confiable”. El instrumento de Motivación laboral con 19 ítems y con escala de respuesta politómicas tiene una confiabilidad de 0,974 según el Alfa de Cronbach aplicado a un piloto de 33 sujetos, en tanto que el segundo instrumento, una lista de chequeo con 34 ítems y escala de valoración politómicas, tuvo una confiabilidad de 0,949 con el Alfa de Cronbach.

## 9. RESULTADOS:

Los datos se trabajaron con el programa Excel en el que se procesaron inicialmente los datos y se asignará una puntuación separando las dimensiones de cada una de las variables, luego se codificará en el programa SPSS versión 25 en el que se cruzará la información para obtener los resultados y verificar las hipótesis planteadas.

A continuación se exponen y presentan los resultados del análisis estadístico

### Relación entre Motivación laboral y Potencial humano:

**Tabla 1.** Relación entre la Motivación laboral y el Potencial humano en el personal asistencial de Unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2019

		Potencial humano				Total	
		reubicación	capacitación	incentiv o	ascenso		
Motivación laboral	bajo	Recuento	5	0	0	0	5
		% del total	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	medio	Recuento	0	19	4	3	26
		% del total	0,0%	15,3%	3,2%	2,4%	21,0%
	alto	Recuento	0	8	43	42	93
		% del total	0,0%	6,5%	34,7%	33,9%	75,0%
Total	Recuento	5	27	47	45	124	
	% del total	4,0%	21,8%	37,9%	36,3%	100,0%	

