



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

**Trabajo en equipo y motivación de los trabajadores de la oficina
de seguros de un hospital de Trujillo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Pongo Mendo, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-9188-2314)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis Padres, María y Bernardo que aunque no estén presentes hoy, Siempre en mis sueños supieron darme el soporte espiritual que necesitaba para lograr mi más grande sueño, ser un Maestro.

A mi esposa Leslie y a mis hijos Diego, Fátima y Mariale, porque constantemente me apoyaron, alentaron y confiaron que este momento llegará.

Agradecimiento

A Dios, que me dio una maravillosa familia y por haber permitido que este preciado anhelo se convierta en realidad.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de Investigación	21
3.2. Variables, Operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1 Trabajo en equipo y motivación.....	27
Tabla 2 Nivel de trabajo en equipo.....	28
Tabla 3 Nivel de motivación	29
Tabla 4 Atención de necesidades fisiológicas y trabajo en equipo.....	30
Tabla 5 Seguridad y el trabajo en equipo	31
Tabla 6 Reconocimiento y el trabajo en equipo.....	32

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y la motivación de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022. Se trata de un estudio de diseño no experimental transversal, de tipo descriptivo-correlacional. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios sometidos a criterios de juicio de expertos y confiabilidad, obteniendo indicadores adecuados y fueron aplicados a 43 participantes. Se encontró que, tanto para la variable trabajo en equipo como motivación, los encuestados obtuvieron niveles altos; mientras que, en el análisis estadístico, los resultados arrojaron que no existe relación significativa entre las variables ($p > .05$), por lo que se rechazan las hipótesis propuestas por el investigador.

Palabras clave: trabajo en equipo, motivación, personal de salud

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between teamwork and the motivation of the workers of the insurance office of an hospital of Trujillo, 2022. It is a non-experimental cross-sectional design study, of a descriptive-correlational type. The instruments used were two questionnaires submitted to expert judgment and reliability criteria, obtaining adequate indicators, and they were applied to 43 participants. It was found that for both the teamwork and motivation variables, the participants obtained high levels; while, in the statistical analysis, the results showed that there is no significant relationship between the variables ($p > .05$), so the hypotheses proposed by the researcher are rejected.

Keywords: teamwork, motivation, health personnel

I. INTRODUCCIÓN

Durante muchos años se han realizado investigaciones en todo el mundo sobre la motivación y el trabajo en equipo y qué tipo de correlación se evidencia, dando como resultado que toda la fuerza de trabajo ha incrementado su productividad con la participación de la motivación actual, sí, esto tiene un impacto significativo en la productividad final de cada empleado (Tenrisanna et al., 2021).

El desarrollo de la tecnología, el ingreso de nuevos profesionales al mercado laboral y los constantes cambios de la economía global han impactado la calidad de vida laboral. Un estudio de Gallup encontró que solo el 15% de los empleados están entusiasmados con el futuro de su empresa y estas cifras reflejan una falta de motivación para trabajar con la empresa. Asimismo, Perú posee un porcentaje significativo de colaboradores que abandonan su centro de labores en América Latina, con un promedio de 20%, según el informe de PWC.

Actualmente en nuestro país, el índice de mortalidad incrementó los últimos años, siendo el 2021, el más elevado con 7,6%, producto, en gran parte, de la pandemia COVID 19 (Flores et al., 2021).

A lo expuesto, el presente trabajo tratará de enfocar una de las tantas alternativas que se podría aplicar en toda institución, ya sea pública o privada, buscando que las personas que dirigen estas organizaciones sepan enfocar y direccionar correctamente a todos los integrantes del mismo, explotando al máximo sus habilidades y conocimientos que ayudarán a cumplir sus metas.

Desde hace años atrás tanto el trabajo en equipo como la motivación han sido elementos sumamente importantes y vitales para toda organización sea esta pública o privada; estas variables han logrado tomar más importancia y relevancia con el inicio de la pandemia que desde marzo del 2020 ha cambiado el rumbo direccional de toda organización en el Perú, obligándolas a reestructurar su sistema actual de trabajo, los cuales les

permitan tener nuevas estrategias de enfrentamiento a la coyuntura actual (Cáceres et al., 2021).

Para este estudio se está considerando a la oficina de Seguros (SIS), ya que es en ella donde se deposita casi la totalidad en atención directa con el asegurado, siendo la aplicación de la misma muy importante y necesaria para la obtención de una buena atención al público.

Y gracias a este estudio, intentaremos mostrar la relación entre una variable independiente (motivación) y dependencia (trabajo en equipo).

De acuerdo a lo manifestado anteriormente, la investigación pretende responder a la interrogante principal: ¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y el Trabajo en Equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo?; de ello se deriva las siguientes interrogantes específicas: i) ¿Cuál es la relación que existe entre la Atención de Necesidades fisiológicas y el Trabajo en equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo?, 2022; ii) ¿Cuál es la relación que existe entre la Seguridad y el Trabajo en equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022?; iii) ¿Cuál es la relación que existe entre el Reconocimiento y el Trabajo en equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022?.

Esta investigación tiene una base teórica porque se puede sistematizar información diversa y relevante sobre los constructos en cuestión, permitiendo contribuir una mejor comprensión del tema de la salud, además tiene su **Justificación metodológica**, ya que este estudio servirá de guía para futuros estudios relacionados con este tema., y por último mediante la **Justificación práctica**, este será el primer paso para aclarar acciones para mejorar los aspectos que motiven a los colaboradores y se fortalezca el trabajo entre los colaboradores de dicha institución. Además, tendrá consecuencias sociales, ya que los resultados de este estudio tendrán beneficiarios directos, que serán el personal de un hospital de

Trujillo e indirectamente el público en general que recibirá la mejor atención.

Para este estudio, se tendrá como Objetivo principal: Determinar la relación existente entre trabajo en equipo y motivación de los colaboradores de la oficina de seguros, de un hospital de Trujillo, 2022; Los objetivos descriptivos son: i). Identificar el nivel de Trabajo en equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022; ii). Identificar el nivel de motivación de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022, además tenemos como objetivos específicos: iii). Establecer la relación que existe entre la dimensión Atención de Necesidades fisiológicas y el Trabajo en equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022; iv). Establecer la relación que existe entre la dimensión Seguridad y el Trabajo en equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022; v) Establecer la relación que existe entre la dimensión Reconocimiento y el Trabajo en equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022.

Por consiguiente, la Hipótesis general fue: Existe relación entre el Trabajo en equipo y Motivación en los colaboradores de la oficina de seguros, de un hospital de Trujillo, 2022; Siendo las hipótesis específicas: i) Existe relación entre la Atención de Necesidades fisiológicas y el Trabajo en equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022, ii) Existe relación entre la Seguridad y el Trabajo en equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022; iii) Existe relación entre el reconocimiento y el Trabajo en equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional relacionado con el tema de investigación podemos encontrar: Alarcón y Ramos (2020) realizaron una encuesta de motivación de empleados en IMAPAR, Ciudad de Panamá, Ciudad de Panamá para analizar la motivación de los empleados en IMAPAR PANAMÁ. En cuanto a la metodología, está diseñada como tal, tiene un enfoque cuantitativo, es descriptiva con el diseño del campo comercial; La población es de 8 empleados, divididos en gerentes, secretarias, jefes de producción, costureros y comerciantes, se realizó una encuesta anónima con preguntas fácticas cerradas y sencillas, respetar la identidad de los empleados, donde la muestra es censal, por la poca población, el total de empresas analizadas. Los resultados muestran que la empresa antes mencionada cuenta con un excelente equipo administrativo y de recursos humanos que ha hecho felices a sus empleados durante 25 años y comprensiblemente cada uno tiene diferentes necesidades e inquietudes a la empresa por sus empleados hace que los empleados se sientan felices y apreciados, y el aspecto clave identificado como factor contribuyente fueron los salarios, ya que todos los trabajadores acordaron que sus salarios estaban por debajo del salario mínimo.

Salguero-Barba y García-Salguero (2019): en otro trabajo de investigación sobre trabajo en equipo, servicio al cliente, habilidades ejecutivas, gestión práctica; confirmar que las empresas incluyan personas capacitadas para trabajar en equipo, de modo que brinden un apoyo de alta calidad a quienes necesitan sus servicios, Sabiendo que al percibir que conforman la organización, nuestro potencial va en conjunto con un diálogo asertivo para con quienes adquieren un servicio, sea de atracción, retención y retención de usuarios; es el resultado de una gestión orientada a la satisfacción de la necesidad y requerimiento, puesto que al brindarlo la organización podría tener éxito. Su propósito fue evaluar si el trabajo en equipo de la Facultad de Ciencias Administrativas es adecuado y cumple con las exigencias del usuario. El método utilizado es documental porque toma en cuenta a los elementos que son considerados significativos para brindarle un servicio al

consumidor, y es considerado también como una pieza clave para la organización y pretende brindar un estudio comparativo de la importancia de utilizar un método de comunicación efectivo para facilitar la interacción con los clientes y fuera. La investigación ayudará a identificar literatura relacionada acerca de ambos constructos, esforzándonos continuamente por contribuir a crear un clima laboral de armonía entre la agencia, la plana docente, alumnos, familiar puesto que son quienes buscan un servicio.

Marroquín (2018), gracias a su trabajo bajo el nombre: Propuesta de estrategia de trabajo en equipo en pequeñas empresas en Chalco (México), este trabajo trata acerca de las organizaciones y cómo se clasifican, el trabajo en equipo, las estrategias para crear un equipo y cómo para ejecutar el comando y cómo ordenar, proporcionar diferentes herramientas que pueden ser diferentes para que la empresa pueda mejorar el trabajo al mando (esto), optimizando todos los beneficios que aporta; Además, se han mencionado varios factores principales que los empleados deben pensar en el hacer el trabajo correcto en la empresa, creando motivación, entre otras cosas, la motivación que la empresa debe seguir para que los empleados crean en la participación e interacción con sus compañeros. Por otro lado, se enfatiza que las empresas necesitan conocer y comparar varias estrategias que les pueden ayudar a lograr una mayor productividad, ahorrar más tiempo y los beneficios de implementar TE. Los trabajos tienen un carácter documental, de investigación, de utilidad y de campo. Se utilizaron cuestionarios a los empleados y entrevistas a los jefes inmediatos para identificar las áreas más sensibles de mejora o implementar una estrategia de trabajo en equipo. El cuestionario y las entrevistas fueron probados en la Escala Alfa de Cronbach por SPSS con el único propósito de identificar el grado de confianza. Dice que las organizaciones necesitan dar a conocer las estrategias que se implementarán trabajando en equipo para que todos los empleados puedan ponerlas en práctica.

Sánchez et al. (2017), en el artículo científico Motivación y líderes del subsistema servicio principal personal en dos salas de maternidad, el propósito fue describir el estado motivacional y de liderazgo de los

colaboradores del área de servicios generales de dos centros de maternidad de Santiago de Cuba. Involucró a asistentes de servicios generales y supervisores de casos en dos hospitales de maternidad: Tamara Bunke y Mariana Grajales de la provincia de Santiago de Cuba, empleando 112 colaboradores y 6 administradores de casos. Se encontró que los motivos de afiliación eran más comunes entre los asistentes generales que conocían sus funciones, y la mayoría de los supervisores de turno carecían de liderazgo.

En el mismo sentido, Peña y Villón (2017) tuvieron como objetivo analizar el efecto de la motivación en el talento de los seres humanos e identificar los elementos que generan una mayor productividad. El estudio se desarrolla basándose en el método recluso, comenzando en revisar documentos, permitiendo la conexión teórica, el criterio principal y adecuado para la motivación del trabajo, recibir, identificar y describir datos. Creación de condiciones para la recopilación de objetivos del hecho de que el empleado dinámico proporcionará a la empresa los mejores resultados, desarrollará un sentido de lealtad, lealtad a lo que hace, reflejando las ventajas tanto de la compañía como del personal, retirando la conducta de los empleados de la empresa en base a los elementos dinámicos utilizados para satisfacer sus necesidades principales, como los funcionarios con buen sistema de trabajo, satisfacción con el trabajo, el ambiente laboral y los resultados de si los colaboradores se encuentran o no satisfechos; así mismo, la motivación se ha convertido en una acción que obligará a los empleados a crear un sentimiento y actividades familiares realizados por cada uno de ellos para obtener resultados positivos para contribuir de manera efectiva a lo que hace la organización.

De manera similar, a nivel nacional, Peralta (2021) con el apoyo de este trabajo intentó determinar la correlación entre motivación y productividad de los obstetras en el transcurso del COVID-19 en el Hospital Sergio E. Bernales. Utilizar métodos simples cuantitativos, observacionales, prospectivos, cruzados y de correlación; con la participación de 53 profesionales obstetras que laboraron en dicha Institución. En base a ello el

autor logró identificar que, la motivación laboral posee en nivel medio y alto (37,7%), y la productividad se evidencia en un nivel medio (39,6%). De igual forma, se halló que, entre la calidad del trabajo ($p = 0,963$), el trabajo en equipo ($p = 0,704$), las habilidades y actitudes ($p = 0,379$) no se relacionaron significativamente con la motivación laboral; sin embargo, respecto a la variable de productividad ($p = 0000$) estuvo significativamente relacionada con la motivación laboral.

Cubas y Suárez (2021) determinaron la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo entre los colaboradores del área administrativa de la Provincial de Hualgayoc Departamento de Medio Ambiente y Saneamiento Comunitario, 2020. Por conveniencia, se realizó sobre una muestra no especificada de 124 empleados administrativos. El estudio fue apropiado para el tipo de estudio utilizado, grado de correlación, intersección y diseño no empírico. Se utilizaron 2 instrumentos robustos y auténticos para recopilar información de referencia para cada variable de investigación. La principal conclusión fue que existe una correlación positiva significativa con 0,917 entre ambos constructos.