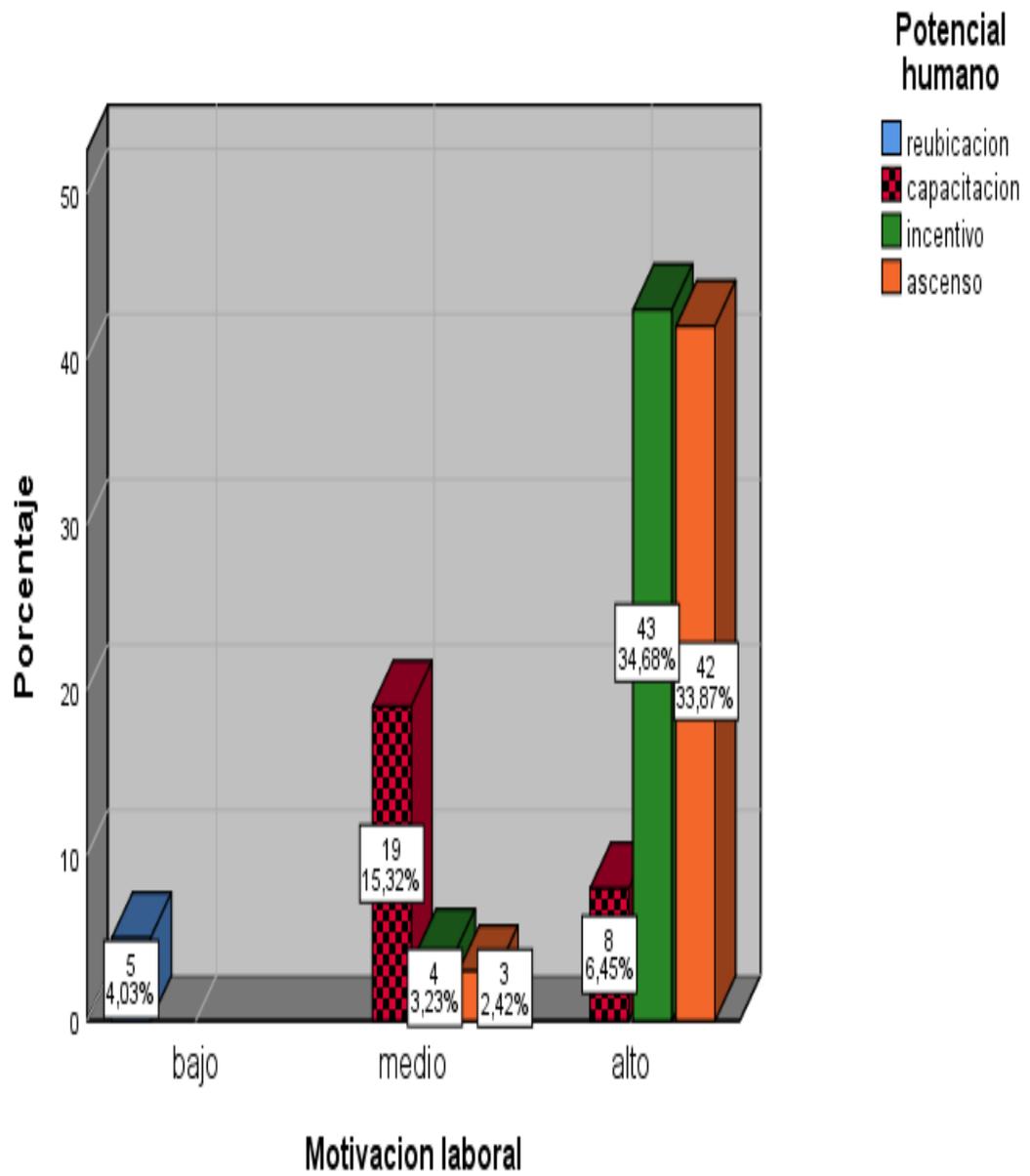
Fuente: datos elaborados propios

**Interpretación:**

En la tabla 1, los datos procesados sobre la relación entre la motivación laboral y el potencial humano en personal asistencial de unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, el 75% tiene un nivel de Motivación laboral alto y de este grupo el 34,7% su potencial esta en nivel de incentivo, el 33,9% en ascenso y el 6,5% con potencial a nivel de capacitación.

El 21% del total tienen un nivel de motivación laboral medio y con un potencial humano en nivel de capacitación con el 15,3%, en incentivo 3,2% y ascenso el 2,4%.

El 4% del total tienen un nivel de motivación laboral bajo, con un potencial de nivel reubicación del 4%



**Figura 6.** Gráfico de distribución entre Motivación laboral y el Potencial humano

Fuente: Tabla 6

## 10. DISCUSIÓN:

Este trabajo de investigación se realizó con la intención de hallar la relación entre la Motivación laboral y el Potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019, de acuerdo a los resultados obtenidos, existe una relación positiva y moderada entre ambas variables, tanto de Motivación laboral y Potencial humano en el personal asistencial de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2019.

El Rho de Spearman como estadística no paramétrica mostró un coeficiente de correlación con valor de 0.585 y una significancia de 0,000; en cuanto a la valoración de cada una de las dimensiones de la Motivación laboral los resultados que se obtuvieron lo respaldan. Resultados similares se obtuvieron en trabajos como el realizado en Guatemala cuyo trabajo de investigación “Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango (Guatemala)” concluyó, que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona de Quetzaltenango. Así también dedujeron que la motivación es uno de los factores para un buen desempeño laboral el personal administrativo de una empresa.

Este antecedente de investigación tiene similitud con el trabajo en curso ya que ambas destacan la importancia de la motivación en el campo laboral, y brindan aspectos que realzan la función de los trabajadores en cualquier área que se encuentren, este es sin duda la parte más resaltante ya que se aplica a áreas laborales independientemente de cual sea el ámbito de desempeño.

Otro estudio internacional que cuestionó la Motivación laboral como fenómeno laboral es el realizado en Ecuador y que obtiene también resultados similares con el estudio planteado, en ella la comunidad académica refiere que la Motivación laboral tiene relevancia basándose en teorías de Motivación lo que para efectos de este trabajo es importante destacar que la teoría a la que se refiere y en la que ocupa similitud es precisamente la teoría de McClelland.

## 11. CONCLUSIONES:

**PRIMERO:** Como conclusión general se determinó que existe relación moderada significativa entre la Motivación laboral y el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019. El Rho de Spearman como estadística no paramétrica mostró un coeficiente de correlación con valor de 0.585 y una significancia de 0,000; lo que comprueba la relación positiva moderada.

**SEGUNDO:** Se determinó que el nivel de motivación laboral en el personal asistencial de la unidad de cuidados intensivos neonatales de Essalud tanto profesional como técnico de enfermería es alto en un 75%, lo que se considera como aceptable.