Motta (2018), llevó a cabo una investigación con la finalidad de identificar la correlación entre la motivación de la fuerza laboral y colaborar con el personal del Centro Médico del Condado de Tinguña-2018. Dado que se trata de un estudio no empírico, se utilizó un modelo de correlación descriptivo. La población incluyó a 58 empleados del Centro Médico del Condado de Tinguña en 2018, y la muestra incluyó a toda la población. Para recolectar datos, elaboraron 2 cuestionarios, que le permitieron evaluar cada variable. En el procesamiento de datos se utilizan estadísticas descriptivas para que se pueda evidenciar mediante gráficas los resultados; además de estadísticas inferenciales para comprobar la hipótesis. En los resultados se evidencia que durante el proceso de investigación es posible establecer una correlación directa y confiable ambos constructos entre los empleados del Centro Médico del Condado de Tinguña en 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Spearman Rho $r = 0,748$ y el nivel de significancia es 0,000 más bajo que la región crítica de 0,05.

Prado (2018) determinó la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo. La investigación de correlación, un estudio no empírico de las correlaciones en las transacciones, es de naturaleza cuantitativa. Los resultados obtenidos confirman con un 99% de certeza la hipótesis general de que la motivación laboral está en gran medida relacionada con el trabajo en grupo de guardia de la ciudad de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, el valor Rho de Spearman es de 0.997**, lo que indica que la correlación positiva fue significativa.

Martinez (2018) en el estudio “Motivación laboral y espíritu de equipo del personal médico del hospital de Vitarte - 2017”, tuvo como propósito identificar la relación entre las variables antes mencionadas, en los galenos de dicha Institución. El diseño del estudio es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra incluye 72 profesionales médicos que conforman el hospital designado. El método utilizado fue un cuestionario y dos cuestionarios enviados a los profesionales de la salud como herramienta de recolección de datos. Para evaluar la validez se empleó la evaluación por expertos, y para medir el grado de confiabilidad se empleó el Alpha de Cronbach, donde, se conoció que tanto la motivación laboral y trabajo en equipo poseen niveles altos de confiabilidad, 0.908 y 0.933, respectivamente. Así mismo en respuesta al objetivo general, el autor identificó que, entre ambos constructos existe una correlación directa y significativa. Como muestra el estadístico de Spearman (signo bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,772 **).

Ayala y Pajuelo (2018), la finalidad de la tesis es determinar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados comerciales de los juzgados especializados de la Corte Suprema de Justicia de Lima, 2018. Al realizar la tesis de maestría, al darse cuenta de que la motivación que afecta los resultados laborales del personal del Tribunal Arbitral es de estrecha especialización, se utilizó el cuestionario de escala de Likert, teniendo en cuenta los criterios seleccionados por el árbitro satisfechos con el trabajo que se les encomienda, ya que contribuye al desarrollo de su carrera ya la política de trabajo establecida en la organización; los empleados más involucrados y afectados con actividades pasadas y

presentes.

También se encuentra que el nivel de motivación de los empleados es medio, lo cual se confirma con los resultados estadísticos ($Z_{cal} 0.475 < Z_c 1.645$) y los resultados de los indicadores; (i) desarrollo personal; solo el 9% recibió reconocimiento por su rendimiento, (ii) remuneración; El 51% no está satisfecho con la remuneración de los compañeros por las funciones que desempeñan, el 35% no está de acuerdo con la política de bonificación y (iii) las condiciones y facilidades de trabajo; El 37% dijo que no tienen un ambiente de trabajo espacioso. Por otro lado, se encontró que los funcionarios de los tribunales de especialización económica tienen un bajo nivel de productividad laboral, de acuerdo con el resultado estadístico que confirma que $Z_{cal} 13.06 > Z_c 1.645$ y de acuerdo con la tabla de clasificación de cumplimiento de metas que muestra que no logran el 100% de la carga procesal, es decir, solo logran el 50% de la meta.

De referencias locales podemos citar trabajos como el de Sánchez (2020) quien determinó si la motivación tiene relación con el desempeño laboral en ETRAL SAC de la ciudad de Trujillo 2020.

Para el desarrollo de la presente, se contó con la participación de 21 trabajadores de ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo. El método de encuesta utilizado para recolectar los datos, el mismo método en el que se utiliza una herramienta llamada cuestionario para cada variable, está diseñado utilizando una escala tipo Likert. El presente es una investigación cualitativa, no empírica, cruzada, que describe y correlacional. Respecto a la confiabilidad, se evidencia un puntaje alfa de Cronbach de 82,4% para la variable dinámica y 85,8% respecto al constructo de rendimiento, indicando que ambos son confiables. Se empleó el software SPSS con la prueba de hipótesis de Rho Spearman, dando un nivel de significación de 0,000 ($\alpha < 0,05$). Se encontró que la motivación se relaciona directa y significativamente con la productividad de los empleados de ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo 2020.

Avalos y Picasso (2019), determinaron la relación entre la motivación

laboral y la productividad laboral del personal de Trujillo. La investigación tiene un sistema de correlación. En el juicio participaron 53 colegas, hombres y mujeres, del Departamento Forense del Estado de Trujillo. La técnica utilizada para estudiar los factores de motivación de los empleados es el uso del Cuestionario de Motivación de Fernando Toro Álvarez, el cual recoge insights, valoraciones y manifestaciones de la motivación e incluye 15 factores para identificar y evaluar la motivación laboral. Por otra parte, para identificar el grado de productividad de los colaboradores se utilizó el perfil de desempeño que brinda el área central de gestión del potencial humano. Los factores motivacionales que muestran signos de correlación directa son los aspectos de “Autorrealización” y “Logro de Incentivos Internos”; Comprometerse y aceptar los objetivos y medidas de las medidas preferidas para obtener el nivel de compensación deseado; y Los salarios y promociones se miden por incentivos externos al desempeño laboral.

Livias (2017), con el trabajo: “La relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa GUZMAN DISTRIBUCIONES SAC, en la ciudad de Trujillo, 2017”, tuvo como propósito identificar la relación existente entre los parámetros de motivación laboral y los parámetros de desempeño de los ejecutivos de logística Guzmán Distribuciones S.A.C. Trujillo 2017. Se utiliza un proyecto de correlación en el que se considera la motivación laboral como una variable independiente, incluyendo procesos separados que animan a un empleado a llevar a cabo una acción y se relacionan con la forma en cómo se desempeña y si se encuentra satisfecho en el lugar de trabajo de la empresa, así como los procesos organizacionales que influyen en cómo se crea la motivación. Y los motivos de la empresa se mueven en una dirección. A su vez, el desempeño laboral se define como una variable dependiente, que se define como qué tan efectivo es un empleado para lograr las metas organizacionales en un momento dado. Una empresa es eficaz si cree que necesita ser eficiente, alcanzar sus metas y al mismo tiempo productiva para alcanzar sus metas. Para obtener información de los empleados se utilizó un cuestionario motivacional, se tuvo en cuenta un

total de 25 preguntas en 5 parámetros que suman 75 puntos. Se tuvieron en cuenta los siguientes parámetros: variedad de tareas, identificación de tareas, importancia de tareas, autonomía de tareas y retroalimentación sobre su finalización. Del mismo mofo otro instrumento que evalúa dicha variable, tiene como fin identificar 5 características, desempeño en relación con los superiores, condición física, participación en la toma de decisiones, desempeño en el trabajo y desempeño con aprecio. Para ello contaron con la participación de dieciocho colaboradores de logística de la comercializadora auditada (6 de almacén y 12 de repartidores) que habían trabajado durante más de 1 año. Luego, se realizó una entrevista al jefe del departamento de logística sobre los resultados del trabajo de los empleados, y sobre una muestra seleccionada se utilizaron cuestionarios para brindar información sobre la motivación y eficacia de su trabajo. Luego se observó a los empleados en su centro de trabajo para ver cómo la motivación afectaba su desempeño considerando los resultados. Finalmente, se encontró que existe una relación muy importante entre la motivación laboral y la productividad de los ejecutivos de logística de Guzmán Distribuciones S.A.C. Trujillo, ello evidencia que la motivación laboral es considerada como un elemento importante para que dentro de la empresa se establezca un grado adecuado de productividad de parte de los colaboradores, y en base a los resultados que hallaron, se confirma que entre ambos constructos existe una relación positiva.

Cabellos y León (2017) mostraron el impacto de la fuerza de motivación en el trabajo de los consultores empresariales Mibanco, agencia Viru, 2017. De esta forma, dar a conocer si las motivaciones de los consultores de empresa influyen en su desempeño diario. El estudio metodológico se basa principalmente en un estudio de tipo correlacional, no experimental - transversal ya que se recolectan información en un punto para describir dos variables y analizar su relación entre ellos. Esta tesis contó con una muestra de 20 consultores empresariales que utilizaron la investigación de motivación y productividad para medir la confiabilidad de nuestra herramienta de puntuación, el programa SPSS utilizado a través del alfa de Cronbach, dando como resultado 0.771 (motivación) y 0.825 (productividad)

del trabajador). Como resultado, el dispositivo se caracteriza por una alta fiabilidad interna. En base a lo antes mencionado, obtuvieron que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral del consultor Consultoría empresarial de la agencia Mi Banco, Viru. Así lo prueba el coeficiente de correlación de Pearson (0,699), que muestra una relación significativa entre las variables “Motivación” y “Desempeño laboral”, así como una relación positiva, pues, mientras se evidencie altos niveles de motivación, existirá un alto nivel de productividad, sin embargo, si se evidencia la carencia de motivación, existirá menor fuerza motriz de la caída de productividad laboral. Por lo tanto, se adopta la hipótesis propuesta con el significado, la motivación incide significativamente en el desempeño de los consultores de dicha empresa.

Gómez (2017) en el trabajo: “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores comunitarios de la provincia de Trujillo, 2017”. Este estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre las variables mencionadas, para el cual contaron con la participación de 108 colaboradores municipales de la provincia de Trujillo. Se trata de una investigación descriptiva correlacional, donde emplearon la Escala Motivacional – MLPA adaptada por Luis Vicuña y la Escala de Satisfacción Laboral (SL.SPC) de Sonia Palma. En base a ello, el autor obtuvo que no existe niveles de correlación significativa entre ambos constructos en $r = 0,127$ ($p > 0,05$); sin embargo, si se evidencia una correlación altamente significativa entre la dimensión Logro de la motivación y el factor de Relación social con $r = 0,26$. También se encontró una correlación altamente significativa entre la medida de vínculo de la motivación y el factor de desarrollo de la personalidad en $r = 0,252$ ($p \leq 0,01$); y es significativa con el coeficiente de material y condiciones del material, con $r = 0,195$ ($p \leq 0,05$); con el coeficiente de asignación al trabajo $r = 0,211$ ($p \leq 0,05$); y con relación de potencia $r = 0,222$ ($p \leq 0,05$).

Entre las teorías y enfoques que sustentan las variables estudiadas

encontramos, según Chiavenato (2000) sostiene que la motivación se encuentra relacionada con la conducta humana, y es una relación conductual en base a elementos internos y externos, donde el deseo y necesidad provocan la motivación, conllevando así a las personas a tomar acciones.

Vanina (2012) argumenta que es la fuerza de acción que motiva a una persona a mostrar un grado de compromiso con el desarrollo de una determinada actividad laboral y mantenerla hasta que se realice de manera óptima, creyendo que beneficiará al individuo. Esta fuerza de impacto puede ser inherente a una persona o puede ser causada por muchos factores externos.

González (2008) define la motivación como un conjunto de procesos mentales que, en conjunto con estímulos externos, mantienen comunicación con la personalidad, de manera que se generan, inducen o no satisfacen.

En su libro Comportamiento humano en el trabajo, Davis y W. Newstrom (2003) argumentan que la motivación tiene un lugar en la cultura, reflejando el comportamiento organizacional y requiriendo habilidades de comunicación; Pero la motivación también requiere descubrir y comprender las motivaciones y necesidades individuales de los empleados.

Hellriegel et al. (1999) argumentan que la motivación crea la energía que motiva, inspira e impulsa a las personas a actuar. Es un proceso psicológico que estimula y mantiene el comportamiento. La motivación primaria surge de necesidades fisiológicas como el sueño, el hambre y la evitación del dolor, mientras que la motivación secundaria se estudia y combina con necesidades de nivel superior que se pueden lograr en la profesión.

Para medir la importancia de la motivación, los empleados y el desempeño son dos pilares básicos en una organización. La gerencia se esfuerza por maximizar la eficiencia y la productividad de la unidad, enfocando así sus esfuerzos en las necesidades de la unidad (Bastons et al., 2016). Para que los empleados motivados tengan éxito, los intereses comerciales personales deben alinearse. Si una organización necesita que los

colaboradores de todos los niveles, además de estar presentes en el trabajo, demuestren ilusión personal, entusiasmo y compromiso (motivación), entonces la empresa debe ser capaz de unir lo que la empresa desea alcanzar con sus ideales personales de cada empleado (Welp et al., 2018). El empleado trata de satisfacer cada necesidad y necesidad en la empresa y no solo para pagar su salario. Si a alguien no le importa su tarea, automáticamente la rechaza, parece aburrido y no le presta tanta atención como se merece. Por el contrario, los trabajadores que definen su misión desempeñarán su función con entusiasmo y mucha energía. Para estar motivado para trabajar bien, debemos tener una comprensión profunda de los factores relacionados con las necesidades humanas (Varma, 2017).

Si hablamos de factores que afectan la motivación laboral, entonces la conducta humana es compleja y está influenciado por muchos elementos diferentes (Stalmašeková et al., 2017). Algunos de los factores que más inciden tanto en factores internos como externos son el grupo o grupos a los que se asocia la persona que inevitablemente influye en ellos.

Roles y normas: actuar como modelo a seguir o función (por ejemplo, jefe, compañero de trabajo, subordinado, etc.)

Emociones, acciones e interacciones. Los sentimientos son sentimientos y emociones que influyen en el comportamiento humano.

La actividad es una expresión física de una persona; La integración es la síntesis de sentimientos y acciones en las relaciones sociales.

Tradicición, costumbre: es un conocimiento que se va a replicar de forma generacional, ya sea de forma oral o escrita.

A su vez, los elementos se pueden dividir en externos e internos. Externo: Procedente de un entorno (organización, compañeros, ambiente de trabajo, etc.) que afecta a la persona directa e indirectamente. Entre los factores más importantes: autonomía, compensación económica, seguridad en el ambiente de trabajo. Introspectivo: Son personas que nacen con personalidades cambiantes, y esto se manifiesta frente a los demás. Por ejemplo, algunos de los siguientes: estado mental, disposición creativa, situaciones estresantes y la búsqueda del logro (Baljoon et al., 2018).

Esto se puede describir como una herramienta de motivación, el dinero es un motivador, hasta ahora la motivación está ligada al dinero que tenemos que dar a nuestros empleados si les va bien. Pero, si bien es cierto la remuneración es algo fundamental para la motivación, no es lo primordial en todas las personas; puesto que para algunos no es tan indispensable, es cierto que permite cubrir necesidades, pero no todos lo perciben de tal modo. El monto solo cubre las necesidades de los subordinados (Lohmann et al., 2018). Para que un sistema de recompensas en efectivo motive a los empleados, se deben cumplir varias condiciones: a los empleados les debe gustar claramente el dinero, establecer una relación clara entre el dinero y la productividad: existe una relación de relación directa entre el dinero y el trabajo y la productividad y el nivel de rendimiento requerido. Si se requiere una recompensa económica en forma de rendimiento. Si la recompensa económica tiene la forma de un aumento al comienzo del trabajo, el empleado no lo ve como una recompensa por mejorar el desempeño (Kanfer et al., 2017).

Como se mencionó, han surgido diferentes teorías de la motivación para explicar y definir la motivación y contribuir a la búsqueda constante de la satisfacción de las necesidades humanas (Gopalan et al., 2017). Podemos enumerar los siguientes:

Sistema de descentralización de la demanda de Maslow (1964), Clasificación de la dinámica humana, centrándose en una visión interna inherente a una persona, descentralizando estas necesidades en dos categorías: la necesidad básica en que clasificó dos niveles; el primero hace referencia a las necesidades básicas, como comida y descanso, necesidades sexuales; mientras que la segunda hace referencia a la seguridad, la cual se mantendrá alerta frente amenazas o peligros; llamar a sus necesidades principales llegará a garantizar la supervivencia y la seguridad de esa persona. Y tipo de demanda secundaria: clasificación en tres niveles, en el primer nivel: las necesidades sociales están relacionadas con las acciones de las acciones humanas en una sociedad en la que el apego, la aceptación, la familia de la codicia, la amistad y el amor relevante; El segundo nivel: la demanda es la evaluación que hace la

persona. Y en el tercer nivel: la necesidad de autorrealización: en el que la persona se esfuerza por maximizar su potencial y mejorarse como ser humano.

En la teoría de los dos factores Chiavenato (2000) resume las ideas de Herzberg (1959), quien dividió la motivación en dos factores, centrándose en el entorno externo y el trabajo de las personas. Elemento uno: Saneamiento: incluye las condiciones físicas y el ambiente de trabajo, es decir, las que rodean a las personas e incluye: salarios, bienestar social, políticas de la empresa, medio ambiente, relaciones laborales. Asimismo, se alinean con las oportunidades existentes, las perspectivas ambientales y los mecanismos que utiliza la organización para motivar a los empleados. Segundo factor: Motivación: Asociado a todas las actividades relacionadas con el puesto, tales como: realizar un trabajo importante, logro, responsabilidad, promoción, reconocimiento, uso de habilidades que con el tiempo satisfagan y aumenten la eficacia organizacional.

En la teoría de McClelland (1970, citado por Perilla, 1998) clasificó las teorías sobre la base de tres necesidades: logro, poder y pertenencia. En él dice que una necesidad insatisfecha provoca un estrés que estimula impulsos en una persona. McClelland, a su vez, identificó tres de los impulsores más dominantes: Motivación de logro: la persona quiere crecer y desarrollarse. El motivo de pertenencia: actitud hacia las personas del entorno social. La motivación por competencias es el deseo de conseguir un buen trabajo. Y el poder de la motivación: es la voluntad de influir en las personas y cambiar situaciones (Noorizan et al., 2016).

La teoría de las expectativas de Vroom (1979, citado en Chiavenato, 2000), basada en la motivación para producir, sugiere que cada persona tiene tres determinantes de la motivación para producir, que enumera metas individuales poderosas y disposición para lograr metas; la relación percibida por el individuo entre el desempeño y el logro de metas personales, y la capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad. La importancia de la teoría actual radica en su preocupación por la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras.

Alderfer (1972) basó su investigación en el modelo de Maslow y propuso

tres temas principales: motivos de supervivencia: se refieren a necesidades fisiológicas y seguridad; Motivación para una relación: implican interacciones sociales con los demás, apoyo emocional, aceptación y sentimiento de pertenencia a un grupo; y motivación de crecimiento enfoque en el crecimiento y desarrollo personal.

Locke (1969) en la Teoría de Establecimiento acotó que los individuos se trazan sus propias metas para así lograrlas. La teoría actual, argumenta que las metas, son un elemento básico que permite motivar la realización de un trabajo, porque se encargarán de direccionar a la persona qué conducta, decisión tomar para poder cumplirlas; por ello se sabe que, si las personas logran establecerlas, es casi probable si siempre sean un tanto dificultosas.

Stoner et al. (1996) en su teoría administrativa, definen los grupos de trabajo como personas que establecen una interacción entre los mismos para alcanzar un mismo objetivo. Koontz y Weihrich (1998) ven a un equipo como un conjunto de personas con capacidades que se compenetran y poseen metas similares, metas de trabajo establecidas y métodos de trabajo por los cuales comparten responsabilidades.

Según Koontz (1998), a un equipo se le conoce como un grupo conformado por una determinada cantidad de personas, que poseen características que los ayuda a complementarse con la finalidad de alcanzar un mismo objetivo, establecen objetivos de trabajo y formas de trabajar.

Otra definición de un equipo estable es un pequeño grupo de personas que son coherentes con los demás, se comunican abiertamente, tienen un alto nivel de organización, flexibilidad que les permite colaborar mientras realizan una serie de funciones, ciertas habilidades, y es un grupo organizado de empleados que trabajan juntos para lograr una meta (Walter et al., 2019).

El trabajo en equipo es una forma de trabajo organizado que involucra motivación, participación, comunicación y liderazgo, llevado a cabo para lograr objetivos (Brock et al., 2017). En la composición de los grupos de trabajo colaborativo se requiere autonomía, de forma que el grupo comprenda sus roles y funciones, la capacidad de comunicar e informar, y

las dinámicas que les permitan afrontar los obstáculos que se presenten en las necesidades de la empresa o causado por el medio ambiente (Macedo et al., 2002).

La personalidad revelada es uno de los factores importantes de la capacidad, la personalidad afecta la mejora del papel en el equipo (Curşeu et al., 2018). Todos hemos heredado temperamentos combinados con carácter, producto de la educación, la experiencia de vida y la libertad personal. La personalidad será una combinación de temperamento y personalidad. En su investigación, Belbin demostró los resultados de la famosa prueba "Belbin", que arroja luz sobre el papel decisivo que juega una persona en el trabajo en equipo (Cardona y Wilkinson, 2006).

Los roles principales del trabajo en equipo son el papel de la imaginación, la resolución de problemas complejos, la búsqueda de nuevas soluciones y el abordaje de situaciones (Zaheer et al., 2018). El punto débil del mismo, es que no es una persona detallista o minuciosa, señala las carencias para corregirlo, y a menudo es difícil comunicarse de manera efectiva.

- Explorador de recursos. Es un rol de extroversión, que es motivador, que sabe comunicarse, da pie a probar desafíos, y ejerce relaciones. El punto débil del mismo es que su nivel de optimismo puede sobrepasar los parámetros, llegando a descuidar las tareas asignadas, si la motivación desaparece.

- Coordinador. Es un papel, inspirador de confianza; posee la capacidad de trazarse un objetivo y fomentar la comunicación asertiva y participativa, para llegar a un fin común. El punto débil del mismo es que otros pueden encontrarlo demasiado manipulador y delegado.

- Control. Es un rol desafiante y que se forma bajo presión y posee la habilidad de superar dificultades. Su punto débil es que puede ser fácilmente provocado y vulnerable a las emociones de los demás.

- Tasador. Este es un rol serio que identifica todas sus opciones y sabe cómo tomar decisiones precisas y estratégicas. La debilidad de este rol es su incapacidad para incentivar al resto.

- Cohesionador. Es un rol compartido, pacífico y diplomático que puede practicar la escucha y evitar conflictos. La debilidad de este rol es que

puede fluctuar en situaciones críticas.

- Implementador Es un rol disciplinado, conservador, confiable y procesable de manera realista. La debilidad de este rol es su falta de flexibilidad y su lenta respuesta a las nuevas oportunidades.

- Finalizador: Ese es el papel de un perfeccionista, dedicado, preocupado, el cual se encarga de buscar e identificar el error y hace el trabajo en el tiempo establecido. La debilidad del mismo es su excesiva preocupación, no permitiendo que una delegación u otros participen en su misión.

- Experto. Es un rol autónomo que no implica funciones y proporciona información y herramientas especializadas. Sin embargo, el punto débil del mismo es que su operación es muy estrecha y se encuentra enfocada en la experiencia que posee.

Comprender las funciones específicas y los roles de otros miembros del equipo es importante para identificar diferentes habilidades. Utilice una amplia variedad para obtener los mejores resultados (Cardona y Wilkinson, 2006)

Según Oliver y Revilla (2013), su significado radica en que toda actividad que se desarrolla en la sociedad depende de la adecuada interacción y cooperación entre sus miembros; Sin embargo, este número aumenta cuando consideramos al personal que labora en el hospital, específicamente en un hospital de Trujillo, quienes tienen contacto directo e indirecto con los pacientes.

La importancia del trabajo en equipo (Ogbonnaya et al., 2018) se basa en aspectos clave relacionados con:

a) Rol del participante: se refiere al conocimiento, la experiencia, la experiencia o las habilidades de los miembros del equipo, ya que cada miembro contribuye al resultado esperado.

b) Comunicación: este es el último factor que le permite comprender a todos los miembros del grupo sobre lo que está sucediendo.

c) Liderazgo: Este es el elemento que permitirá motivar y animar a cada uno de los integrantes, a tener claro el objetivo que persigues.

d) Compensación: Cada miembro debe ser consciente de que está recibiendo, sobre todo económicamente, el reconocimiento que se merece.

e) Compromiso: Cuando los miembros del equipo se conectan con otros miembros y se identifican con las metas por las cuales se está formando el grupo.

Esterkin (2007) nos muestra cinco ventajas de trabajar en equipo:

a) Amplio conocimiento: Los grupos tienen más información que los miembros individuales.

b) Diversidad de opiniones: Trabajar en equipo permite tener en cuenta las diferentes opiniones para tomar así una decisión. Enriquece tu trabajo y reduce la frustración.

c) Mayor productividad: Los equipos se desempeñan mejor que cualquier tarea individual.

d) Motivación: Sentirse parte de un equipo aumenta la motivación de los participantes.

e) La participación aumenta la aceptación: Las decisiones tomadas con la participación de todo el grupo tienen más probabilidades de ser aceptadas, a diferencia de las que son decididas por uno solo.

Los equipos bien administrados permiten a las empresas lograr importantes objetivos comerciales estratégicos, lo que puede conducir a una ventaja competitiva en el mercado. Los beneficios de usar comandos son: costes y productividad, mejoras en la calidad, rapidez e innovación (Gómez y Balkin, 2003).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, aplicada según el tipo, correlacional según el nivel y según su diseño es no experimental transversal.

Según Sánchez y Reyes (2002), cuando se habla de estudios de correlación descriptivos se entiende un tipo de estudio que permite establecer o probar la existencia de un grado de relación entre las variables estudiadas en un mismo campo de investigación.

Transversal, para Hernández et al. (2014), este esquema no manipula las variables independientes como sucedieron. Para inferir la relación entre ambos constructos se realiza sin efectos directos ni empíricos, debido a que se observan en base a un estado natural.

3.2. Variables, Operacionalización

Variable Independiente: Motivación

Definición Conceptual, Variable 1, (Independiente): Según Maslow (2000), la motivación laboral es una agrupación de elementos tanto personales como del entorno, que guían a una persona a hacer todo lo que esté a su alcance, y así elegir una acción y comportarse de determinada manera determinada a través de la dirección y el comportamiento, nivel de esfuerzo invertido y consistencia del comportamiento

Definición Operacional, Variable 1 (Independiente): Una definición operacional es una definición que nos permite observar y medir el comportamiento empírico de las variables, en otras palabras, es una definición al descomponer o disociar las variables en las referencias empíricas de las variables a través de un proceso de deducción, es decir, según Carrasco (2008), desde lo más

general hasta lo más específico. La variable Motivación, se mide con las siguientes dimensiones:

D₁ Atención de Necesidades Fisiológicas

D₂ Seguridad

D₃ Reconocimiento

Indicadores de la Variable 1 Independiente: Dentro de la variable Motivación, se considera 04 dimensiones;

- **Atención de Necesidades Fisiológicas;** siendo sus indicadores: Personal, Familiar, Social, Laboral
- **Seguridad;** siendo sus indicadores: Niveles de trato Interpersonal, Contar con un lugar y puesto específico, Dispones un lugar favorable para trabajar.
- **Reconocimiento;** siendo sus indicadores: Frecuencia de recibir felicitaciones, Frecuencia de recibir críticas en el trabajo, Frecuencia que se recibe por reconocimiento por el trabajo realizado.

Variable Dependiente: Trabajo en Equipo

Definición Conceptual, Variable 2 (dependiente): El Trabajo en equipo, según Koontz (1998), son algunas personas con habilidades adicionales, que involucran un objetivo común, una serie de objetivos de rendimiento y un método de trabajo, que todos guían a la responsabilidad mutua.

Definición Operacional, Variable 2 (dependiente): La variable Trabajo en equipo se mide con las siguientes Dimensiones:

D₁ Integración

D₂ Organización

D₃ Interacción

Indicadores de la Variable 2 dependiente: Dentro de la variable Trabajo en equipo se considera 04 dimensiones:

- **Integración;** Siendo sus indicadores: Conocimiento y experiencia del personal e Identificación de habilidades del personal.
- **Organización;** Siendo sus indicadores: Establecer Objetivos, Definir plan de contingencias y Definir responsabilidades
- **Interacción;** Siendo sus indicadores: Interacción con las expectativas, Relación con los pacientes, Relación entre el personal de salud y Capacidad para resolución de problemas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Arias (2012) define una población como, un grupo contable o no que se agrupará en base a condiciones similares a los que se extenderán los resultados de la investigación.

Para el estudio de este trabajo, la población quedó conformada por la totalidad de personal que compone la Oficina de Seguros de un hospital de Trujillo, conformado por 43 trabajadores.

Criterios de inclusión:

- Ser trabajador de la oficina de seguros SIS, de un hospital de Trujillo.
- Trabajadores que deseen participar en la investigación.

Criterios de exclusión:

- No se considerará al personal que realiza prácticas de trabajo con límite de tiempo de la oficina de seguros SIS, de un hospital de Trujillo.
- Trabajador de la oficina de seguros SIS, de un hospital de Trujillo que realicen trabajo remoto.
- Trabajadores que no deseen participar en la investigación.

Muestreo:

La técnica de muestreo empleado fue no probabilística y censal, porque incluyó en su totalidad a la población en estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al. (2014) sintetiza que un cuestionario, es un instrumento que se encontrará conformado por diversas interrogantes, las cuales estarán enfocadas a evaluar uno o más constructos, las mismas que serán cuidadosamente elaboradas y relacionadas con hechos y aspectos de un tema, que son la herramienta más utilizada para recolectar información.

Técnica:

La técnica que se empleó fue la encuesta

Instrumento:

El Instrumento es el Cuestionario

Instrumento variable Independiente, Motivación

Instrumento: Cuestionario

Título: Cuestionario sobre la Motivación Laboral

Autor: Lic. Miguel Ángel Pongo Mendo

Procedencia: Trujillo – Perú 2022

Objetivo: Detallar las características de la Variable Motivación Laboral, del personal de la oficina de seguros del Hospital Belén de Trujillo

Administración: Individual

Duración estimada: 15 Min.

Significado: Se trata de determinar la relación entre la Motivación y el Trabajo en Equipo

Estructura: consta de 18 Ítems, con 05 alternativas como respuesta de opción múltiple de Likert, siendo los mismos: 05: muy de acuerdo; 04: De acuerdo; 03: Parcialmente de acuerdo; 02 Desacuerdo; 01 Totalmente en desacuerdo. Además, la escala presenta 03

proposiciones de Excelente, bueno y regular sobre la Motivación Laboral.

Instrumento variable Dependiente, Trabajo en Equipo

Instrumento: Cuestionario

Título: Cuestionario sobre el Trabajo en Equipo

Autor: Lic. Miguel Ángel Pongo Mendo

Procedencia: Trujillo – Perú 2022

Objetivo: Detallar las características de la Variable Trabajo en Equipo, del personal de la oficina de seguros del Hospital Belén de Trujillo

Administración: Individual

Duración estimada: 20 Min.

Significado: Se trata de determinar la relación entre la Motivación y el Trabajo en Equipo

Estructura: consta de 24 Ítems, con 05 alternativas como respuesta de opción múltiple de Likert, siendo los mismos: 05: muy de acuerdo; 04: De acuerdo; 03: Parcialmente de acuerdo; 02 Desacuerdo; 01 Totalmente en desacuerdo. Además, la escala presenta 03 proposiciones de Excelente, bueno y regular sobre la Motivación Laboral.

3.5. Procedimientos

Para proceder a realizar la aplicación del cuestionario en la totalidad de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo; se solicitó la autorización correspondiente a la jefatura inmediata de tal oficina, luego se aplicó la encuesta en mención, dándoles un tiempo de 35 min. Para su llenado completo, para posteriormente proceder a su recojo y consolidación de dicha información.

3.6. Métodos de análisis de datos

Como primer paso, se elaboró la base de datos una vez aplicado los

cuestionarios, estos procesos se realizó en el programa Excel.

Posterior a ello se trasladó esta base al programa SPSS, para el análisis estadístico correspondiente. En esta etapa se verificó el tipo de distribución de datos, lo que nos permitió determinar el estadístico pertinente para obtener las correlaciones entre las variables. Una vez cumplidos los objetivos planteados se procedió a la redacción del informe final.

3.7. Aspectos éticos

Para llevar a cabo el presente estudio, se tuvieron en cuenta aspectos éticos como; Respeto por la propiedad intelectual, citando a todos los autores que contribuyeron en la realización de la investigación.

La presente investigación, respetó a las personas que en ella colaboren, respetando sus conductas, valores y creencias religiosas.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Relación entre trabajo en equipo y motivación en los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022

	Trabajo en equipo	
	Rho	<i>p</i>
Motivación	-,231	,136

Nota: Trabajado con el programa SPSS

En la tabla 1, se aprecia que no existe relación significativa ($p > 0,05$) entre el trabajo en equipo y la motivación en los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital Trujillo, 2022; esto quiere decir que ambas variables se presentan de manera independiente, que la presencia de una, no necesariamente significará que aumente o disminuye la otra. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada por el investigador y se aprueba la hipótesis nula.

Tabla 2.

Nivel de trabajo en equipo de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022

	Integración		Organización		Interacción		Nivel general	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	32	74,4%	35	81,4%	41	95,3%	39	90,7%
Medio	11	25,6%	7	16,3%	1	2,3%	3	7%
Bajo	0	0%	1	2,3%	1	2,3%	1	2,3%
Total	43	100%	43	100%	43	100%	43	100%

Nota: Trabajado con el programa SPSS

En la tabla 2, se aprecia que, tanto para el nivel general (90,7%), como en las dimensiones integración (74,4%), organización (81,4%) e interacción (95,3%) de la variable trabajo en equipo en los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022, se han obtenido en su mayoría niveles altos, lo que indicaría que los colaboradores están trabajando de manera coordinada con sus colegas.

Tabla 3.

Nivel de motivación de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022

	Atención de necesidades fisiológicas		Seguridad		Reconocimiento		Nivel general	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	34	79,1%	34	79,1%	17	39,5%	32	74,4%
Medio	8	18,6%	8	18,6%	25	58,1%	10	23,3%
Bajo	1	2,3%	1	2,3%	1	2,3%	1	2,3%
Total	43	100%	43	100%	43	100%	43	100%

Nota: Trabajado con el programa SPSS

En la tabla 3, se aprecia que, para el nivel general (74,4%), como en las dimensiones atención de necesidades fisiológicas (79,1%) y seguridad (79,1%) de la variable motivación en los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital Trujillo, 2022, se han obtenido en su mayoría niveles altos; no obstante, en la dimensión reconocimiento (58,1%), el mayor porcentaje se ubica en el nivel medio.

Tabla 4.

Relación entre atención de necesidades fisiológicas y el trabajo en equipo de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022

	Trabajo en equipo	
	Rho	<i>p</i>
Atención de necesidades fisiológicas	-,280	,069

Nota: Trabajado con el programa SPSS

En la tabla 4, se aprecia que no existe relación significativa ($p > 0,05$) entre el trabajo en equipo y la atención de necesidades fisiológicas en los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022; esto quiere decir que el trabajo el equipo, probablemente no esté relacionado a si se brinda la atención a las necesidades fisiológicas. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada por el investigador y se aprueba la hipótesis nula.

Tabla 5.

Relación entre seguridad y el trabajo en equipo de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022

	Trabajo en equipo	
	Rho	<i>p</i>
Seguridad	-,290	,059

Nota: Trabajado con el programa SPSS

En la tabla 5, se aprecia que no existe relación significativa ($p > 0,05$) entre el trabajo en equipo y dimensión seguridad en los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022; esto quiere decir que el trabajo en equipo, no está relacionado a las condiciones de seguridad que brinda la institución. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada por el investigador y se aprueba la hipótesis nula.

Tabla 6.

Relación entre reconocimiento y el trabajo en equipo de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022

	Trabajo en equipo	
	Rho	<i>p</i>
Reconocimiento	-,044	,781

Nota: Trabajado con el programa SPSS

En la tabla 6, se aprecia que no existe relación significativa ($p > 0,05$) entre el trabajo en equipo y dimensión reconocimiento en los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022; esto quiere decir que el trabajo el equipo, no está relacionado al reconocimiento que puede brindar la institución. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada por el investigador y se aprueba la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Debido a que en la actualidad, son las empresas quienes brindan una de las tasas más alta de empleabilidad a la sociedad, son las mismas que se encuentran trabajando constantemente para que así todo el personal humano que labora ahí, brinde su mejor trabajo; sin embargo ello no solo consiste en dar a conocer los objetivos de la empresa, sino también el poderles brindar las herramientas para que así puedan llevar a cabo sus tareas, y sumado a ello brindarle herramientas que los ayude a ellos a desarrollarse tanto personal como profesionalmente.

Dentro de estas últimas, podemos hacer referencia a que los colaboradores sienten la necesidad que si una persona brinda su mejor potencial para lograr algo, este sea retribuido ya sea de manera moral como lo puede ser la consideración, respeto, oportunidades de crecimiento, motivación, un clima laboral adecuado, seguridad, etc.; y por otro lado está el aspecto material, como lo puede ser la remuneración, contar con ambientes apropiados para que puedan desarrollar sus tareas asignadas, etc.

Pues bien, frente a lo expuesto con anterioridad, y al haberse desarrollado la presente investigación durante un proceso de coyuntura debido a la pandemia a causa de la COVID 19, es que una de las entidades que se vieron forzadas a reestructurar su forma de trabajo, fueron las organizaciones, y fueron los establecimientos de salud, quienes tuvieron que multiplicar esfuerzos debido a la alta demanda de casos de contagio; a causa de ello fue el personal de salud que se vio vulnerado en diversos aspectos, poniendo en tela de juicio su desempeño, lo cual generó, un sinfín de emociones negativas, como incertidumbre, temor, frustración, tristeza.

Debido a ello y al haber podido experimentar esta situación, es que afirmo que nosotros como personal que tuvo que brindar un servicio a personas quienes se encontraban desesperadas, desconsoladas, tuvimos que reafirmar nuestro compromiso con la sociedad, y debimos emplear las herramientas expuestas con anterioridad, para brindar lo que en ese momento era vital para la población. Ahora bien, el trabajo en equipo y la motivación, por parte de los colaboradores dentro de una organización; son considerados elementos importantes, debido a

que si existe un apoyo entre los trabajadores, complicidad y se evidencie que todos trabajan con un mismo objetivo, pues los resultados en cuanto a su rendimiento, eficacia y eficiencia será alto; por otro lado el rol que cumple la motivación se asocia a factores que impulsen que su desempeño sea óptimo, ya sea por la remuneración, reconocimiento, oportunidad de crecimiento personal y profesional, logrando así la identificación del personal con su centro de labores.

Y es que, existen estudios que han permitido evidenciar que la motivación es un ente que permite que entre los coladores de una organización se logre establecer una adecuada relación, llegando así a concordar con los objetivos que se plantean, para todos trabajar para lograr cumplirlo, donde queda expuesta por sí solo el trabajo en equipo.

Como Vanina (2012), acota que la motivación es la acción que logrará que el individuo se relacione con la organización estableciéndose un compromiso entre ambos, lo cual trae consecuencias positivas para ambos, para la organización será que el colaborador realice las actividades encomendadas de la mejor manera a beneficio de la empresa, y para el colaborador serán las oportunidades de crecimiento personal y profesional que le otorgue la misma.

Así mismo González (2008), manifiesta que la motivación es una agrupación de procesos mentales, que unidos a la estimulación del entorno, van a entablar una comunicación con la personalidad de cada persona, y esta según sus ideales y preferencias, serán percibidas hasta determinar si satisfacen o no a la persona.

Por otro lado, tenemos que el equipo, es un grupo conformado por individuos que poseen características ya sea similares o distintas, pero que aun así les permite compenetrarse de una manera adecuada (Walter et al., 2019).

En base a ello, el trabajo en equipo es un tipo de gestión, donde se evidencian consecuencias, eficaces y eficientes, puesto que cada integrante poseerá cualidades y habilidades que servirán de aporte para el equipo, y así al complementarse entre todos obtendrán resultados positivos (Ayovi-Caicedo, 2019).

Pues bien, teniendo en cuenta la finalidad del presente estudio, el cual es determinar la relación entre los constructos mencionados con anterioridad, en los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo en el año 2022.

En primer lugar, se tiene que respecto al primer objetivo específico, en la tabla 2

se detalla que, el nivel de trabajo en equipo de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, referente al nivel general se obtuvo un 90,7%; mientras que en las dimensiones de integración se obtuvo un 74,4%, en la de organización un 81,4%, e interacción un 95,3%; concluyendo que entre los colaboradores de dicha institución prevalece el trabajo en equipo, puesto que se encuentran debidamente integrados, organizados e interactúan de tal forma que les permite trabajar de la mano.

Del mismo modo tenemos a Salguero-Barba y García-Salguero (2019), quienes manifiestan que el trabajo en equipo es relevante debido a que ello permitirá que los colaboradores brinden un servicio de calidad a quienes recurren por ello, así mismo manifiestan que otro pilar fundamental para el trabajo en equipo es la comunicación asertiva, puesto que van de la mano para que entre ellos exista una mejor forma de comunicarse y hacer conocer sus ideas y oportunidades de mejora.

Así mismo Marroquín (2018), menciona que, para fomentar el trabajo de equipo, algunas de las estrategias que se deben implementar en las empresas son la motivación, participación e interacción entre los colaboradores, para que así tengan como resultados niveles altos de productividad y ahorro tiempo; para ello recomiendan que elijan hacer una comparación entre las estrategias que son puestas en práctica en el mercado, para que así las hagan parte su organización.

Respecto al segundo objetivo específico, donde se propuso identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, como se observa en la Tabla 3, se obtuvo que en un nivel general la motivación se evidencia en un 74,4%, mientras que en las dimensiones de atención de necesidades fisiológicas y la dimensión de seguridad obtuvieron un 79,1%, lo cual ubica a ambas dimensiones en niveles altos, no obstante en la dimensión de reconocimiento obtuvieron un 58,1% ubicándolos en un nivel medio; concluyendo que la mayoría de colaboradores se sienten motivados dentro del área donde se desempeñan.

Dicho resultado se puede contrastar con lo expuesto por Alarcón y Ramos (2020), quienes al realizar un estudio de motivación en los colaboradores de una empresa, obtuvieron que la mayoría de colaboradores muestran niveles altos de

motivación, y eso se da debido a que las áreas encargadas de velar por las necesidades de los colaboradores así como por su desempeño, han priorizado en evaluar constantemente en conocer los déficits, preocupaciones, necesidades que el colaborador esté presentando para brindarle su apoyo y una solución; generando así seguridad y compromiso en ellos.

Respecto al tercer objetivo específico donde se buscó identificar la relación que existe entre la dimensión de Atención de necesidades fisiológicas y en Trabajo en equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, y según lo observado en la Tabla 4, se determinó que no existe una relación significativa ($p,>05$) entre el constructo de trabajo en equipo y la dimensión de necesidades fisiológicas, lo que quiere decir que el trabajo en equipo, posiblemente no se encuentre relacionado a si se brinda o no importancia a las necesidades fisiológicas.

Sin embargo, tenemos a lo descrito por Peña y Villón (2017), quien manifiesta que en base a un estudio realizado, pudo encontrar que las condiciones en las que se desarrolla un colaborador dentro de una organización, tales como el encontrarse satisfecho en sus necesidades principales, contar con un buen sistema gerencial, sentirse satisfecho con su trabajo, que exista una buena relación con el entorno laboral, son muy importantes puesto que permitirá que los colaboradores contribuyan de un forma eficaz y eficiente en su institución.

Respecto al cuarto objetivo específico, donde se propuso determinar la relación entre la dimensión de Seguridad y el Trabajo en equipo de los trabajadores de la oficina de un hospital de Trujillo, y basándonos en los resultados expuestos en la Tabla 5, tenemos que no existe una relación significativa ($p,>05$) entre dicha dimensión y el constructo antes mencionado; lo que quiere decir que según lo obtenido, no es necesario que el colaborador perciba seguridad de parte de la institución, para que pueda establecerse el trabajo en equipo.

Respecto al quinto objetivo específico, donde se estableció identificar la relación que existe entre la dimensión de Reconocimiento y el Trabajo en equipo de los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, según la Tabla 6, se evidencia que no existe relación significativa ($p,>05$) entre dicha dimensión y constructo; dejando entrever que los colaboradores de dicha área no relacionan el ser reconocidos por la institución con el trabajo de equipo que

logren entablar.

Lo cual difiere con lo expuesto por Ayala y Pajuelo (2018), puesto que acotan que los indicadores de desarrollo personal, la remuneración, las condiciones de trabajo, así como el no contar con un ambiente de trabajo óptimo, a pesar de encontrarse en niveles bajos, estos son de suma importancia, David C. McClelland (1917 -1998) puesto que, al encontrarse deficientes, generan consecuencias negativas a la institución, y una de esas consecuencias es el de no lograr cumplir con las metas propuestas.

Por otro lado, tenemos el objetivo general, en el cual se propuso determinar la relación existente entre el Trabajo en equipo y la Motivación de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, para el cual según la Tabla 1, se puede apreciar que no existe relación significativa ($p,>05$), entre ambos constructos, puesto a que dentro de dicha área cada variable se desarrolla de forma independiente.

Lo cual difiere con la investigación realizada por Prado (2018), puesto que en un estudio que realizó identificó que la motivación se encuentra relacionada al trabajo en equipo, habiendo obtenido el valor Rho de Spearman en un 0.997; indicando que mientras un colaborador se encuentre motivado, le permitirá que adopte actitudes positivas para consigo como con quienes lo rodean, logrando establecer un ambiente laboral óptimo y se podrá desarrollar de una forma eficaz y eficiente dentro del equipo de trabajo.

Del mismo modo Martínez (2018), manifiesta también que en una investigación que llevó a cabo, obtuvo como resultado que existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo, habiendo obtenido un valor de $Rho=0,772$. Lo cual indica que es importante la correlación entre ambas variables, puesto que mientras exista motivación, se fomentará el trabajo en equipo.

También tenemos a Medina-Lozano (2020), quien logró identificar que entre la motivación laboral y el trabajo desarrollado por el personal del área administrativo, existe una correlación positiva con un puntaje de 0,917; acotando así que si dentro de una organización los colaboradores se encuentran debidamente remunerados, considerados, se les brinden los recursos necesarios, y el trato sea igualitario, en ellos podrá establecer el buen ambiente

laboral, permitiéndoles así concordar en decisiones y se respetarían mutuamente, logrando la prevalencia de un trabajo en equipo.

Por último, Sánchez et al. (2017), refiere que, para que existe una adecuada motivación como trabajo en equipo dentro de una institución u organización, es indispensable que los colaboradores conozcan sus funciones y los supervisores o jefes, adopten un estilo de liderazgo que les permita conectarse con los colaboradores.

Finalmente, en cuanto al aporte como investigador considero que en base a lo obtenido en la presente investigación y al haber formado parte de este grupo de colaboradores que se desempeñó en el área de seguros, coincido que dentro del área se evidencia que quienes se desempeñan poseen niveles altos de motivación, lo que permite que cada uno desarrolle sus actividades de una forma óptima, así mismo el trabajo en equipo existe dentro de la misma, permitiendo que entre todos se trabaje con un objetivo común, que es ofrecer un servicio de calidad.

Por otro lado, me es importante mencionar que, si bien es cierto se evidenció que las hipótesis planteadas fueron nulas; y al haber sido parte de dicha área, reconozco que el trabajo desempeñado durante la etapa de la pandemia, fue un proceso lleno de diversas afectaciones, donde se pudieron experimentar emociones fuertes, como la preocupación de poder adquirir dicho virus y poder exponer a nuestros familiares, así mismo el ver constantes defunciones, observar el sufrimiento de personas que acudían al establecimiento, rescato que cada uno de los colaboradores mostró su lado más compasivo y comprensivo, frente a las situaciones expuestas.

Para concluir con este apartado, también es importante acotar que, durante el desarrollo del presente, se evidenciaron limitaciones, como fue el de no contar con fácil acceso para ingresar al establecimiento y poder aplicar los instrumentos de evaluación al personal, como también tuve que asistir al establecimiento por un largo periodo, puesto que debía esperar a que cada colaborador cuente con un espacio para poder resolver los instrumentos de evaluación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se evidenció que entre la variable de trabajo en equipo y la variable de motivación no existe una correlación significativa ($p,>05$), lo que quiere decir que cada variable se desarrolla de forma independiente; rechazándose así la hipótesis propuesta.
2. El nivel de la variable de Trabajo en equipo, tanto a nivel general (90,7%), como a nivel de las dimensiones de integración (74,4%), organización (81,4%) e interacción (95,3%), se obtuvieron puntuaciones altas, lo que indica que los colaboradores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo trabajan de manera coordinada.
3. El nivel de la variable de Motivación, tanto a nivel general (74,4%), como a nivel de las dimensiones de atención de necesidades fisiológicas (79,1%), seguridad (79,1%), obtuvieron puntuaciones altas, sin embargo, la dimensión de reconocimiento (95,3%), obtuvo una puntuación menor ubicándose en un nivel medio.
4. No existe una relación significativa ($p,>05$) entre el trabajo en equipo y la dimensión de motivación (atención de necesidades fisiológicas), en los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, rechazándose así la hipótesis planteada por el investigador y aprobándose la hipótesis nula.
5. No existe una relación significativa ($p,>05$) entre el trabajo en equipo y la dimensión de motivación (seguridad), en los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, rechazándose así la hipótesis planteada por el investigador y aprobándose la hipótesis nula.
6. No existe una relación significativa ($p,>05$) entre el trabajo en equipo y la dimensión de motivación (reconocimiento), en los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, rechazándose así la hipótesis planteada por el investigador y aprobándose la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Para el área de Dirección de un hospital de Trujillo

1. Identificar qué otros factores permiten que el personal de la oficina de seguros se encuentre motivado.
2. Corroborar la presencia de la motivación y el trabajo en equipo, en el resto de áreas del Hospital.
3. Identificar al personal motivado de la oficina de seguros para repotenciarlos y ellos puedan brindarle una atención de calidad a quienes van a adquirir un servicio.

Para los colaboradores del área de seguros de un hospital de Trujillo

1. Brindar capacitaciones a los colaboradores acerca de la motivación y trabajo en equipo, para que puedan ponerlo en práctica en su ambiente laboral.
2. Realizar conversatorios o reuniones periódicas que les permitan manifestar sus puntos de vista o ideales, para que se sigan manteniendo los niveles altos en motivación y trabajo en equipo.
3. Reforzar el espíritu altruista entre los colaboradores de la oficina de seguro que permitirá brindar un servicio adecuado.

Para futuros investigadores

1. Establecer un estudio donde se busque comparar los niveles de motivación y trabajo en equipo entre los colaboradores que desempeñaron sus funciones en la etapa de pandemia a causa del COVID-19, de forma remota y de forma presencial.

REFERENCIAS

- Alarcón, Y., y Ramos, M. (2020). *Proyecto de trabajo para optar al grado de licenciatura en Administración de empresas con énfasis en relaciones laborales y recursos humanos*. <http://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2020/09/TG-YANETH-ALARC%C3%93N-Y-MARISEL-RAMOS-Agosto-2020.pdf>
- Alderfer (1972). *Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer*. <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª Edición). Editorial Episteme
- Avalos, F., y Picasso, C. (2019). *Motivación para el trabajo y desempeño laboral en colaboradores de una institución pública de la ciudad de Trujillo*. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23444>
- Ayala, T. M., y Pajuelo, S. O. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima*, 2018. Universidad Tecnológica del Perú.
- Baljoon, R., Banjar, H., y Banakhar, M. (2018). Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5, 1-10. <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/275>
- Bastons, M., Mas, M., y Rey, C. (2016). Pro-stakeholders motivation: Uncovering a new source of motivation for business companies. *Journal of Management & Organization*, 23(5). doi:10.1017/jmo.2016.14
- Brock, S., McAliney, P., Hui, Ch., y Sen, A. (2017). Toward more practical measurement of teamwork skills. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 124-133. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0069>
- Cabellos, C., y León, K. (2018). *Influencia de la motivación sobre el*

- desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa Mi Banco, agencia Virú, 2017. Universidad Privada del Norte.*
<https://hdl.handle.net/11537/13012>
- Cáceres, Y., Malone, A., Zeballos, E., Huamaní, N., Ttito, M., Gonzales, S., Andia, A., y Pinedo, D. (2021). Pandemic response in rural Peru: Multi-scale institutional analysis of the COVID-19 crisis. *Applied Geography, 134*.
<https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2021.102519>
- Cardona, P., y Wilkinson, H. (2006). *Trabajo en Equipo. Occasional Paper OP nº 07/10 diciembre, 2006*. IESE Business School – Universidad de Navarra.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. (5ta ed). Colombia. McGraw-Hill.
- Curşeu, P., Ilies, R., Vîrgă, D., Maricuţoiu, L., y Sava, F. (2018). Personality characteristics that are valued in teams: Not always “more is better”? *International Journal of Psychology, 54(5)*, 638-649.
<https://doi.org/10.1002/ijop.12511>
- Cubas, Y., y Suárez, N. (2021). *La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal administrativo de la gerencia del ambiente y saneamiento de la municipalidad provincial de Hualgayoc*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1500/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Esterkin, J. (2007). *Cinco ventajas del trabajo en equipo*.
<http://iaap.wordpress.com/2007/06/19/cincoventajas-del-trabajo-en-equipo/>
- Flores, M., Soto, A., y De la Cruz, J. (2021). Regional distribution of COVID-19 mortality in Peru. *Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(2)*.
<https://inicib.urp.edu.pe/rfmh/vol21/iss2/13/>
- Gómez – Mejía, L.R & Balkin, D.B. (2003). Capítulo 14: *Dirección de equipos*. Silvia Figueras. Administración (pp. 322-342). Colombia: McGraw

- Gómez, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en empleados de un municipio de la provincia de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3038/1/RE_PSICO_MELISSA.GOMEZ_MOTIVACION.Y.SATISFACCION_DATOS.PDF
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Gopalan, V., Abu, J., Zulkifli, A., Alwi, A., y Che, R. (2017). A review of the motivation theories in learning. *AIP Conference Proceedings*, 1892(1). <https://doi.org/10.1063/1.5005376>
- Hellriegel, D., Slocum, J., y Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. 8. ed. México: International Thomson Editores
- Hernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta Ed). México: Editorial RR Donnelley
- Kanfer, R., Frese, M., y Johnson, R. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global onceava edición*. México. McGraw Hill.
- Livias, E. (2017). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzmán Distribuciones SAC de la ciudad de Trujillo, 2017*. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11648/Livias%20Sanchez%20Emiliano%20Am%c3%a9rico.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Locke, A. (1969). *Purpose without consciousness: a contradiction*. Psychological reports.
- Lohmann, J., Wilhelm, D., Kambala, Ch., Brenner, S., Muula, A., y De Allegri, M. (2018). 'The money can be a motivator, to me a little, but mostly PBF just helps me to do better in my job.' An exploration of the motivational mechanisms of performance-based financing for health workers in Malawi.

Health Policy and Planning, 33(2), 183-191.
<https://doi.org/10.1093/heapol/czx156>

Macedo de Marchetti, M., Litvak de Cohen, M., y Forté, F. (2002). *Algunas reflexiones sobre el Trabajo en Equipo como estrategia para el Gerenciamiento de la Calidad en Instituciones Educativas*. Congreso Regional de Ciencia y Tecnología. Universidad Nacional de Catamarca

Marroquín, D. (2018). *Propuesta de estrategias para la implementación del trabajo en equipo en las pequeñas empresas de Chalco*.
[https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99503/TESIS%20FINA L...pdf?sequence=1](https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99503/TESIS%20FINA%20L...pdf?sequence=1)

Martínez, M. (2018). *Motivación laboral y trabajo de equipo en el personal de salud del hospital de Vitarte-2017*.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22279/Martinez AMY.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22279/Martinez_AMY.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press.

Maslow, A. (2004). *Motivación y personalidad*. New York: Harper & Row

Motta, G. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguíña-2018*.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36282/motta ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36282/motta_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Noorizan, M., Fareeha, N., Norfazlina, A., y Sharidatul, A. (2016). The Moderating Effects of Motivation on Work Environment and Training Transfer: A Preliminary Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, 158-163. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30107-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30107-1)

Ogbonnaya, C., Tillman, J., y Gonzalez, K. (2018). Perceived Organizational Support in Health Care: The Importance of Teamwork and Training for Employee Well-Being and Patient Satisfaction. *Group & Organization Management*, 1-29. <https://doi.org/10.1177/1059601118767244>

- Palella, S. y Martins, F. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (2ª Edición). Caracas: FEDUPEL.
- Peña, H., y Villón, S. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo*, 3(7). <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Peralta, D. (2021). *Motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante la etapa de pandemia por COVID-19. Hospital Sergio E. Bernales*, 2021. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17561/Peralta_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917-1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(3), 529-532. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>
- Prado, A. (2018). *La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal policial de la Comisaría del distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2018*. Universidad Nacional José María Arguedas. <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/445>
- Salguero-Barba, N., y García-Salguero, C. (2019). Trabajo en equipo, atención al cliente, habilidades ejecutivas, administración verdadera. *Polo del conocimiento*, 4(11). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7164380>
- Sánchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25296>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima. Editorial Universitaria
- Stalmašeková, N., Genzorová, T., y Čorejová, T. (2017). Employee benefits as one of factors of work motivation. *CBU International Conference*

Proceedings, 5. <https://doi.org/10.12955/cbup.v5.964>

- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (1996). *Administración* (6ta ed). Editorial Prentice Hall.
- Tenrisanna, A., Yusriadi, Y., Arsad, M., Alfatih, A., y Kartika, I. (2021). Analysis of Motivation and Work Programs on the Performance of State Civil Servants through Teamwork. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. <http://www.ieomsociety.org/brazil2020/papers/885.pdf>
- Vanina, G. (2012). *Motivación del Personal en la Administración Pública*. Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.
- Varma, Ch. (2017). Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction For Organizational Performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2), 10-20. https://www.researchgate.net/profile/Maram-Banakhar/publication/325496003_Nurses'_Work_Motivation_and_the_Factors_Affecting_It_A_Scoping_Review/links/5e0a85a54585159aa4a6f096/Nurses-Work-Motivation-and-the-Factors-Affecting-It-A-Scoping-Review.pdf
- Vroom (1979). Leadership decision-making: an empirical test of the Vroom and Yetton model. *Journal of Management Studies*, 16(1), 1-115
- Walter, J., Arnold, R., Curley, M., y Feudtner, C. (2019). Teamwork When Conducting Family Meetings: Concepts, Terminology, and the Importance of Team-Team Practices. *Journal of Pain and Symptom Management*, 58(2), 336-343. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2019.04.030>
- Welp, A., Johnson, A., Nguyen, H., y Perry, L. (2018). The importance of reflecting on practice: How personal professional development activities affect perceived teamwork and performance. *Journal of Clinical Nursing*, 27, 21-22. <https://doi.org/10.1111/jocn.14519>
- Zaheer, S., Ginsburg, L., Wong, H., Thomson, K., y Bain, L. (2018). Importance

of safety climate, teamwork climate and demographics: understanding nurses, allied health professionals and clerical staff perceptions of patient safety. *BMJ Open Quality*, 7(4), 1-8. doi:10.1136/bmjog-2018-000433

ANEXOS

ANEXO N°1: Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: Trabajo en equipo y la motivación de los trabajadores que laboran en la oficina de seguros de un hospital de Trujillo; 2022								
AUTOR: Miguel Ángel Pongo Mendo								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y el Trabajo en equipo de los trabajadores de la oficina de seguros, de un hospital de Trujillo, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál la relación que existe entre la Atención de Necesidades fisiológicas y el Trabajo en equipo de los trabajadores de un hospital de Trujillo, 2022</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la Seguridad y el Trabajo en equipo de los trabajadores de un hospital de Trujillo, 2022</p> <p>3. ¿Cuál la relación que existe entre el Reconocimiento y el Trabajo</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación existente entre la Motivación y el Trabajo en equipo de los trabajadores de la oficina de seguros, de un hospital de Trujillo, 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la Atención de Necesidades fisiológicas y el Trabajo en equipo de los trabajadores de un hospital de Trujillo, 2022</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la Seguridad y el Trabajo en equipo de los trabajadores de un hospital de Trujillo, 2022</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre la Motivación y el Trabajo en equipo de los trabajadores de la oficina de seguros, de un hospital de Trujillo, 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe una relación significativa entre la Atención de Necesidades fisiológicas y el Trabajo en equipo de los trabajadores de un hospital de Trujillo, 2022</p> <p>2. Existe una relación significativa entre la Seguridad y el Trabajo en equipo de los trabajadores de un hospital de Trujillo, 2022</p> <p>3. Existe una relación significativa entre la</p>	Variable independiente: Motivación					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango	
			Atención de necesidades fisiológicas	1.1 Personal, Familiar, Social y Laboral	1, 2, 3, 4,5,6	Ordinal Escala de Likert 5. Muy de acuerdo, 4. De acuerdo, 3. Parcialmente de acuerdo, 2. Desacuerdo, 1. Completo desacuerdo.	Excelente Buena Regular	
			Seguridad	2.1 Niveles de trato interpersonal 2.2 Contar con un lugar y puesto específico. 2.3 Disponer de un lugar favorable para trabajar	7,8 9,10 11,12			
			Reconocimiento	3.1 Frecuencias de recibir felicitaciones en el trabajo 3.2 Frecuencia de recibir críticas en el trabajo. 3.3 Frecuencia que se recibe reconocimiento por el trabajo	13,14 15,16 17,18			
						Variable dependiente: Trabajo en Equipo		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango	
			Integración	1.1. Conocimiento y experiencia del personal 1.2 Identificación de habilidades del personal	1,2,3 4,5,6,	Ordinal Escala de Likert 5. Muy de	Excelente Buena Regular	

<p>en equipo de los trabajadores de un hospital de Trujillo, 2022</p>	<p>Reconocimiento y el Trabajo en equipo de los trabajadores de un hospital de Trujillo, 2022</p>	<p>Reconocimiento y el Trabajo en equipo de los trabajadores de un hospital de Trujillo 2022.</p>	<p>Organización</p>	<p>2.1 Establecer objetivos 2.2 Definir plan de contingencias 2.3 Definir Responsabilidades</p>	<p>7,8,9 10,11,12,13 14,15,16</p>	<p>acuerdo, 4. De acuerdo, 3. Parcialmente de acuerdo, 2. Desacuerdo, 1. Completo desacuerdo.</p>	
			<p>Interacción</p>	<p>3.1 Interacción con las expectativas 3.2 Relación con los pacientes 3.3 Relación entre el personal de salud 3.4 Capacidad para resolución de problemas</p>	<p>17,18 19,20 21,22 23,24</p>		
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>		<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>					
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada. Diseño: No experimental, transversal.</p> $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ <p>Donde: O_x: Valor de la variable independiente: Motivación O_y: Valor de la variable dependiente: Trabajo en equipo R²: Correlación entre las variables Nivel: Explicativo Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población: 920 trabajadores, hasta el 2020, que integran los trabajadores de un hospital de Trujillo (entre contratados y nombrados)</p> <p>Muestra: 43 trabajadores., siendo la totalidad de trabajadores de la Oficina de seguros de un hospital de Trujillo.</p> <p>Muestreo: No probabilístico, intencional por conveniencia.</p>		<p>Variable independiente: Motivación Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Lic. Miguel Pongo Mendo (2022).</p> <p>Variable dependiente: Trabajo en equipo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Lic. Miguel Pongo Mendo (2022).</p>			

ANEXO N°2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
MOTIVACION	Según Maslow (2000), La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.	Es la definición por desagregación de las variables en sus referentes empíricos, mediante un proceso de deducción, de lo más general a lo más específico, según Carrasco (2008). La variable Motivación, se mide con las siguientes dimensiones: D1 Atención de Necesidades Fisiológicas D2 Seguridad D3 Reconocimiento	1. Atención de necesidades fisiológicas, 2. Seguridad, 3. Reconocimiento	1.1 Personal 1.2 Familiar 1.3 Social 1.4 Laboral 2.1 Niveles de Trato Interpersonal 2.2 Contar con un lugar y puesto específico 2.3 Disponer un lugar favorable para trabajar 3.1 Frecuencia de recibir felicitaciones 3.2 Frecuencias de recibir críticas en el trabajo 3.3 Frecuencia que se recibe por reconocimiento por el trabajo	5: Muy de acuerdo 4. De acuerdo 3. parcialmente de acuerdo 2. Desacuerdo 1. Completo desacuerdo
TRABAJO EN EQUIPO	El trabajo en equipo, Según Koontz (1998), es un número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables	Las Dimensiones como: la Integración, Organización, Interacción, las mismas que contienen a la vez indicadores de estudio, para lo cual se ha elaborado ítems de acuerdo a la escala de Likert, para medir los niveles de relación entre variables y dimensiones. (Alegre 2017)	1. Integración 2. Organización 3. Interacción	1.1 Conocimiento y experiencia en el personal 1.2 Identificación de las habilidades del personal 2.1 Establecimiento de objetivos del problema 2.2 Definición del plan de contingencias 2.3 Definición de responsabilidades que permitan llegar al objetivo final 3.1 Interaccionar con las expectativas 3.2 Relación oportuna con los pacientes 3.3 Relación entre el personal de salud 3.4 capacidad para resolver problemas y conflictos	5: Muy de acuerdo 4. De acuerdo 3. parcialmente de acuerdo 2. Desacuerdo 1. Completo desacuerdo

ANEXO N°3: Cuestionarios

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO

Estimado encuestado:

Le solicito su valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que tiene por finalidad realizar un estudio sobre Motivación Laboral en el personal administrativo de la Oficina de Seguros (SIS), de un hospital de Trujillo, para lo les solicito su colaboración respondiendo a las siguientes preguntas.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
MD	Muy de acuerdo	5
DA	De acuerdo	4
PD	Parcialmente de acuerdo	3
ED	En desacuerdo	2
CD	En completo desacuerdo	1

VARIABLE 1: LA MOTIVACIÓN LABORAL						
Atención de Necesidades Fisiológicas						
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted, que la satisfacción personal motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?					
2	¿Considera usted, que el aumento de sus ingresos salariales con lo que cubrirá sus gastos personales motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?					
3	¿Considera usted que la aspiración a asumir un liderazgo en el grupo, motiva a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?					
4	¿Considera usted que poseer una buena reputación en el grupo, motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
5	¿Considera usted que tener participación en el grupo, motivara a la persona a que se esfuerce por realizar un buen trabajo en equipo?					
6	¿Considera usted, que una correcta programación de trabajo motiva a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?					
Seguridad						
7	¿Considera usted que el buena relación laboral que se tenga con el jefe inmediato motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?					
8	¿Considera usted que poseer habilidades de una mejor interrelación con los demás compañero de trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
9	¿Considera usted que contar con ambientes adecuados de trabajo, en la organización, motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?					
10	¿Considera usted que contar con estabilidad laboral, en la organización, motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?					
11	¿Considera usted que contar con un ambiente interpersonal adecuado entre trabajadores motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
12	¿Considera usted que teniendo todos los materiales disponibles para trabajar motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
Reconocimiento						
13	¿Cree usted que recibiendo felicitaciones continuas en el trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
14	¿Cree usted que recibiendo un reconocimiento mediante un bono adicional motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
15	¿Cree usted que recibir críticas constantes en el trabajo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
16	¿Cree usted que recibiendo amonestaciones de trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
17	¿Cree usted que los logros grupales obtenidos por el trabajo realizado motivaran a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
18	¿Considera usted que obtener un reconocimiento grupal motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO

Estimado encuestado:

Le solicito su valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que tiene por finalidad realizar un estudio sobre el Trabajo en Equipo en el personal administrativo de la Oficina de Seguros (SIS), de un hospital de Trujillo, para lo les solicito su colaboración respondiendo a las siguientes preguntas.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
MD	Muy de acuerdo	5
DA	De acuerdo	4
PD	Parcialmente de acuerdo	3
ED	En desacuerdo	2
CD	En completo desacuerdo	1

VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO

Integración		1	2	3	4	5
1	¿Usted considera que el respeto por los conocimientos que posee el compañero de trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
2	¿Usted considera que el respeto por las capacidades obtenidas por el compañero motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
3	¿Usted considera que la experiencia en el trabajo de cada integrante del grupo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
4	¿Usted cree que identificando las habilidades personales motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
5	¿Usted cree que las habilidades individuales aplicadas en el trabajo conjunto motivaran a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
6	¿Usted cree que el conocimiento de habilidades que posee el compañero de equipo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
Organización		1	2	3	4	5
7	¿Considera usted que conocer los objetivos a cada integrante del grupo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
8	¿Considera usted que plantearse objetivos a corto plazo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
9	¿Considera usted que plantearse objetivos a largo plazo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
10	¿Considera usted que tener un plan de contingencia, por parte de la organización, motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
11	¿Considera usted que la resolución del problema ante una emergencia en la organización motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
12	¿Considera usted que la colaboración del grupo ante una emergencia en la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
13	¿Considera usted que el manejo adecuado del grupo ante una emergencia en la organización motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
14	¿Considera usted que el buen desarrollo de la responsabilidad encomendada a cada integrante del grupo de trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
15	¿Considera usted que la consecución de logros en grupo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
16	¿Considera usted que el tener un líder que conduzca a la lograr los objetivos motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
Interacción		1	2	3	4	5
17	¿Considera usted que el interés que le pone el equipo en lograr las metas plasmadas motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
18	¿Considera usted que el compromiso conjunto del equipo en lograr las metas plasmadas motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
19	¿Cree usted que la buena relación entre el personal de salud y los pacientes motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
20	¿Cree usted que la buena percepción de los pacientes sobre los trabajadores motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
21	¿Considera usted que la buena relación entre los trabajadores motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
22	¿Considera usted que la buena relación entre los trabajadores y el personal a cargo del grupo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
23	¿Considera usted que la eficacia en la resolución de conflictos motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
24	¿Considera usted que la intervención de todo el equipo para resolver un problema motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Atención de necesidades fisiológicas								
1	¿Considera usted, que la satisfacción personal motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted, que el aumento de sus ingresos salariales con lo que cubrirá sus gastos personales motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que la aspiración a asumir un liderazgo en el grupo, motiva a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		considerar salario emocional orientar a desarrollo profesional
4	¿Considera usted que poseer una buena reputación en el grupo, motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que tener participación en el grupo, motivara a la persona a que se esfuerce por realizar un buen trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted, que una correcta programación de trabajo motiva a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN Seguridad								
7	¿Considera usted que el buena relación laboral que se tenga con el jefe inmediato motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que poseer habilidades de una mejor interrelación con los demás compañero de trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que contar con ambientes adecuados de trabajo, en la organización, motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que contar con estabilidad laboral, en la organización, motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		Desarrollo clima laboral positivo
11	¿Considera usted que contar con un ambiente interpersonal adecuado entre trabajadores motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que teniendo todos los materiales disponibles para trabajar motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN Reconocimiento								
13	¿Cree usted que recibiendo felicitaciones continuas en el trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
14	¿Cree usted que recibiendo un reconocimiento mediante un bono adicional motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que recibir críticas constantes en el trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que recibiendo amonestaciones de trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
17	¿Cree usted que los logros grupales obtenidos por el trabajo realizado motivaran a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		

16	¿Cree usted que recibiendo amonestaciones de trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
17	¿Cree usted que los logros grupales obtenidos por el trabajo realizado motivaran a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		trabajo equipo
18	¿Considera usted que obtener un reconocimiento grupal motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: RAFAEL RAYMUNDO RUIZ PORTILLA DNI: 18067904

Especialidad del validador: Lic. Administración MBD Administración Negoc. Doctor (c) en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

04 de 05 del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Atención de necesidades fisiológicas							
1	¿Considera usted, que la satisfacción personal motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	X		x		X		
2	¿Considera usted, que el aumento de sus ingresos salariales con lo que cubrirá sus gastos personales motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la aspiración a asumir un liderazgo en el grupo, motiva a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	X		X		X		
4	¿Considera usted que poseer una buena reputación en el grupo, motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	X		X		X		
5	¿Considera usted que tener participación en el grupo, motivara a la persona a que se esfuerce por realizar un buen trabajo en equipo?	X		X		X		
6	¿Considera usted, que una correcta programación de trabajo motiva a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	x		X		X		
	DIMENSIÓN Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que el buena relación laboral que se tenga con el jefe inmediato motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	X		x		X		
8	¿Considera usted que poseer habilidades de una mejor interrelación con los demás compañero de trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	X		X		X		
9	¿Considera usted que contar con ambientes adecuados de trabajo, en la organización, motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	X		X		X		
10	¿Considera usted que contar con estabilidad laboral, en la organización, motivara a la persona a que realice un mejor trabajo en equipo?	X		X		X		
11	¿Considera usted que contar con un ambiente interpersonal adecuado entre trabajadores motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	X		X		X		
12	¿Considera usted que teniendo todos los materiales disponibles para trabajar motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	x		X		X		
	DIMENSIÓN Reconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Cree usted que recibiendo felicitaciones continuas en el trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	X		x		X		
14	¿Cree usted que recibiendo un reconocimiento mediante en bono adicional motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	X		X		X		
15	¿Cree usted que recibir críticas constantes en el trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	x		X		X		

16	¿Cree usted que recibiendo amonestaciones de trabajo motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	X		x		X		
17	¿Cree usted que los logros grupales obtenidos por el trabajo realizado motivaran a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	X		X		X		
18	¿Considera usted que obtener un reconocimiento grupal motivara a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Segundo Martel Vergara Castillo

DNI: 18130585

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Negocios

Trujillo, 03 de Mayo del 2022

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

ANEXO N°5: Base de datos - Excel variable Trabajo en Equipo

n.	DATA DE TRABAJO EN EQUIPO																												SUMA	NIVELES	INT	ORG	INTR	TEOF	SUMA	NIVELES
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	SUM	NIVELES	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	SUM	NIVELES	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24								
1	4	4	5	4	4	4	25	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	ALTO	4	4	5	5	5	5	4	4	36	ALTO	25	49	36	110	110	ALTO
2	5	5	5	4	5	4	28	ALTO	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	4	5	5	5	5	5	4	4	37	ALTO	28	48	37	113	113	ALTO	
3	5	5	5	5	5	4	29	ALTO	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47	ALTO	5	5	5	4	5	5	5	4	38	ALTO	29	47	38	114	114	ALTO	
4	5	5	5	5	4	5	29	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	4	4	4	5	5	4	4	35	ALTO	29	50	35	114	114	ALTO	
5	5	4	5	5	4	5	28	ALTO	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	ALTO	4	4	5	5	5	5	4	4	36	ALTO	28	48	36	112	112	ALTO	
6	4	4	4	4	5	4	25	ALTO	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44	ALTO	4	5	5	5	5	5	4	3	36	ALTO	25	44	36	105	105	ALTO	
7	4	4	5	4	5	5	27	ALTO	5	4	5	5	4	4	4	5	4	46	ALTO	3	4	5	4	5	5	5	4	35	ALTO	27	46	35	108	108	ALTO	
8	5	5	5	4	5	5	29	ALTO	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47	ALTO	5	5	5	5	4	4	5	5	38	ALTO	29	47	38	114	114	ALTO	
9	3	3	3	5	4	3	21	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ALTO	5	5	4	4	4	4	4	4	34	ALTO	21	40	34	95	95	ALTO	
10	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	3	5	3	5	2	4	5	5	5	42	ALTO	4	4	5	3	5	5	4	5	35	ALTO	30	42	35	107	107	ALTO	
11	4	3	4	1	3	1	16	MEDIO	2	2	2	1	1	1	2	2	1	16	BAJO	2	2	1	1	1	1	1	2	11	BAJO	16	16	11	43	43	BAJO	
12	4	4	4	4	3	3	22	MEDIO	3	4	4	4	4	4	4	5	4	41	ALTO	4	4	4	3	5	5	5	4	34	ALTO	22	41	34	97	97	ALTO	
13	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36	MEDIO	4	4	4	4	4	4	3	4	31	ALTO	24	36	31	91	91	ALTO	
14	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	4	4	3	4	4	5	4	5	43	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	30	43	40	113	113	ALTO	
15	5	5	4	5	5	5	29	ALTO	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47	ALTO	5	5	5	5	5	5	4	4	38	ALTO	29	47	38	114	114	ALTO	
16	4	5	4	4	4	4	25	ALTO	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47	ALTO	5	4	5	5	5	4	5	5	38	ALTO	25	47	38	110	110	ALTO	
17	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	30	48	40	118	118	ALTO	
18	4	4	5	3	4	4	24	ALTO	3	4	3	5	4	4	4	4	4	39	ALTO	5	4	5	4	4	4	3	3	32	ALTO	24	39	32	95	95	ALTO	
19	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	30	50	40	120	120	ALTO	
20	3	3	3	4	3	3	19	MEDIO	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	MEDIO	4	4	4	5	4	4	4	5	34	ALTO	19	36	34	89	89	MEDIO	
21	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	39	ALTO	24	47	39	110	110	ALTO	
22	3	3	4	4	4	3	21	MEDIO	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37	MEDIO	4	4	4	5	4	4	4	4	33	ALTO	21	37	33	91	91	ALTO	
23	5	5	5	5	4	4	28	ALTO	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	28	48	40	116	116	ALTO	
24	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	24	30	32	86	86	MEDIO	
25	5	4	5	5	4	5	28	ALTO	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36	MEDIO	4	4	4	3	4	4	3	4	30	ALTO	28	36	30	94	94	ALTO	
26	4	3	4	4	4	4	23	MEDIO	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	ALTO	4	3	4	4	3	4	4	3	29	ALTO	23	39	29	91	91	ALTO	
27	3	3	3	4	4	4	21	MEDIO	4	3	3	4	3	4	4	4	4	38	ALTO	5	5	5	4	4	4	4	4	36	ALTO	21	38	36	95	95	ALTO	
28	5	5	5	4	4	5	28	ALTO	5	4	4	2	4	2	1	4	2	4	32	MEDIO	5	4	5	5	4	5	4	5	37	ALTO	28	32	37	97	97	ALTO
29	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	5	4	5	4	5	5	5	5	38	ALTO	30	48	38	116	116	ALTO	
30	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	30	49	40	119	119	ALTO	
31	3	4	3	4	4	3	21	MEDIO	4	3	4	2	2	3	3	4	2	30	MEDIO	2	2	3	3	2	3	3	3	21	MEDIO	21	30	21	72	72	MEDIO	
32	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	30	50	40	120	120	ALTO	
33	4	4	5	5	4	5	27	ALTO	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47	ALTO	4	4	5	5	5	5	5	5	38	ALTO	27	47	38	112	112	ALTO	
34	5	5	5	4	5	5	29	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	3	3	5	4	4	4	5	5	33	ALTO	29	50	33	112	112	ALTO	
35	5	5	4	5	5	4	28	ALTO	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44	ALTO	5	5	5	5	5	4	5	4	39	ALTO	28	44	39	111	111	ALTO	
36	3	3	2	4	5	4	21	MEDIO	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	40	ALTO	4	3	2	4	4	5	4	4	30	ALTO	21	40	30	91	91	ALTO
37	4	4	5	5	4	3	25	ALTO	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	ALTO	4	4	4	4	4	4	3	4	31	ALTO	25	42	31	98	98	ALTO	
38	3	3	3	4	2	3	18	MEDIO	3	4	3	4	5	5	5	5	5	44	ALTO	4	4	5	5	4	4	4	4	35	ALTO	18	44	35	97	97	ALTO	
39	5	4	4	4	3	4	24	ALTO	4	3	3	4	5	5	5	4	5	43	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	24	43	32	99	99	ALTO	
40	4	4	4	4	4	3	23	MEDIO	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	39	ALTO	5	5	4	4	5	4	5	37	ALTO	23	39	37	99	99	ALTO	
41	5	5	5	4	4	4	27	ALTO	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44	ALTO	4	4	5	4	4	4	5	5	35	ALTO	27	44	35	106	106	ALTO	
42	4	4	4	5	4	4	25	ALTO	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	ALTO	4	4	5	4	4	4	4	4	33	ALTO	25	41	33	99	99	ALTO	
43	5	4	4	4	4	4	25	ALTO	4	4	3	4	4	5	5	5	5	44	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	25	44	32	101	101	ALTO	

VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO				
		ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
baja	24	ALTO (90-120)	39	91%
media	32	MEDIO (57-89)	3	7%
alta	120	BAJO (24-56)	1	2%
		TOTAL	43	100%
DIMENSION INTEGR.				
		ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
baja	6	ALTO (24-30)	32	74%
media	8	MEDIO (15-23)	11	26%
alta	30	BAJO (8-14)	0	0%
		TOTAL	43	100%
DIMENSION ORG.				
		ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
baja	10	ALTO (38-50)	35	81%
media	13.33333333	MEDIO (24-37)	7	16%
alta	50	BAJO (10-23)	1	2%
		TOTAL	43	100%
DIMENSION INTER.				
		ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
baja	8	ALTO (29-40)	41	95%
media	10.66666667	MEDIO (20-28)	1	2%
alta	40	BAJO (8-19)	1	2%
		TOTAL	43	100%
1 al 6	INTEGRACION			
7 al 16	ORGANIZACION			
17 al 24	INTERACCION			

ANEXO N°6: Base de datos - Excel variable Motivación

N.	DATA MOTIVACION																		ANF	SEG	REC	MOT	SUMA		NIVELES					
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	SUMA	NIVELES	i7	i8	i9	i10	i11	i12	SUMA	NIVELES	i13	i14					i15	i16	i17	i18	SUMA	NIVELES		
1	5	5	3	4	5	5	27	ALTO	5	4	5	5	5	5	29	ALTO	5	4	4	4	3	4	24	ALTO	27	29	24	80	80	ALTO
2	5	5	5	3	3	5	26	ALTO	5	5	5	5	4	4	28	ALTO	3	5	1	1	3	4	17	MEDIO	26	28	17	71	71	ALTO
3	5	5	3	3	4	3	23	MEDIO	3	4	3	4	3	2	19	MEDIO	4	5	2	2	4	5	22	MEDIO	23	19	22	64	64	MEDIO
4	5	4	4	3	3	3	22	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	4	5	3	2	4	5	23	MEDIO	22	18	23	63	63	MEDIO
5	5	5	4	5	4	4	27	ALTO	4	5	5	4	3	3	24	ALTO	4	5	2	2	4	5	22	MEDIO	27	24	22	73	73	ALTO
6	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	1	1	4	4	20	MEDIO	30	30	20	80	80	ALTO
7	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	30	30	30	90	90	ALTO
8	4	5	4	4	4	4	25	ALTO	5	5	4	4	4	5	27	ALTO	4	5	3	3	3	5	23	MEDIO	25	27	23	75	75	ALTO
9	5	4	3	4	5	5	26	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	4	5	3	5	5	27	ALTO	26	30	27	83	83	ALTO
10	4	4	5	4	5	5	27	ALTO	4	4	5	5	4	4	26	ALTO	4	5	3	4	4	5	25	ALTO	27	26	25	78	78	ALTO
11	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	1	1	5	5	22	MEDIO	30	30	22	82	82	ALTO
12	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	3	3	5	5	26	ALTO	30	30	26	86	86	ALTO
13	4	3	4	4	4	3	22	MEDIO	4	3	4	4	4	4	23	MEDIO	4	4	1	1	3	3	16	MEDIO	22	23	16	61	61	MEDIO
14	4	4	3	4	4	4	23	MEDIO	4	4	5	4	4	4	25	ALTO	3	3	3	3	4	3	13	MEDIO	23	25	19	67	67	MEDIO
15	1	4	1	2	2	2	12	BAJO	1	1	2	1	1	2	8	BAJO	2	2	3	2	2	1	12	BAJO	12	8	12	32	32	BAJO
16	5	5	3	4	4	4	26	ALTO	4	4	5	4	4	5	26	ALTO	4	3	3	3	5	5	23	MEDIO	26	26	23	75	75	ALTO
17	4	5	4	4	4	4	26	ALTO	4	4	5	5	4	4	27	ALTO	4	4	2	2	5	5	22	MEDIO	26	27	22	75	75	ALTO
18	5	5	3	2	4	5	24	ALTO	4	4	5	5	4	5	27	ALTO	2	4	2	1	5	5	13	MEDIO	24	27	19	70	70	ALTO
19	4	5	3	3	4	5	24	ALTO	3	4	5	5	4	5	26	ALTO	4	5	3	3	4	4	23	MEDIO	24	26	23	73	73	ALTO
20	5	5	3	5	4	5	27	ALTO	4	4	4	5	5	4	26	ALTO	4	5	3	2	4	4	22	MEDIO	27	26	22	75	75	ALTO
21	5	4	4	4	3	4	24	ALTO	4	4	4	3	3	3	21	MEDIO	4	4	1	1	4	4	18	MEDIO	24	21	18	63	63	MEDIO
22	5	5	2	2	4	5	23	MEDIO	4	4	5	4	4	5	26	ALTO	2	3	2	1	4	5	17	MEDIO	23	26	17	66	66	MEDIO
23	5	5	4	3	4	4	25	ALTO	1	3	4	3	4	3	18	MEDIO	3	2	4	4	3	3	13	MEDIO	25	18	19	62	62	MEDIO
24	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	3	1	5	5	24	ALTO	30	30	24	84	84	ALTO
25	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	4	5	3	4	5	5	26	ALTO	30	30	26	86	86	ALTO
26	5	5	4	3	4	4	25	ALTO	1	3	4	3	4	3	18	MEDIO	3	2	4	4	3	3	13	MEDIO	25	18	19	62	62	MEDIO
27	5	5	2	3	3	3	23	MEDIO	5	3	5	5	4	5	27	ALTO	5	5	3	3	2	2	20	MEDIO	23	27	20	70	70	ALTO
28	5	5	3	2	2	3	23	MEDIO	4	5	4	4	3	4	24	ALTO	4	4	1	3	2	3	17	MEDIO	20	24	17	61	61	MEDIO
29	5	5	5	4	5	4	28	ALTO	5	5	5	5	4	4	28	ALTO	4	5	3	2	5	4	23	MEDIO	28	28	23	79	79	ALTO
30	5	5	4	4	5	5	28	ALTO	4	4	5	5	5	5	28	ALTO	5	5	3	3	4	5	25	ALTO	28	28	25	81	81	ALTO
31	4	5	5	5	4	5	28	ALTO	5	1	4	5	4	5	24	ALTO	5	2	1	1	5	5	13	MEDIO	28	24	19	71	71	ALTO
32	4	4	2	5	5	4	24	ALTO	4	4	4	2	4	4	22	MEDIO	5	5	4	2	4	4	24	ALTO	24	22	24	70	70	ALTO
33	4	2	3	4	4	4	21	MEDIO	2	4	4	2	4	4	20	MEDIO	2	3	2	2	3	3	15	MEDIO	21	20	15	56	56	MEDIO
34	5	4	3	4	3	5	24	ALTO	5	5	4	4	5	5	28	ALTO	5	5	4	2	4	4	24	ALTO	24	28	24	76	76	ALTO
35	5	5	4	4	4	5	27	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	4	3	4	4	4	4	23	MEDIO	27	30	23	80	80	ALTO
36	4	5	4	4	4	4	25	ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	5	4	4	4	4	4	25	ALTO	25	24	25	74	74	ALTO
37	5	5	4	5	5	5	29	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	4	4	4	4	26	ALTO	29	30	26	85	85	ALTO
38	5	5	4	5	4	5	28	ALTO	5	4	5	5	5	5	29	ALTO	5	5	4	4	5	5	28	ALTO	28	29	28	85	85	ALTO
39	5	5	4	5	4	5	28	ALTO	5	5	5	5	4	5	29	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	MEDIO	28	29	23	80	80	ALTO
40	4	5	4	5	4	5	27	ALTO	5	5	5	5	4	5	29	ALTO	5	5	4	4	5	5	28	ALTO	27	29	28	84	84	ALTO
41	5	5	5	4	4	5	28	ALTO	5	4	5	5	4	5	28	ALTO	5	4	4	4	4	5	26	ALTO	28	28	26	82	82	ALTO
42	5	5	4	4	5	5	28	ALTO	5	4	5	5	5	5	29	ALTO	5	5	4	4	4	5	27	ALTO	28	29	27	84	84	ALTO
43	5	5	3	4	4	4	25	ALTO	5	4	5	5	5	5	29	ALTO	5	5	4	4	5	5	28	ALTO	25	29	28	82	82	ALTO

VARIABLE MOTIVACION

		ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
baja	18	ALTO (68-90)	33	77%
media	24	MEDIO (43-67)	10	23%
alta	90	BAJO (18-42)		0%
		TOTAL	43	100%

DIMENSION ANF

		ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
baja	6	ALTO (24-30)	34	79%
media	8	MEDIO (15-23)	8	19%
alta	30	BAJO (6-14)	1	2%
		TOTAL	43	100%

DIMENSION SEGUR.

		ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
baja	6	ALTO (24-30)	34	79%
media	8	MEDIO (15-23)	8	19%
alta	30	BAJO (6-14)	1	2%
		TOTAL	43	100%

DIMENSION RECON.

		ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
baja	6	ALTO (24-30)	17	40%
media	8	MEDIO (15-23)	25	58%
alta	30	BAJO (6-14)	1	2%
		TOTAL	43	100%

1 a 6	ATENCIÓN DE N. FISIOLÓGICAS	
7 a 12	SEGURIDAD	
13 a 18	RECONOCIMIENTO	

ANEXO N°7: Ficha Técnica, variable Dependiente, Trabajo en Equipo

- Instrumento: Cuestionario
- Título: Cuestionario sobre el Trabajo en Equipo
- Autor: Lic. Miguel Ángel Pongo Mendo
- Procedencia: Trujillo – Perú 2022
- Objetivo: Detallar las características de la Variable Trabajo en Equipo, del personal de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo
- Administración: Individual
- Duración estimada: 20 Min.
- Significado: Se trata de identificar la relación entre la Motivación y el Trabajo en Equipo
- Estructura: consta de 24 Ítems, el cual fue evaluado con la escala de Likert, la cual se puntúa de 1 (totalmente en desacuerdo) al 5 (muy de acuerdo). Además, la escala presenta 03 proposiciones de Excelente, bueno y regular sobre la Motivación Laboral.

ANEXO N°8: Ficha Técnica, variable Independiente, Motivación

- Instrumento: Cuestionario
- Título: Cuestionario sobre la Motivación Laboral
- Autor: Lic. Miguel Ángel Pongo Mendo
- Procedencia: Trujillo – Perú 2022
- Objetivo: Detallar las características de la Variable Motivación Laboral, del personal de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo
- Administración: Individual
- Duración estimada: 15 Min.
- Significado: Se trata de determinar la relación entre la Motivación y el Trabajo en Equipo
- Estructura: consta de 18 Ítems, el cual fue evaluado con la escala de Likert, la cual se puntúa de 1 (totalmente en desacuerdo) al 5 (muy de acuerdo). Además, la escala presenta 03 proposiciones de Excelente, bueno y regular sobre la Motivación Laboral.

ANEXO N°9: Solicitud de permiso para la aplicación del instrumento

Trujillo, 17 de mayo de 2022


CARTA DE AUTORIZACION PARA REALIZACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (ENCUESTA)

Yo, Wilson Sánchez Cerna, Identificado con DNI: 17908577, en mi calidad de Jefe de la Oficina de Seguros del Hospital Belén de Trujillo.

OTORGO LA AUTORIZACION

Al Sr, Miguel Ángel Pongo Mendo, Identificado con DNI: 18859226, alumno del programa de Posgrado de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, para que realice la aplicación de su instrumento de trabajo (ENCUESTA), en todo el personal que compone la oficina de seguros; con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación para optar el grado de Maestro.

REGION LA LIBERTAD
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO


Sr. Wilson Sánchez Cerna
Jefe de la Oficina de Seguros
Hospital Belén de Trujillo
DNI: 17908577


Lic. Miguel Ángel Pongo Mendo
Maestrante
DNI: 18859226

ANEXO N°10: Confiabilidad de los instrumentos

Trabajo en equipo

Dimensiones	α
Integración	,886
Organización	,939
Interacción	,935
Escala total	,963

Motivación

Dimensiones	α
Atención de necesidades fisiológicas	,783
Seguridad	,907
Reconocimiento	,715
Escala total	,916

ANEXO Nº11: Baremos para cuestionarios

11.1 Baremos para el cuestionario de motivación

	ATE. FISI.	SEGURIDAD	RECONOCIMIENTO	Escala total
Alto	24 – 30	24 – 30	24 – 30	68 – 90
Medio	15 – 23	15 – 23	15 – 23	43 – 67
Bajo	6 – 14	6 – 14	6 – 14	18 – 42

11.2 Baremos para el cuestionario de trabajo en equipo

	INTEGRACIÓN	ORGANIZACIÓN	INTERACCIÓN	Escala total
Alto	24 – 30	38 – 50	29 – 40	90 – 120
Medio	15 – 23	24 – 37	20 – 28	57 – 89
Bajo	8 – 14	10 – 23	8 – 19	24 – 56

ANEXO N°12: Prueba de normalidad de los datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,843	43	,000
Motivación	,891	43	,001

Según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, al ser una muestra menor a 50 sujetos, se ha obtenido que la distribución de los datos es no normal ($p < ,05$), por lo tanto, el estadístico pertinente a utilizar es Rho de Spearman, al ser no paramétrico.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y motivación de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022", cuyo autor es PONGO MENDO MIGUEL ANGEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 16 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID 0000-0003-4781-8646	Firmado digitalmente por: VALZASA el 16-08-2022 12:35:20

Código documento Trilce: TRI - 0416882