**TERCERO:** Se determinó que del Potencial humano en el personal asistencial de la unidad de cuidados intensivos neonatales de Essalud el 37,9% tiene un nivel de incentivo seguido de un 36,3% de personal en nivel de ascenso, el 21,8% tiene un nivel que requiere capacitación y un 4% en calidad de reubicación, entonces concluimos que 74,2% de personal asistencial tanto profesional de enfermería como técnico están en un nivel muy óptimo tanto de incentivo a ascenso, mientras que un 25,8% del personal requiere capacitación o reubicación.

**CUARTO:** Se determina que entre ambas variables Motivación laboral y Potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019 existe relación moderada ya que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = p$ ) es de 0,585 lo que indica que es una correlación positiva moderada y con una significancia de 0,000.

## 12. REFERENCIAS

1. Tremont K. organization and management a system approach Kogakusha , editor. Tokyo: Mc Graw-Hill; 1970.
2. Ruíz J. Ciencia, pensamiento y cultura. ARBOR. 2016 Marzo-Abril; 185(736): p. 382.
3. Herzberg F. Una vez mas: ¿ motiva a sus empleados, como hacerlo? Harvard Business Review, America latina. 2017;; p. 11.

## DECLARACION JURADA

### DE AUTORIA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DEL ARTICULO CIENTIFICO

El suscrito Zoila Elizabeth Cardenas Quevedo con D.N.I 09655255; Magistranda de la Universidad César Vallejo, Maestría en Gestión de servicios de la salud con una tesis sobre: "Motivación laboral y su relación con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales Essalud 2019"

Declaro en fe lo siguiente:

1. Haber realizado mi trabajo de investigación
2. Se realizó la presente tesis considerando los principios y normas de citado y referencias bibliográficas de bases examinadas. Por tanto, la tesis no ha tenido plagio parcial ni total.
3. Los datos en el presente trabajo plasmados son auténticos, no fueron plagiados, alterados, ni colocados similarmente; por lo tanto es resultado que se publica en el presente será considerado como una contribución a la población estudiada.  
De encontrarse referencias falsas, plagio de publicaciones sin referir a los autores, autoplagio mostrar como novedoso algún estudio propio que previamente fuera difundido, plagio (uso ilegal de información ajena) o adulterar (exhibir adulterados los trabajos de otros), nos responsabilizamos por los resultados y penalidades que de nuestro obrar se deriven, sujetándome a las disposiciones de la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho, Enero del 2020



---

Zoila Elizabeth Cárdenas Quevedo



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 17-01-2020  
Página : 1 de 1

Yo, Jimmy Carlos Orihuela Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo **sede Lima Este, S.J.L** asesor de la tesis titulada "Motivación laboral y su relación con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales EsSalud 2019". de la estudiante Zoila Elizabeth Cardenas Quevedo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 17 de enero de 2020.

Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar

DNI: 25580673

Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Controllo	Vicedirección de Investigación

Resumen de coincidencias

12 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
4	repositorio.unajma.edu... Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	riunet.upv.es Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
12	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %



ESCUELA DE POST GRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD.

MOTIVACION LABORAL Y SU RELACION CON EL POIENCIAL HUMANO EN PERSONAL ASISTENCIAL DE CIUDADOS INTENSIVOS NEONATALES ESSALUD 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA

BACH. ZOILA ELIZABETH CÁRDENAS QUEVEDO  
(Orcid.org/0009-0003-2636-6863)

ASESOR

MG. JIMMY CARLOS ORIUULLA SALAZAR  
(Orcid.org/0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

CALIDAD DE LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES Y GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD

Lima, Perú

2020

Página del Jurado



*[Handwritten signature]*





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACION DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ANGEL PÉREZ PÉREZ.

A LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION QUE PRESENTA: Zoila Elizabeth Cardenas Quevedo

INFORME TITULADO: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL POTENCIAL HUMANO EN PERSONAL ASISTENCIAL DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES ESSALUD 2019.

PARA OBTENER EL TITULO O GRADO DE: MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

---

SUSTENTADO EN FECHA: 17 ENERO 2020

NOTA O MENCION: 14



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN