



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del
departamento de farmacia del hospital nacional Dos de
Mayo, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Br. Quispe Vargas Carmen Gladys

ASESOR:

Dr. Laguna Velazco Jorge Gonzalo

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los Servicios de la Salud

PERÚ - 2018

Página del Jurado

Dra. Iris Díaz Mujica
Presidente

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores
Secretario

Dr. Jorge Gonzalo Laguna Velazco
Vocal

Dedicatoria

A Dios a mi familia por la fortaleza, amor y sabiduría
recibida y a mi querido padre Antonio.

Agradecimiento

A los compañeros de trabajo del Departamento de Farmacia y amigos por su colaboración en la realización de esta tesis.

A Dr. Jorge Laguna Velazco por la asesoría recibida en la tesis.

Declaración de Autoría

Yo, Carmen Gladys Quispe Vargas, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016” presentada en 123 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV-VA. Lima 31 de Marzo de 2016.

Por tanto declaro lo siguiente

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 04 de febrero 2017

Carmen Gladys Quispe Vargas
DNI: 29333603

Presentación

Señores miembros del jurado

A los señores miembros del jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, se les presenta la tesis titulada: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016; en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

La presente investigación está estructurada en ocho capítulos. En el primer capítulo se exponen los antecedentes de investigación, la fundamentación técnica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y objetivos. En el segundo capítulo se presentan las variables en estudio, la operacionalización, la metodología, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está la discusión de resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas; en el último capítulo se presentan los apéndices correspondientes.

Finalmente como resultados en la presente investigación se ha encontrado que existe una relación positiva entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, los cuales servirán para fortalecer la gestión del desempeño.

La autora

Listado de contenido

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	34
1.5 Justificación del estudio	35
1.6 Hipótesis	37
1.7 Objetivos	38
II. Método	
2.1. Diseño de la investigación	40
2.2. Variables, operacionalización	40
2.3. Población y muestra	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez, Confiabilidad	44
2.5. Métodos de análisis de datos	46
2.6. Aspectos éticos	47
III. Resultados	48
IV. Discusión	71
V. Conclusiones	77
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencias	82
Anexos	
Anexo 1. Artículo Científico	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Anexo 3. Constancia que acredita la realización del estudio in situ

Anexo 4. Formatos de Validación

Anexo 5. Validez de los instrumentos

Anexo 6: Matriz de datos

Lista tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización variable motivación.	42
Tabla 2. Operacionalización variable desempeño laboral.	43
Tabla 3. Validez de contenido de instrumento por juicio de expertos.	45
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento.	46
Tabla 5. Escala de interpretación del coeficiente de confiabilidad.	46
Tabla 6. Escala de calificación del coeficiente de Rho Spearman.	47
Tabla 7. Distribución frecuencias y porcentajes para la variable motivación.	49
Tabla 8. Distribución frecuencias y porcentajes para la variable motivación intrínseca.	50
Tabla 9. Distribución frecuencias y porcentajes para la variable motivación extrínseca.	51
Tabla 10. Distribución frecuencias y porcentajes para la variable desempeño laboral.	52
Tabla 11. Distribución frecuencias y porcentajes para la variable productividad.	53
Tabla 12. Distribución frecuencias y porcentajes para la variable competencia.	54
Tabla 13. Distribución frecuencias y porcentajes para la variable relaciones interpersonales.	55
Tabla 14. Niveles de motivación y desempeño laboral.	56
Tabla 15. Niveles de motivación intrínseca y desempeño laboral.	57
Tabla 16. Niveles de motivación extrínseca y desempeño laboral.	58
Tabla 17. Niveles de motivación y productividad.	60
Tabla 18. Niveles de motivación y competencia.	61
Tabla 19. Niveles de motivación y relaciones interpersonales.	62
Tabla 20. Grado de correlación motivación y desempeño laboral.	65
Tabla 21. Grado de correlación motivación intrínseca y desempeño laboral.	66
Tabla 22. Grado de correlación motivación extrínseca y desempeño laboral.	67
Tabla 23. Grado de correlación motivación y productividad.	68
Tabla 24. Grado de correlación motivación y competencia.	69
Tabla 25. Grado de correlación motivación y relaciones interpersonales.	70

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de motivación.	49
Figura 2. Niveles de motivación intrínseca.	50
Figura 3. Niveles de motivación extrínseca.	51
Figura 4. Niveles de desempeño laboral.	52
Figura 5. Niveles de productividad.	53
Figura 6. Niveles de competencia.	54
Figura 7. Niveles de relaciones interpersonales.	55
Figura 8. Diagrama 3D motivación y desempeño laboral.	56
Figura 9. Diagrama 3D motivación intrínseca y desempeño laboral.	57
Figura 10. Diagrama 3D motivación extrínseca y desempeño laboral.	59
Figura 11. Diagrama 3D motivación y productividad.	60
Figura 12. Diagrama 3D motivación y competencia.	61
Figura 13. Diagrama 3D motivación y relaciones interpersonales.	63

Resumen

En la presente investigación: “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016” tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores.

El método empleado en la investigación fue hipotético deductivo. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue de 63 personas; la información se obtuvo en un período de tiempo específico. Se aplicaron como instrumentos 2 cuestionarios para las variables de motivación con 25 ítems y desempeño laboral con 27 ítems con sus respectivas dimensiones, usando la escala de Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Se realizó el respectivo procesamiento de los datos llegando a la siguiente conclusión: existe relación entre motivación y desempeño laboral con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.535, el resultado nos indica que hay una relación positiva moderada entre ambas variables.

Palabras Claves: Motivación, desempeño laboral, hospital nacional

Abstract

The present research “Motivation and job performance of workers of the pharmacy department of the Dos de Mayo hospital, 2016” has the objective to determine the relation between motivation and job performance in the workers.

.The hypothetical deductive approach was the one used in this research. The design has been the non-experimental cross-sectional and correlational. The sampling was constituted by 63 individuals; the information was collected in a specific period of time. Two questionnaires were applied; the variable of motivation had 25 items and the variable of job performance 27 items; each with their respective measurement, using the Likert scale: always, very often, sometimes, seldom, and never

The respective data processing arrived to the following conclusion: there is relation between motivation and work performance with a Spearman's rank correlation coefficient Rho Spearman's of 0.535, the outcome states that there is a moderate positive relation between both variables.

Key words: Motivation, job performance, national hospital

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

El hospital nacional Dos de Mayo “es un órgano desconcentrado de la Dirección de Salud V Lima Ciudad, que pertenece al Ministerio de Salud. Ubicado en la zona de los Barrios Altos”.

En el departamento de farmacia actualmente laboran 44 personal nombrado, 15 personales Cas y 04 personal administrativo nombrado donde el trabajo que se realiza es a presión y cada día se tienen que resolver problemas. La cantidad de pacientes y/o público usuario que acuden a este servicio que se ha incrementado en estos últimos tiempos debido al aseguramiento universal (AUS) y se desconoce si el personal se encuentran desmotivado ya que hasta la fecha no se han realizado trabajos de investigación de esta naturaleza. Se ha evidenciado en el año 2015 inasistencias injustificadas, tardanzas, descansos médicos en un alto porcentaje y bajo rendimiento en el desempeño de los mismos.

Asimismo, las calificaciones obtenidas en el periodo de renovación de contrato regulado por el decreto legislativo N° 1057 periodo 2015 de 36 personal Cas de Técnicos y Químicos Farmacéuticos basados en el desempeño y conducta laboral se calificaron cada uno de los indicadores por persona y se obtuvieron los siguientes resultados:Asistencia puntualidad y permanencia de personal se obtuvo: Excelente: 4, Bueno: 18 Regular: 5; Productividad de trabajo se obtuvo calificación de Excelente: 5, Bueno: 18 Regular 4; Empleo del tiempo se obtuvo calificación de Excelente: 0, Bueno: 21 Regular: 3 Malo: 1; Calidad de trabajo se obtuvo calificación de Excelente: 2, Bueno: 24, Regular: 1, Malo 0. Cooperación: Excelente 07, Bueno 10, Regular: 09, Malo 01; Conocimiento del trabajo: Excelente 02, Bueno 24, Regular 01.

Se observa que la calificación de excelente la obtuvieron solamente 10 personas solo en alguno de los indicadores y la mayoría está dentro de una calificación de Bueno. Esta situación descrita anteriormente incentiva a realizar la investigación de como la motivación influye en el desempeño laboral en la Institución.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Sum (2015) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)* en Guatemala, para obtener el grado de Psicóloga Industrial el objetivo fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal con una muestra de 34 personas, fue un estudio descriptivo, llegó a la conclusión que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo donde la RC (razón crítica) fue mayor a 1.96 el cual es significativa.

Enríquez (2014) en su tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral en los empleados del Instituto de la visión en México* para obtener el grado de magister en Administración, tuvo como objetivo determinar la motivación y el desempeño de los empleados con una muestra 164 empleados, fue un estudio cuantitativo, descriptivo, explicativo y correlacional. Llegó a la conclusión: la motivación laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores con un coeficiente de correlación de 0.646 y $p=0.00$.

Martin (2011) en la tesis titulada: *La gestión de la motivación organizacional en el enfoque de la teoría Herzberg* en Argentina para obtener el grado de magister en Dirección de Empresas, tuvo como objetivo analizar la teoría de motivación de Herzberg en los trabajadores con una muestra de 104 personas, fue un estudio de tipo descriptivo llegó a la conclusión: los factores motivadores extrínsecos e intrínsecos estuvieron presentes en la percepción de todos los trabajadores del mencionado estudio con un coeficiente de correlación múltiple de 0.9931.

Jaén (2010) en la tesis titulada: *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* para obtener grado de Doctor en la Universidad Complutense de Madrid. (España), tuvo como objetivo determinar la influencia de las variables de motivación, personalidad y factores psicosociales del entorno de la organización para determinar el rendimiento en los trabajadores con una muestra de 368

personas, fue un estudio descriptivo correlacional, llego a la conclusión: Se encontró una relación positiva y significativa entre motivación y la evaluación del rendimiento con un $p < 0.01$ y $p < 0.05$ respectivamente.

Polo (2008) en la tesis titulada: *Diseño de una propuesta para mejorar la percepción final del consumidor a través de la motivación del personal en las empresas de servicios públicos domiciliarios Caso Manizales*, para optar el grado de Magister en administración tuvo como objetivo realizar una propuesta estratégica para un manejo de la motivación del personal, con una muestra de 315 personas, fue un estudio cualitativo cuantitativo, llego a la siguiente conclusión EL 79.9% de los trabajadores de las E.S.P de Manizales se siente totalmente feliz.

1.2.2 Nacionales

Capcha y Campomanes (2015) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del gobierno regional de Ayacucho 2014* en Perú, para obtener el grado de magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar la relación motivación y desempeño laboral de los trabajadores con una muestra de 115 personas fue un estudio de tipo descriptivo, correlacional, transversal, no experimental, llego a la conclusión: hay relación entre motivación y desempeño ($r = 0.777$, $p = 0.001$), motivación y productividad ($r = 0.777$, $p = 0.001$) motivación y competencia ($r = 0.718$ y $p = 0.001$), motivación y relaciones interpersonales ($r = 0.768$ y $p = 0.001$).

Da Silva (2015) en la tesis titulada; *Motivación y desempeño laboral en el área de carnet de la gerencia –MML* en Perú para optar el grado de magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral en los empleados con una muestra de 120 empleados fue un estudio no experimental, transversal exploratorio llego a la conclusión: hay una relación entre la motivación y desempeño laboral ($r = 0.824$ y $p = 0.00$), motivación intrínseca y desempeño laboral ($r = 0.810$ y $p = 0.00$), motivación extrínseca y desempeño laboral ($r = 0.844$ y $p = 0.00$).

Rojas (2015) en la tesis titulada: *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla* en Perú, para obtener el grado de magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo conocer la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores con una muestra de 100 trabajadores fue un estudio de tipo básico, no experimental, transversal, correlacional llego a la siguiente conclusión: hay una relación entre motivación y desempeño laboral ($r= 0.763$ y $p<0.01$), motivación y factores actitudinales ($r= 0.698$ y $p<0.01$).

De la Cruz (2014) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral en la Oficina de Normalización Previsional* en Perú, para obtener el grado de magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre motivación y desempeño laboral con una muestra de 260 trabajadores fue un estudio de tipo descriptivo, cuantitativo, correlacional llego a la siguiente conclusión: hay una relación entre motivación y desempeño laboral ($r= 0.680$).

Aliaga y Salinas (2014) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del servicio parlamentario del congreso de la república de Lima en el Perú*, para optar el grado de magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar la relación que entre la motivación laboral y el desempeño laboral con una muestra de 60 personas fue un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental llego a la siguiente conclusión: hay una relación entre motivación y desempeño laboral ($r= 0.624$).

Gonzales (2014) en la investigación titulada: *Gestión del Desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del desempeño y la motivación de los trabajadores con una muestra de 40 trabajadores, fue un estudio de tipo descriptivo correlacional llego a la conclusión que hay una relación entre la gestión del desempeño y la motivación donde el desempeño es ineficiente y que los niveles de motivación de los trabajadores son en su mayoría negativos con un R^2 lineal = 0.473 y R^2 lineal = 0.523 respectivamente.

Contreras (2014) en la investigación titulada: *Grado de motivación y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería del policlínico Pablo Bermúdez*, para obtener el grado de magister en Gestión de Servicios de Salud, tuvo como objetivo determinar el grado de motivación y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería con una muestra de 71 personas fue un estudio de tipo observacional descriptivo no experimental correlacional prospectivo, llegó a la siguiente conclusión según Rho Spearman existe una relación entre motivación y desempeño laboral ($\text{sig } 0.014 < 0.05$, $\text{sig } 0.008 < 0.005$).

Gordillo y Moreyra (2013) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral de la gerencia y potencial humano del Ministerio Público en Lima*, para optar el grado de magister en gestión pública, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados con una muestra de 200 personas fue un estudio de tipo básico correlacional, llegó a la siguiente conclusión: hay relación entre motivación y desempeño laboral ($r = 0.837$ $p = 0.00$), motivación intrínseca y desempeño laboral ($r = 0.820$ y $p = 0.00$), motivación extrínseca y desempeño laboral ($r = 0.870$ y $p = 0.00$).

Barnett, Bernuy, Cárdenas y Loza (2012) en la tesis titulada: *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios de sector bancario peruano* para optar el grado de magister en Administración Estratégica de Empresas, tuvo como objetivo describir los factores motivacionales de los funcionarios que influyen en su desempeño laboral y los medios para obtener retribuciones en el trabajo con una muestra de 168 personas fue un estudio de tipo cuantitativo descriptivo no experimental – transseccional, llegó a la siguiente conclusión: hay factores motivacionales internos y externos que influyen en el desempeño de los funcionarios tales como el poder, reconocimiento, promoción y salario con un 0.28 y 0.27 respectivamente.

Ioana y Osorio (2011) en la tesis titulada : *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de Estudio en Perú*, para optar el grado de magister en Administración Estratégica de Empresas, tuvo como objetivo determinar la similitud que existe en los factores motivacionales y de higiene de Herzberg el

cual fue comparado con el medio laboral con una muestra de 472 persona fue un estudio de tipo cualitativo, descriptivo llego a la siguiente conclusión: los factores de motivación presentes fueron las relaciones interpersonales, reconocimiento (satisfacción) y la condición de trabajo, el salario (insatisfacción) son los factores resultantes en orden de importancia.

Vásquez (2011) en la tesis titulada: *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico H.R.D.L.M de Chiclayo*, para obtener el grado de Magister en Enfermería, cuyo objetivo fue determinar la correlación de los factores de la motivación en el comportamiento de la organización con una muestra de 100 personas fue un estudio de tipo cuantitativo correlacional llego a la siguiente conclusión: hay una relación moderada ($r= 0.572$) entre motivación y compromiso de la organización del equipo de salud .

Chang (2010) en la tesis titulada: *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de Mc Clelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en Perú*, para obtener el grado de Magister de Gerencia en Servicios de Salud tuvo como objetivo determinar el grado de motivación e identificar el tipo de necesidad de acuerdo a Mc Clelland con una muestra de 63 médicos fue un estudio cualitativo de tipo prospectivo observacional y transversal llego a la siguiente conclusión: un alto grado de motivación laboral en un 92.5% y en la necesidad de logro en un 75%

Cornejo (2008) en la tesis titulada: *Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería de los diferentes servicios de hospitalización del hospital II Yanahuara –Essalud (Arequipa)*, para optar el grado de magister en Maestría en Gerencia de Salud tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de cirugía, con una muestra de 55 personas fue un estudio de tipo descriptivo correlacional llego a la siguiente conclusión: existe una buena correlación entre motivación y desempeño laboral donde el coeficiente de Pearson fue 0.8.

1.3 Teorías relacionados con el tema

Motivación

Chiavenato (2009) definió motivo como “Aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento”. (p.47)

Robbins (2009) definió la motivación como “Procesos que incide en la intensidad dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”. (p. 175)

Tiene elementos importantes como son intensidad, persistencia y esfuerzo. Donde la intensidad la define como una medida del esfuerzo que un ser humano realiza para alcanzar su objetivo, donde este esfuerzo el cual se canaliza en una meta; la persistencia se define como el tiempo que sostiene este esfuerzo.

Ramírez, Abreu y Badii (2008) mencionó que la motivación se relaciona con las necesidades de la persona; cuando tiene la necesidad siente la motivación de satisfacerla y cuando lo consigue deja de motivarse.

La motivación lo compara como un motor interno que esta nuestro interior el cual nos impulsa a conseguir nuestros metas en donde en algunos casos lo conseguimos por mérito propio o a veces necesitamos la ayuda de otros. Pero no siempre se debe esperar que los demás nos ayuden en la motivación interior, sino que nosotros mismos debemos tomar la automotivación personal. (p.132)

Chang (2010) mencionó que la motivación:“Es la interacción de la persona con la realidad y que el concepto de motivación en su nivel puede variar dentro del mismo individuo como dentro de un grupo de individuos en diferentes momentos”. (p.6)

Martínez (2003) menciona que para lograr una buena motivación laboral “Debemos conocer profundamente los factores vinculados con las necesidades humanas”. (p.23)

Arias (2006) mencionó como “Aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo”.(p.243) Ej. Al tener hambre buscaremos alimento. Estas motivaciones pueden ser de tipo biológico (sueño, hambre), psicológico y cultural.

Fischman (2014) mencionó que la motivación es un factor importante en el comportamiento organizacional y nos lleva a hacer diferentes actividades y a desempeñarnos de mejor manera.

Compara a la motivación como el aire caliente de un globo aerostático que permite que vuele por los horizontes. Otros con el aire frío que están paralizados esperando ser arrastrados. (p.15)

Gonzales (2006) mencionó que la motivación “Es un proceso que parte de una meta a lograr o de una necesidad a satisfacer e impulsa la realización y mantenimiento de una conducta determinada”. (p.80)

Tipos de motivaciones

Hernández (2002) mencionó que la motivación abarca cinco grandes campos:

(a) Motivaciones biológicas se centra en los aspectos biológicos de la motivación en como el funcionamiento coordinado del sistema nervioso y endocrino influye en los motivos y las emociones; (b) Motivación extrínseca e intrínseca en donde los factores fundamentales de la conducta se encuentran afuera y no dentro de la persona (motivación extrínseca); los seres humanos son inherentemente activos y la motivación procede del propio individuo (motivación intrínseca); (c) Motivación cognitiva donde la motivación es el resultado de los pensamientos y los procesos mentales; (d) Diferencias individuales en la motivación donde los motivos comunes

difieren sustancialmente de los motivos específicos. Ej. El hambre; (e) Motivación emotiva donde la emoción son tipos especiales del motivo. Donde las emociones son una lectura del estado motivacional. (pp.7-8)

Primeras teorías de la motivación

Taylorismo

Martínez (2003) menciona que Históricamente Frederick Winslow Taylor se preocupó por la motivación, por la organización del trabajo.

El constata que la causa de la ineficiencia de una empresa es la pereza, el trabajar menos; los intereses de la empresa y los del obrero se complementan; dar tareas definidas al personal en forma individual; la programación y organización debe ser asumida por la dirección. Los elementos imprescindibles para llevar a cabo estas ideas son: establecer un mejor método de trabajo mediante estudios científicos realizados; definición científica de los tiempos y movimientos más adecuados; separación de las actividades de programación y ejecución; selección de los trabajadores; fragmentación de los trabajos para determinar los tiempos estándar; salario debe ser directamente proporcional a la productividad. (pp.23-25)

Martínez (2003) mencionó a E. Mayo y sus colaboradores como los primeros en afirmar la necesidad de considerar el clima social en el trabajo así como sus necesidades específicas de cada individuo.

Ellos vieron las variables relacionadas con las condiciones de trabajo (iluminación, calefacción, etc.) y controlaron los cambios en la producción. Donde el comportamiento de los miembros está determinado por numerosos factores y no solamente un intercambio mecánico tal como lo proponía el Taylorismo. (p.25)

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Según Robbins (2013) mencionó que esta teoría fue enunciada por Abraham Maslow.

Cada individuo establece 5 necesidades: (a) Fisiológicas son la básicas que posee el individuo como hambre, sed etc.; (b) Seguridad son el cuidado y protección contra los daños tanto físico como emocional; (c) Sociales como el afecto, sentido de pertenencia y amistad; (d) Estima como el respeto, autonomía y logro que son los factores internos; (e) Estatus, reconocimiento y atención que son los factores externos; (f) Autorrealización como convertirse en aquello que uno desea como el crecimiento y el potencial que uno alcanza. (p. 203)

Las teorías X y Y

Robbins (2013) mencionó que esta teoría fue enunciada por Douglas McGregor.

Los seres humanos son uno negativo X que no les gusta el trabajo, perezosos, no responsables y que deben ser obligados a laborar; el otro positivo Y que les gusta el trabajo son creativos, responsables y se pueden dirigir animismos. (p.205)

Teorías de los dos factores

Robbins (2013) mencionó que esta teoría fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg.

Relaciona los: (a) Factores motivadores o intrínsecos con la satisfacción en el trabajo (realización, logro, responsabilidad, promoción etc.) y (b) Factores de Higiene o extrínsecos con la insatisfacción (relaciones interpersonales, salario, seguridad, status, ambiente laboral etc.). (p.205)

Teoría de las necesidades de Mc Clelland

Robbins (2013) mencionó que esta teoría se centra en: necesidades de:

(a) Logro es el impulso por tener éxito, (b) Poder es una necesidad para que otros se comporten de una manera diferente y (c) Afiliación es el deseo mantener las relaciones con las personas las cuales son importantes y ayudan a explicar la motivación. (p.207)

Teorías contemporáneas de la motivación

Teoría de la autodeterminación

Robbins (2013) indicó que dar “Los premios extrínsecos por un comportamiento que antes le causaba satisfacción a la labor realizada, tiende a disminuir en nivel general de motivación”.(p. 209)

Teoría de establecimiento de metas

Robbins (2013) indicó que “Cuando uno se propone metas específicas que son las que producen más esfuerzo que han sido difíciles y que se realimentan van a producir un elevado rendimiento a aquel que no se propone metas”. (p.213)

Teoría de las expectativas

Robbins (2013) mencionó que “La fortaleza de una tendencia depende de la fortaleza de la expectativa de que el acto dependerá del resultado dado que es atractivo para el sujeto”. (p.225)

Teoría del reforzamiento

Robbins (2013) planteó que “El comportamiento está en función de sus consecuencias donde el reforzamiento condiciona el comportamiento y es causado por el entorno”. (p.218)

Fischman 2014) mencionó que “La motivación de mejor calidad es la intrínseca, aquella que se da en la actividad en sí misma”. (p.158)

El conocimiento de estas teorías nos permitirá ver la influencia de la motivación de los trabajadores en su desempeño laboral usando instrumentos validados según la teoría encontrada.

Importancia de la motivación

Gonzales (2008) mencionó que “La motivación constituye un aspecto fundamental en la personalidad del ser humano es el núcleo central de la persona el cual está constituido por sus necesidades y motivos”. (p.59)

Reeve (2010) indicó que “Los ambientes laborales son importantes así como el conocimiento sobre la motivación para mejorar la productividad y satisfacción del trabajador y que alcance su nivel óptimo”. (p. 33)

Robbins (2013) mencionó que “Los individuos que se encuentran motivados permanecen en la realización de su tarea lo suficiente lo cual le permite alcanzar sus objetivos”.(p.202)

Fischman (2014) menciona que “La motivación intrínseca es un mejor predictor de la calidad de desempeño mientras que los incentivos pueden ser mejor predictor de la cantidad de desempeño”. (p. 109).

Martínez (2003) mencionó que los pilares fundamentales de una organización son:

El personal y su rendimiento para lo cual se debe integrar los objetivos de la empresa y del trabajador, para conseguir así la presencia física del trabajador, el entusiasmo, entrega personal (motivación); para lograr una buena motivación laboral debemos conocer los factores que se vinculan con las necesidades humanas donde la motivación constituye un arma que va a servir para potenciar el rendimiento laboral del trabajador. La motivación aumenta los resultados, donde la finalidad de una gestión apunta a los resultados, implica poner en marcha una política de resultados y de motivación. Se debe dirigir la organización motivando y poner en práctica las acciones que satisfacen las necesidades de los trabajadores y en consecuencia ellos estarán más predispuestos para el querer y el hacer de rectificar y aprender. (pp.23-58)

Con los resultados obtenidos se pondrá en consideración de la jefatura del departamento para que se tomen las medidas o acciones necesarias para lograr el cambio que sean necesarios y el así mejorar el desempeño del trabajador.

Dimensiones de la motivación

Motivación intrínseca

Fischman (2014) comparó a las baterías que se cargan solas y hacen que el carro avance, estas baterías cuentan con placas los cuales vendrían a ser los motivadores intrínsecos como:

La trascendencia, competencia, aprendizaje y autonomía etc. donde para que una persona este intrínsecamente motivado debe estar en constante innovación relacionándose con sus compañeros teniendo oportunidades de ascenso y en permanente aprendizaje. Donde se necesita tomar sus propias decisiones a la hora de trabajar motivado. La motivación intrínseca impulsa una actividad guiada por sus talentos. (p.24).

Fischman (2014) mencionó que “La motivación intrínseca es beneficiosa comparado con la motivación extrínseca donde favorece el aprendizaje, creatividad, aprendizaje y perseverancia entre las personas”. (p. 24).

Fischman (2014) mencionó que la autonomía es el motivador intrínseco más importante que consiste en:

Una necesidad psicológica vital en la persona que hay que satisfacer para que inclusive no impacte a nivel fisiológico donde estas personas satisfechas tendrán menores niveles de cortisol y por lo tanto menor respuesta de ansiedad. Asimismo estudios mencionan que cuando un jefe promueve la autonomía los trabajadores presentan mayor bienestar, satisfacción laboral y menos ausentismos, mayor autoestima, mayor actitud positiva con mayor aumento de la productividad. (pp. 63-64).

Fischman(2014) mencionó que la motivación:

Se centra en cómo piensa la persona enfrentar su situación y ayudarlo en su reflexión mediante la realización de preguntas de tal manera que aprenda a tomar decisiones y se dé cuenta de sus errores e incluso sea el mismo el que proponga sus sanciones y además brindarle información suficiente y se viva una cultura sana y de empoderamiento, (p. 64).

Fischman (2014) mencionó que la trascendencia es pensar en los demás y no en uno mismo es decir dejar un legado a las generaciones donde el trabajo que uno realiza hace diferencia con los demás.

El caso de Alfred Nobel que paso del egoísmo y éxito económico al cuadrante de la trascendencia con éxito económico y dono gran parte de su fortuna al crear un premio que celebrara la paz que fue Premio Nobel. Es decir podemos transcender mientras realizamos nuestra labor diaria. (p. 92).

Fischman (2014) mencionó que la competencia consiste en ubicar a las personas de acuerdo a sus talentos para que se pueda desarrollar y trabajar en el área donde se sienta bien haciendo lo que le gusta y que disfrute lo que hace.

Los talentos tienen base genética y se relacionan con nuestra crianza desde la niñez. Existen todo tipo de personas flexivas, activas racionales etc. Es importante identificar habilidades y fortalezas y trabajar en ello. (p. 96).

Fischman (2014) comentó como el aprendizaje consiste en promover el aprendizaje donde las personas aprendan.

Fomentar las capacitaciones, crear equipos de solución en algún problema de la empresa, asignar proyectos, rotarlos de área, darles responsabilidad

en un área determinada Ej. incentivando a la lectura por medio del regalo de libros con la respectiva charla de lo aprendido. (pp. 84-85).

Según Revé (2010) mencionó que la motivación “es la propensión inherente a involucrarse en los propios intereses y ejercer las propias capacidades y al hacerlo buscar y dominar desafíos óptimos” (p.102),

Las personas actúan por su propio interés, de manera espontanea, nacen de nuestro interior. Ej. Leer un libro.

Martínez (2003) comentó que en la teoría de la organización Pérez López hay un esquema de motivación humana donde distingue la motivación intrínseca, extrínseca y transcendental.

En la motivación intrínseca el sujeto se mueve por las consecuencias de sus acciones ejecutadas. Ej. La satisfacción de un trabajo bien hecho. Estas motivaciones se encuentran en las personas y cada una de ellas son de distinta calidad. (pp. 52-53)

Motivación extrínseca

Fischman (2014) relaciona “La motivación extrínseca con los bonos, reconocimiento, recompensas, certificados o castigos donde esta motivación no es la ideal para que la persona trabaje pero puede servir como ayuda a la motivación intrínseca”. (p.25)

Fischman (2014) comentó que el reconocimiento es extrínseco porque es externo a la actividad misma y debería de hacerse en el quehacer diario genera un ambiente positivo de calidez y confianza; refuerza que nos sintamos competentes.

En el reconocimiento se debe ser específicos y preguntar al empleado como desea que se le reconozca de tal manera que el reconocimiento sea individualizado y significativo para cada persona. (p.101).

Fischman (2014) mencionó que “Los estudios realizados mostraron que las recompensas tangible como los bonos e incentivos disminuían la motivación intrínseca ya que las personas hacen cosas solo para obtener las recompensas y solo durara mientras estas estén presentes”. (p.109)

Revé (2010) consideró que “Las cosas externas o de afuera que influyen en sus necesidades que nos permiten conseguir algo” (p.103). Ej. como incentivos, dinero, becas, premios etc. Es hacer algo para conseguir lo que queremos.

Cruz, Martin y Trevilla (2009) consideró como un “Conjunto de recompensas monetarias bien directas -pago de salario, incentivos, complementos, por meritos -o indirectas- tiempo no trabajado, programas de protección, pagos en especie, que recibe un individuo por su trabajo”. (p.192)

Gonzales (2006) consideró “La motivación extrínseca como elementos independientes del trabajo a realizar” (p.79). Ej. Las condiciones de trabajo y según esto se pueden encontrar inclusive otros modelos de motivación.

López (2005) menciona que según Herzberg “Los factores extrínsecos son: la política, la administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones interpersonales, salario, nivel laboral, y seguridad”. (p.30)

Según Martínez (2003) indicó que “El sujeto se mueve por la consecuencia que espera alcanzar- por ejemplo el salario - debido a la reacción del entorno en virtud de la acción ejecutada”. (p.52)

Chang (2010) mencionó un “Proceso motivacional se puede analizar en dos formas teorías del proceso, son la que definen como motivar al trabajador donde se proponen soluciones y teorías del contenido busca las causas de la motivación del trabajador”. (p.7)

Desempeño laboral

Chiavenato (2009) define como el “Comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica “(p.244). Actualmente están migrando al valor que aporta a la organización en términos de competencias y motivación.

Enríquez (2014) menciona que el desempeño es: “Conjunto de actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del trabajador” (p.53). Afirma que el desempeño se puede moldear mediante un programa sistematizado el cual es desarrollado por un supervisor.

Robbins (2013) menciona que los investigadores ahora reconocen tres tipos de conducta que constituyen el desempeño laboral:

El desempeño de una tarea que consiste en el cumplimiento de sus obligaciones que contribuyen a la producción de un servicio; civismo que constituyen las acciones que van a que van a brindar un clima laboral, tratar con respeto a los compañeros, hablar sobre cosas positivas; falta de productividad son las cosas que dañan a la institución, donde las dos primeras se deben obtener buenos resultados para tener un buen desempeño. (p.555)

Características del desempeño laboral

Iturralde (2011) menciona que existen muchos factores a tener en cuenta en la evaluación tales como “Calidad de trabajo, cantidad de trabajo, conocimiento del puesto, iniciativa, planificación, relaciones interpersonales y responsabilidades”. (p. 19)

Evaluación del desempeño

Chiavenato (2009) mencionó que es un: “Proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que este cumple con los requisitos de su trabajo”. (p.245)

Es una apreciación del personal humano y su desenvolvimiento en el puesto que labora. Se considera como una evaluación dinámica debido a que todos los trabajadores siempre se evalúan. Donde los evaluadores son el gerente, la propia persona y ambos. (pp. 245-250)

Wayne (2005) mencionó que: “Es un sistema de evaluación y revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos” (p. 252). Asimismo menciona que hay que capacitar al personal y su rotación respectiva.

Iturralde (2011) mencionó que la evaluación del desempeño “Es un proceso técnico realizado en forma integral, continua y sistemática”. (p. 23)

La evaluación es realizada por sus jefes inmediatos que valoran las actitudes, comportamientos y rendimiento del trabajador en pleno desempeño de su cargo y en cumplimiento de sus funciones.

Autoevaluación del desempeño:

Según Chiavenato (2009) en la autoevaluación del desempeño:

La persona debe autoevaluarse constantemente su actuación, eficacia y eficiencia lo cual sería lo ideal con la ayuda de su superior según ciertos criterios para que así pueda alcanzar sus metas y superar sus expectativas así de esta forma pueda ver sus necesidades, carencias para mejorar su desempeño laboral también le permite conocer sus puntos débiles y fuertes y de esta manera poder reforzar. (p. 249)

Métodos de evaluación del desempeño

Chiavenato (2009) mencionó que los métodos más utilizados son:

Método de escalas graficas, Método de elección forzada, Método de investigación de campo, Método de los incidentes críticos y listas de verificación. El desempeño laboral está determinado por la conjugación de elementos como productividad, competencia, personalidad y

autoevaluación donde se pide que el trabajador haga un análisis sincero de su desempeño. (pp.253-254)

Iturralde (2011) mencionó también que “Los métodos de evaluación por competencias donde hay que identificar las competencias y esta debe estar asociada a un desempeño específico de las actividades y ser de utilidad en la empresa”. (p.21)

Importancia de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2007) mencionó que es debido por que trae beneficios al empleado, gerente, institución y comunidad.

Al gerente le sirve para mejorar los estándares de desempeño de sus empleados y saber en qué nivel se encuentra; en el caso del empleado le permite conocer las reglas de juego, conoce las expectativas de su jefe, sus puntos débiles o fuertes y finalmente le permite autoevaluarse.(p.248)

Wayne (2005) mencionó que “La evaluación del desempeño tiene muchos beneficios como lograr mejorar los resultados y la eficiencia”(p.253).

En un mercado globalizado y en competencia se debe retroalimentar el desempeño y los incentivos para que aumente la productividad.

Iturralde (2011) mencionó que permite “Mejorar el desempeño del trabajador y ubicar al personal en el área que le corresponde” (p.17). Se debe observar si hay problemas personales que puedan afectar el cargo que desempeña.

Dimensiones de Desempeño Laboral

Productividad

Robbins (2013) mencionó que es el logro de las metas cuando se transforma los insumos en productos, también indica que es combinación de eficacia más eficiencia.

Un hospital es eficaz cuando satisface las necesidades de los clientes y resulta eficiente cuando lo hace a menor costo. Así si reduce el número de días para los pacientes que están en cama este ha logrado su mayor eficiencia productiva. (p. 28-29)

Alles (2006) mencionó que la productividad es la: “Habilidad de autoestablecerse objetivos de desempeño más altos que el desempeño promedio, alcanzándolos exitosamente”. (p.104)

Fuentes (2012) mencionó que “La productividad es sinónimo de rendimiento cuando se trata de empleados” (p.30). Los indicadores de productividad son eficiencia, efectividad y eficacia. Los factores que influyen son el entorno, características del trabajo, actitud y aptitud del trabajador.

El investigador en concordancia con Capcha la dimensión productividad lo usamos como sinónimo de rendimiento que a la vez se encuentra relacionada con la eficacia y eficiencia del trabajador el cual necesita para ser productivo en su área de labor.

La productividad es importante porque favorecen un buen clima laboral y permiten tener relaciones basadas en confianza, cooperación y transparencia.

Competencia

Alles (2006) mencionó que Spencer y Spencer lo define como:” Competencia es una característica subyacente en el individuo que esta causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación”. (p.59)

Indica las siguientes competencias: (a) Motivación son intereses de la persona que la persona desea; (b) Características que corresponden a las físicas y a sus respuestas, como el autocontrol/iniciativa; (c) Concepto de uno mismo es la imagen propia de una persona; (d) conocimiento ej.

Conocerlos músculos del cuerpo; (e) habilidad ej. Cuando el dentista trata una muela sin dañar el nervio. (p.61)

Alles (2006) mencionó que según Leboyer “Las competencias son un listado de comportamientos que ciertas personas más que otras que los transforman en más eficaces para una situación dada”. (p.64)

Alles (2006) mencionó que” Las competencias son características de la personalidad que llevan a un comportamiento y generan un desempeño exitoso en su puesto de trabajo”.(p.64)

Para Spencer y Spencer las competencias se pueden clasificar en: (a) Competencias de logro y acción como búsqueda de información, logro; (b) Competencias de ayuda y servicio como orientación al cliente; (c) Competencias de influencia como construcción de relaciones; competencias gerenciales como desarrollo de personas, liderazgo; (d) competencias cognoscitivas como experiencia de dirección; (e) Competencias de eficacia personal como autocontrol ayuda, confianza en sí mismo.

Alles (2006) mencionó que para Jolis las competencias se correlacionan entre sí y las clasifica en:

(a) Competencias teóricas; (b) Competencias practicas; (c) Competencias sociales como es trabajar en equipo; (d) Competencias del conocimiento como es buscar nuevas soluciones. Donde el reconocimiento de las diferentes competencias es importante para la implementación de los procesos de recursos humanos (p.67)

Alles (2006) mencionó que las competencias laborales están relacionadas con:

Los oficios de los cuales se debe obtener una certificación para que pueda trabajar bajo esa modalidad los cuales van a permitir alcanzar los objetivos

estratégicos de la organización, donde las competencias laborales son aquellas que permiten alcanzar los objetivos estratégicos de una organización. (pp. 69-71)

De la Cruz (2015) mencionó que para un desempeño laboral encontramos 4 clases:

(a) Competencias básicas son aquellas que se desarrollan en la educación inicial como los conocimientos y habilidades que le permiten progresar en su nivel educativo; (b) Competencias conductuales son habilidades y conductas que explican los desempeños superiores; (c) Competencias funcionales son las competencias técnicas que se requieren para desempeñar las actividades componentes de la función laboral. (p.45)

Relaciones interpersonales

Capcha (2014) menciona que según Herzberg lo define como “El conjunto de manifestaciones, actitudes conductas, comportamientos basados en el mundo emocional del ser humano”. (p.51)

Capcha (2014) consideró que las son las percepciones de los miembros de una Institución en los cuales debe haber un ambiente agradable de trabajo y buenas relaciones interpersonales tanto con los jefes como con el trabajador.

Las relaciones positivas contribuyen a una buena comunicación y una existencia pacífica en el centro laboral, en cambio si las relaciones son negativas generan conflictos y bloquean la comunicación de no resolverse en forma oportuna. (p.51)

Beiza A. (2012) lo definió como “Una interacción constante de personas con características comunes” (p.15). Donde las relaciones interpersonales pueden ser como una herramienta de las instituciones para que puedan interactuar entre ellos de la mejor manera.

El investigador en concordancia con Capcha consideran que las dimensiones productividad, competencia y relaciones interpersonales de los trabajadores de una Institución son esenciales.

Por lo anterior indicado los directores, jefes de departamento deben conocer la problemática de sus áreas para tomar decisiones asertivas en el momento oportuno y lograr de esta forma una institución eficaz, eficiente y con trabajadores motivados intrínsecamente con alto grado de desempeño laboral.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema Especifico 1

¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016?

Problema especifico 2

¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016?

Problema especifico 3

¿Cuál es la relación entre motivación y productividad en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016?

Problema especifico 4

¿Cuál es la relación entre motivación y competencia en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación Teórica

Gonzales (2008) mencionó que “La motivación, satisfacción y rendimiento en su lugar de trabajo son factores que están relacionados y que le dan importancia a la conducta del individuo en el área laboral”. (p.80)

Chiavenato (2007) la importancia de la evaluación del desempeño es debido a que trae beneficios al trabajador, jefes de áreas, institución y público usuario.

Para el gerente le sirve para mejorar los estándares de desempeño de sus empleados y saber en qué nivel se encuentra; en el caso del empleado le permite conocer las reglas de juego, conoce las expectativas de su jefe, sus puntos débiles o fuertes y finalmente le permite autoevaluarse.(p.248)

Por tal motivo es importante tener al personal motivado para mejorar los estándares de desempeño del trabajador.

1.5.2 Justificación Practica

El presente trabajo de investigación se justifica porque en una institución pública trabaja un equipo humano el cual debe estar altamente motivado y comprometido con la misión y visión de la Institución para obtener así mayor competitividad organizacional.

Las instituciones públicas actualmente están experimentando cambios en todos sus niveles de los cuales la gestión del desempeño laboral es un pilar importante para mejorar la calidad de atención que brindan a los pacientes asegurados y pagantes que acuden para recibir algún servicio.

La motivación en los empleados juega un rol importante en el desempeño laboral de los trabajadores ya que es importante para mejorar la productividad y satisfacción del trabajador y que alcance sus niveles óptimos por tal motivo se pretende realizar este estudio.

La investigación tiene relevancia práctica ya que con los resultados obtenidos se pondrá en consideración de la jefatura del departamento de farmacia y se recomendará un conjunto de herramientas para mejorar la satisfacción de los trabajadores que laboran en dicha institución y mejorar así su desempeño laboral.

1.5.3 Justificación Metodológica

Para el cumplimiento metodológico de la presente investigación se formulo instrumentos para medir las dos variables motivación y desempeño laboral. Se elaboro estos instrumentos y antes de su aplicación se filtro mediante juicio de expertos dando la validez y confiabilidad respectiva. Se aplico estos instrumentos de medición y los datos se procesaron mediante un software con el cual se busca conocer la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores de departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

1.6.2 Hipótesis Especifica

Hipótesis especifica 1

Existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre motivación y productividad en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre motivación y competencia en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Hipótesis específica 5

Existe relación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

1.7 Objetivos**1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

1.7.2 Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre motivación y productividad en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre motivación y competencia en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

II. Método

2.1. Diseño de la investigación

El diseño según Hernández et al. (2010) es no experimental: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p.149)

Tipo de estudio

Según su finalidad investigación básica por que desarrolla una teoría. (Landeau, 2007). Según su carácter: esta investigación es correlacional porque “determina el grado de asociación de las variables de estudio”. (Hernández, et al., 2010). Según su naturaleza es: “Cuantitativa porque se centra en aspectos observables y medibles”.(Landeau, 2007). Según su alcance temporal: es: “Investigación transversal porque el estudio se realiza en un momento dado”. (Landeau,2007)

Asimismo Hernández et al. (2010) mencionó que es “Descriptivo por que busca especifica las propiedades, características y procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis”. (p.81)

El método empleado según Hernández et al. (2010) fue el “Hipotético-deductivo se basa en el empleo de hipótesis, porque partiendo de un marco teórico se formula una hipótesis mediante un razonamiento deductivo”. (p.97)

2.2. Variable, operacionalizacion

Variable 1: Motivación

Chiavenato (2007) definió motivo como aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o, por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico. (p.47)

El impulso a actuar puede provocar un impulso externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo.

Variable 2: Desempeño Laboral

Robbins (2013) definió como tres tipos de conducta como son:

El desempeño de una tarea que consiste en el cumplimiento de sus obligaciones que contribuyen a la producción de un servicio.; civismo que constituyen las acciones que van a brindar un clima laboral, tratar con respeto a los compañeros, hablar sobre cosas positivas; falta de productividad son las cosas que dañan a la institución. Donde las dos primeras se deben obtener buenos resultados para tener un buen desempeño.(p.555)

Operacionalización de las variables

En este estudio se establece las siguientes estructuras de análisis, así tenemos lo siguiente.

Variable 1: Motivación laboral

La variable en estudio presenta 2 dimensiones, con sus respectivos indicadores. En la primera dimensión de motivación intrínseca presenta 11 ítems, en la segunda dimensión de motivación extrínseca presenta 14 ítems. Donde todos los ítems se miden a través de la escala likert: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 algunas veces, 4 casi siempre, 5 siempre. Realizado en escala ordinal, con un baremo de motivación con los siguientes rangos Bajo (75-86), Medio (87-99), Alto (100-111).

Tabla 1.*Operacionalización de la variable 1: motivación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rangos
Motivación Intrínseca	Trascendencia	1	Siempre (5)	Alto (49-53)
	Seguridad laboral	2,4,5	Casi siempre (4)	Medio (43-48)
	Calidad de trab.	3,6,7	Algunas veces (3)	
	Expresión ideas	8	Casi nunca (2)	Bajo (38-42)
	Aprendizaje	9,10,11	Nunca (1)	
Motivación Extrínseca	Salario	12.13.14.15	Siempre (5)	Alto (54-63)
	Beneficios sociales	16,17,18	Casi siempre (4)	Medio (43-53)
	Reconocimiento	19, 21	Algunas veces (3)	
	Capacitación	20	Casi nunca (2)	Bajo (32-42)
	Medio Ambiente	22.23,24,25	Nunca (1)	

Nota: Zelada Portillo Olga 2008. Adaptado: Quispe Vargas Carmen 2016

Variable 2: Desempeño laboral

La variable en estudio presenta 3 dimensiones con sus respectivos indicadores. En la primera dimensión de productividad presenta 9 ítems, en la segunda dimensión de competencia presenta 9 ítems y en la tercera dimensión de relaciones interpersonales presenta 9 ítems. Donde todos los ítems se miden a través de la escala likert: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 algunas veces, 4 casi siempre, 5 siempre. Realizado en escala ordinal, con un baremo con los siguientes rangos de Bajo (94-105), Medio (106-118), Alto (119-130).

Tabla 2.*Operacionalización de variable 2: desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
Productividad	Calidad de trabajo	1,2,3 4,5,6 7,8,9		Alto (41-45) Medio (35-40) Bajo (29-34)
	Eficacia-eficiencia		Siempre (5) Casi siempre (4)	
	Oportunidad		Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (39-44) Medio (32-38) Bajo (25-31)
Competencia	Iniciativa	10,11,12 13,14,15 16,17,18		
	Conocimiento			Alto (42-45) Medio (38-41) Bajo (34-37)
Relaciones Interpersonales	Habilidades y destrezas			
	Comunicación	19,20,21		
	Valores	22,23,24 25,26,27		
	Responsabilidad			

Nota: Capcha – Campomanes (2014) Adaptado: Quispe Vargas Carmen 2016

2.3. Población y muestra

Población:

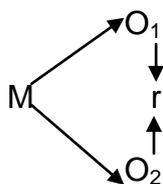
Según Valderrama (2013) se refiere a los individuos donde se ha considerado criterios de inclusión (p.183).

La población objeto de estudio estuvo conformada por 63 personas de ambos sexos trabajadores nombrados y CAS tanto asistenciales como administrativos del departamento de farmacia del distrito la Victoria, provincia Lima periodo 2016.

Muestra:

Según Valderrama “es un subconjunto representativos de un universo o población”(p.184).

Los encuestados fueron el 100% de los trabajadores nombrados tanto asistenciales como administrativos del departamento de farmacia



M= Muestra de personal administrativo y asistencial nombrado que labora en el departamento de farmacia

O₁= Datos obtenidos de la variable motivación

O₂ = Datos obtenidos de la variable desempeño laboral

r= Relación entre las dos variables de estudio

2.4. Técnicas y instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica de recolección de datos

En el presente estudio se utilizo la encuesta

2.4.2. Instrumento: Cuestionario

Variable 1: Motivación

Autor: Olga Concepción Zelada Portillo 2008. Adaptado Quispe Vargas Carmen 2016

Ámbito de Aplicación: departamento de farmacia

Forma de administración: individual

Estructura: el cuestionario consta de 25 preguntas donde 11 preguntas son para la dimensión de la motivación intrínseca y 14 preguntas para la dimensión de la motivación extrínseca con alternativas de respuestas escala tipo Escala Likert donde cada ítem consta de 5 alternativas como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Variable 2: Desempeño laboral

Autor: Capcha Cárdenas José Roberto – Campomanes Gálvez Juan Benigno.

2014. Adaptado Carmen Quispe Vargas

Ámbito de aplicación: departamento de farmacia

Forma de administración: individual

Estructura: el cuestionario consta de 27 preguntas donde 9 preguntas son para la variable productividad, 9 preguntas para la variable competencia y 9 preguntas para la variable relaciones interpersonales , con alternativas de respuestas escala tipo Likert donde cada ítem consta de 5 alternativas que son Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Validez del instrumento: en el presente estudio se determinó la validez del instrumento mediante:

.

Opinión de expertos:

Se sometió el instrumento a juicio de 3 expertos.

Tabla 3

Validez de contenido de instrumento por juicio de expertos

Indicador	Exp 1,2,3	Determinación
Claridad	Si	Aplicable
Pertinencia	Si	Aplicable
Relevancia	Si	Aplicable

El instrumento fue validado por juicio de expertos obteniéndose una determinación de aplicable.

Confiabilidad del instrumento

Se utilizó un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach que es un cociente de correlación sus valores oscilan entre 0 y 1

Tabla 4.

Confiabilidad de instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach
Instrumento 1	0.846
Instrumento 2	0.892

El alfa de Cronbach para la variable motivación .846 y desempeño laboral .892. Según Hernández es aceptable a partir de 0.75.

Tabla 5.

Escala de interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1	Muy alta
0,61 a 0.80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: tomado de Ruiz Bolívar (2002) y Palella y Martins (2003)

2.5. Métodos de análisis de datos

Se empleó el programa estadístico SPSS versión 23 con el cual se realizaron los siguientes análisis: se aplicó la estadística descriptiva mediante las tablas de frecuencias y gráficos de barras de acuerdo a las variables y dimensiones.

La estadística inferencial: se realizó la validez del instrumento y la confiabilidad se utilizó el estadístico de coeficiente de correlación de Spearman, que mide el grado de correlación entre las dos variables en escala ordinal o de intervalo. Para interpretación se consideró la siguiente escala:

Tabla 6.*Escala de calificación del coeficiente de Rho de Spearman*

Escala de calificación	Interpretación
De - 0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

Nota: Tomado de *Metodología de la investigación*, por Bizquerra, 2004. Madrid: Trilla, p. 212

2.6. Aspectos éticos

Para la realización del presente trabajo, se ha cumplido con honestidad y transparencia en la obtención de los datos mediante las encuestas realizadas, siendo los datos de la encuesta reales que reflejan la posición de las personas. Asimismo, se ha cumplido con los requisitos indicados en el área de capacitación del lugar de la encuesta y se cumplió con el reglamento indicado

De igual manera se mantiene el anonimato, así como el respeto al evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos utilizados.

III. Resultados

Descripción de los resultados

3.1.1 Variable motivación

Tabla 7.

Distribución de frecuencias y porcentaje para la variable motivación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	12	19.0	19.0	19.0
MEDIO	28	44.4	44.4	63.5
ALTO	23	36.5	36.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

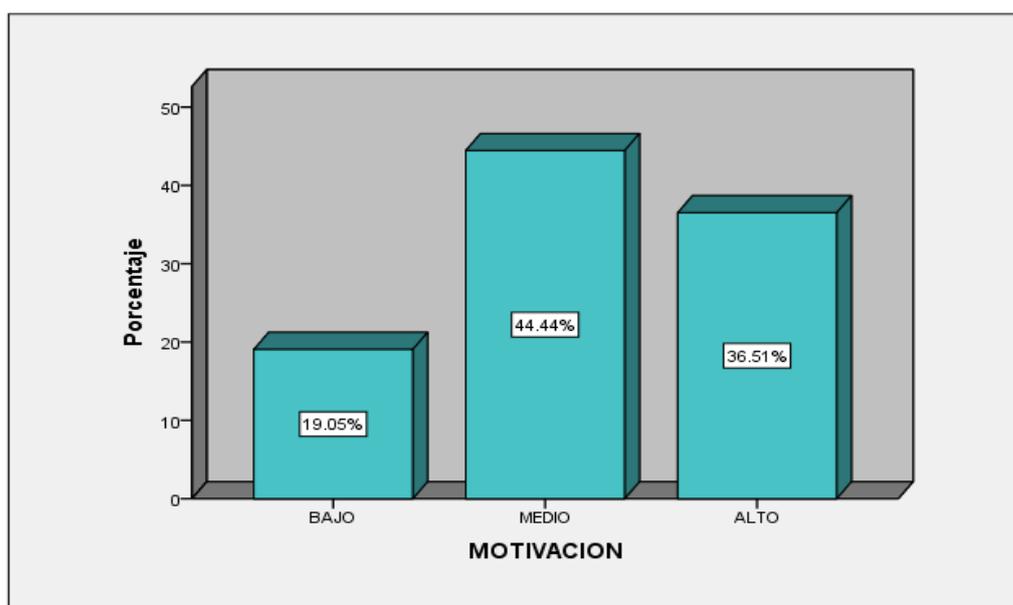


Figura 1. Niveles de motivación.

Según se observa en la Tabla 7 y Figura 1 que de una muestra de 63 trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 que representan el 100% de la muestra, el 19.05% presentan una motivación con un nivel bajo, un 44.44% con una motivación medio y un 36.51% con una motivación alto.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentaje para la variable motivación intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	18	28.6	28.6	28.6
MEDIO	35	55.6	55.6	84.1
ALTO	10	15.9	15.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

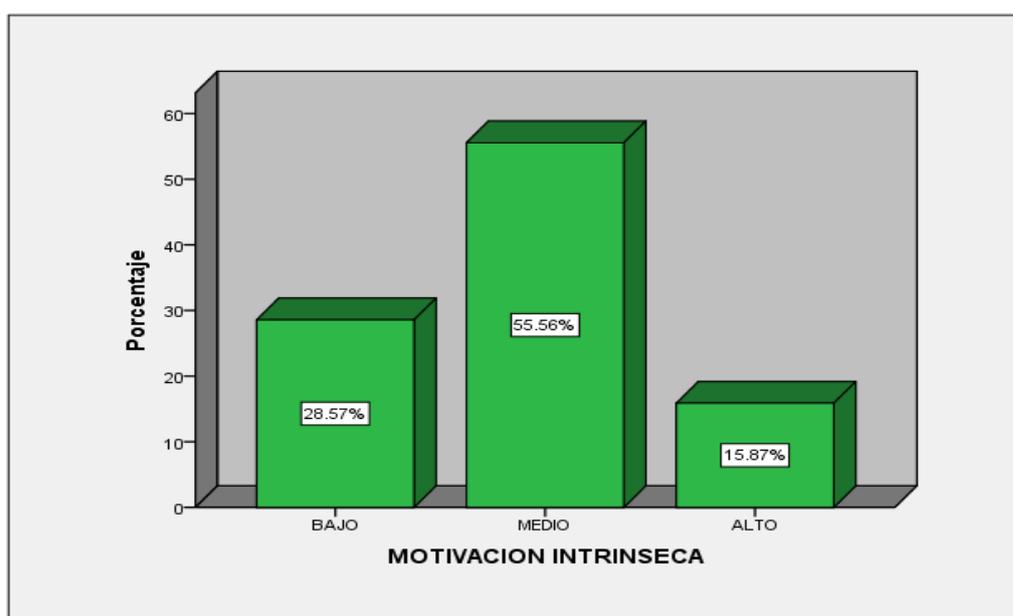


Figura 2. Niveles de motivación intrínseca.

Según se observa en la Tabla 8 y Figura 2 que de una muestra de 63 trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 que representan el 100% de la muestra, el 28.57% presentan una motivación con un nivel bajo, un 55.56% con una motivación medio y un 15.87% con una motivación alto.

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentaje para la variable motivación extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	9	14.3	14.3	14.3
MEDIO	34	54.0	54.0	68.3
ALTO	20	31.7	31.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

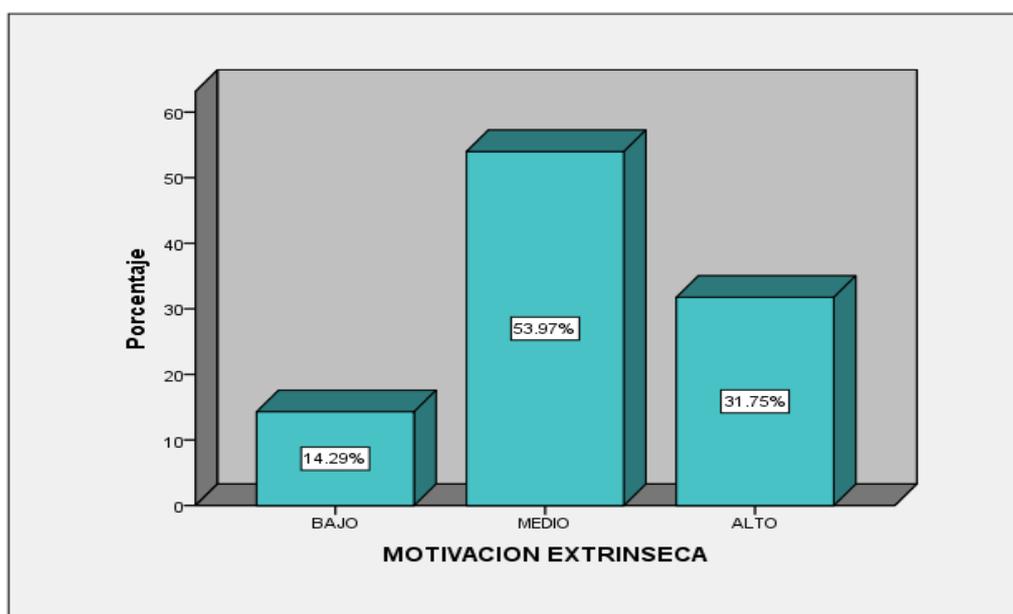


Figura 3. Niveles de motivación extrínseca.

Según se observa en la Tabla 9 y Figura 3 que de una muestra de 63 trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 que representan el 100% de la muestra, el 14.29% presentan una motivación con un nivel bajo, un 53.97% con una motivación medio y un 31.75% con una motivación alto.

3.2.2. Variable desempeño laboral

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentaje para la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	7	11.1	11.1	11.1
MEDIO	21	33.3	33.3	44.4
ALTO	35	55.6	55.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

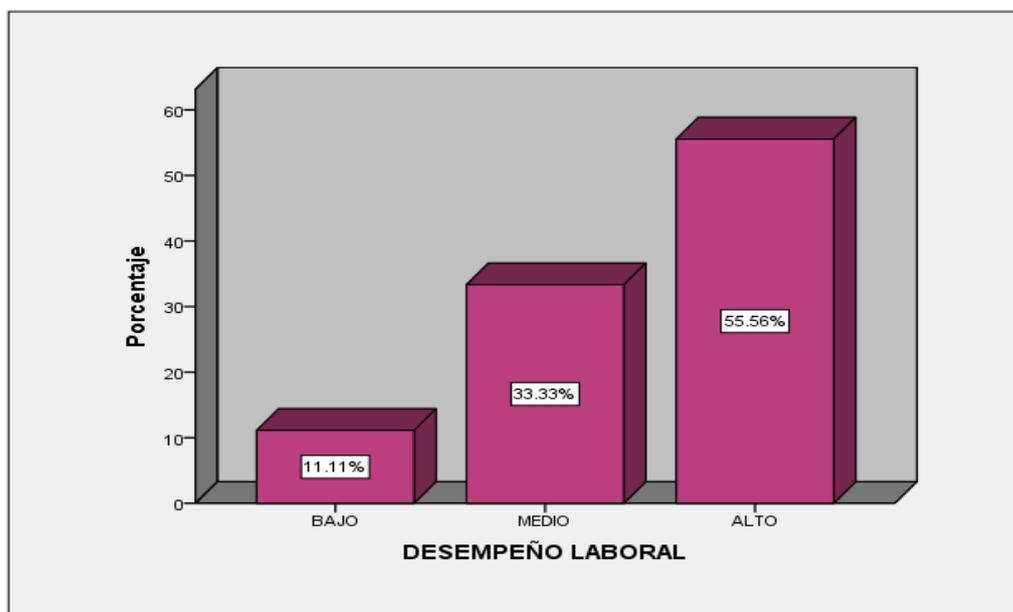


Figura 4. Niveles de desempeño laboral.

Según se observa en la Tabla 10 y Figura 4 que de una muestra de 63 trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 que representan el 100% de la muestra, el 11.11% presentan un desempeño laboral con un nivel bajo, un 33.33% con un desempeño laboral medio y un 55.56% con una desempeño laboral alto.

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentaje para la variable productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	5	7.9	7.9	7.9
MEDIO	32	50.8	50.8	58.7
ALTO	26	41.3	41.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

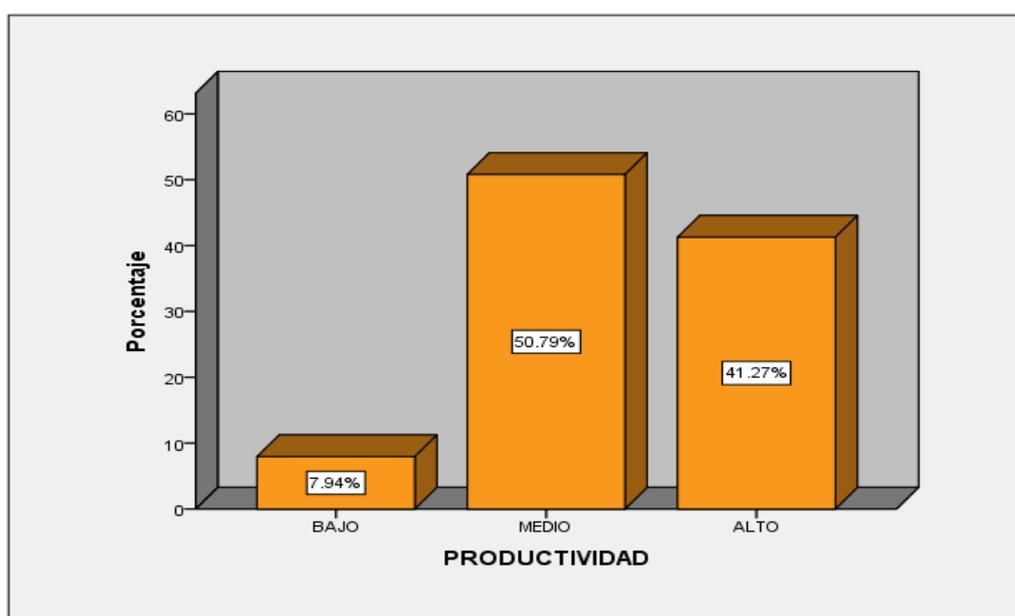


Figura 5. Niveles de productividad.

Según se observa en la Tabla 11 y Figura 5 que de una muestra de 63 trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 que representan el 100% de la muestra, el 7.94% presentan un nivel bajo en la productividad, el 50.79% un nivel medio en la productividad y un 41.27% un nivel alto en la productividad.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentaje para la variable competencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	4	6.3	6.3	6.3
MEDIO	32	50.8	50.8	57.1
ALTO	27	42.9	42.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

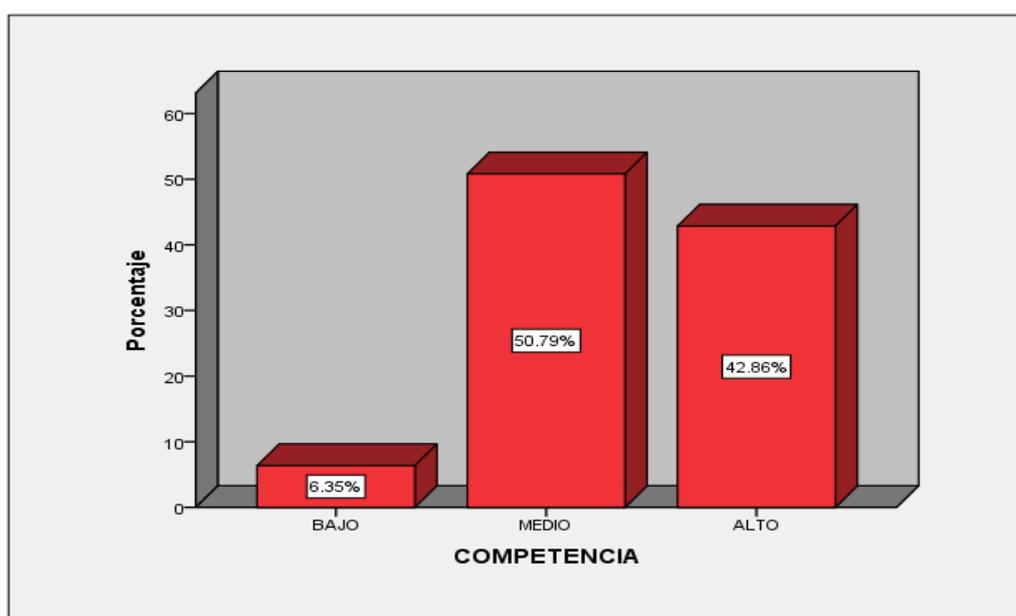


Figura 6. Niveles de competencia.

Según se observa en la Tabla 12 y Figura 6 que de una muestra de 63 trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 que representan el 100% de la muestra, el 6.35% presentan un nivel bajo en la competencia, el 50.79% un nivel medio en la competencia y un 42.86% un nivel alto en la competencia.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentaje para la variable relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	9.5	9.5	9.5
MEDIO	22	34.9	34.9	44.4
ALTO	35	55.6	55.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

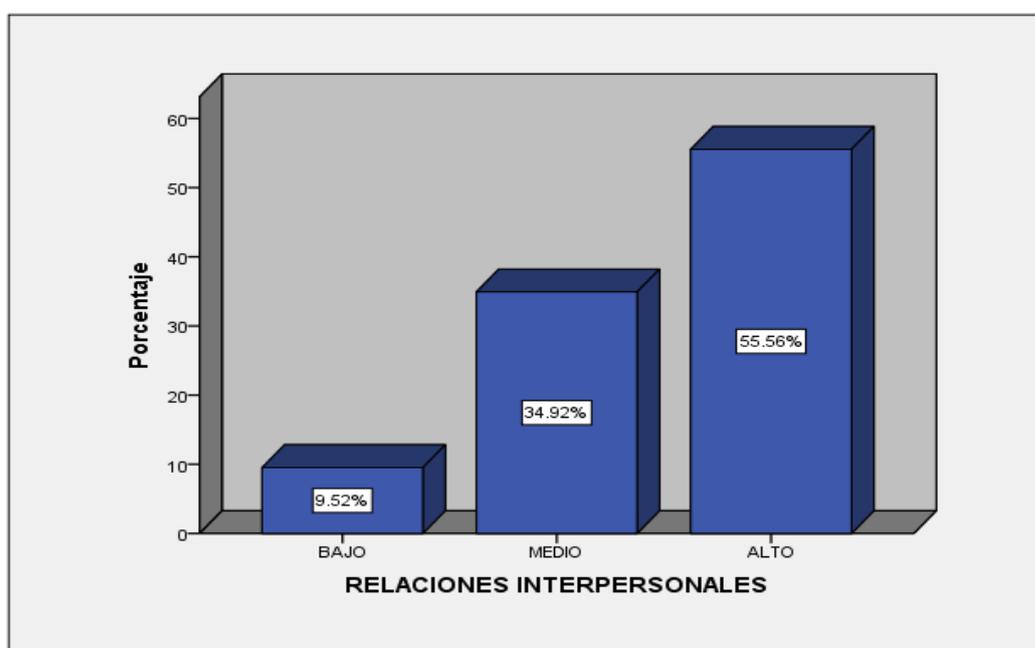


Figura 7. Niveles de relaciones interpersonales

Según se observa en la Tabla 13 y Figura 7 que de una muestra de 63 trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 que representan el 100% de la muestra, el 9.52% presentan un nivel bajo en las relaciones interpersonales, el 34.92% un nivel medio en las relaciones interpersonales y un 55.56 % un nivel alto en las relaciones interpersonales.

Tabla de contingencias

Tabla 14.

Niveles de motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
MOTIVACION	BAJO	Recuento	5	4	3	12
		% del total	7.9%	6.3%	4.8%	19.0%
	MEDIO	Recuento	2	14	12	28
		% del total	3.1%	22%	18.9%	44.0%
	ALTO	Recuento	0	3	20	23
		% del total	0.0%	4.8%	32.2%	37.0%
Total	Recuento	7	21	35	63	
	% del total	11.1%	33.3%	55.6%	100.0%	

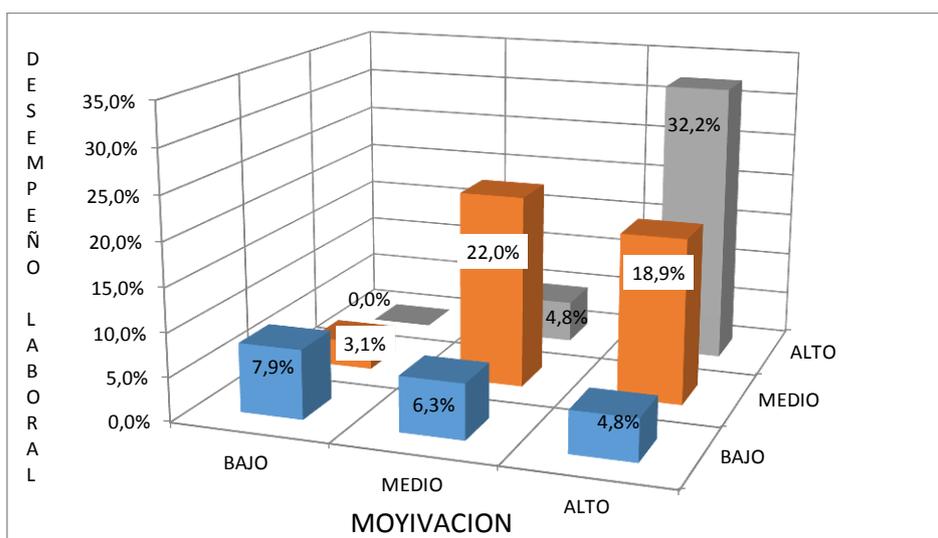


Figura 8. Diagrama 3D de motivación y desempeño laboral.

En la Tabla 14 y Figura 8; el 44% de los encuestados perciben una motivación en un nivel medio, el 22% afirma a que se debe a un desempeño laboral en un nivel medio, el 18.9% afirma que se debe a un desempeño laboral en nivel alto y el 3.1% restante afirma a que se debe a un desempeño laboral en nivel bajo; en cuanto al 37% de los encuestados perciben una motivación en nivel alto, el 32.2% afirma a que se debe a un desempeño laboral en un nivel alto y el 4.8% restante afirma a que se debe a un desempeño laboral en su nivel medio; con

respecto al 19% de encuestados perciben una motivación en un nivel bajo, el 7.9% afirma que se debe a un desempeño laboral en nivel bajo, el 6.3% afirma a que se debe a un desempeño laboral en un nivel medio y el 4.8% restante afirma a que se debe a un desempeño laboral en un nivel alto.

Tabla 15.

Niveles de motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
MOTIVACION INTRINSECA	BAJO	Recuento	6	9	3	18
		% del total	9.5%	14.2%	4.8%	28.5%
	MEDIO	Recuento	1	8	26	35
		% del total	1.6%	12.7%	41.2%	55.5%
	ALTO	Recuento	0	4	6	10
		% del total	0.0%	6.4%	9.6%	16.0%
Total	Recuento	7	21	35	63	
	% del total	11.1%	33.3%	55.6%	100.0%	

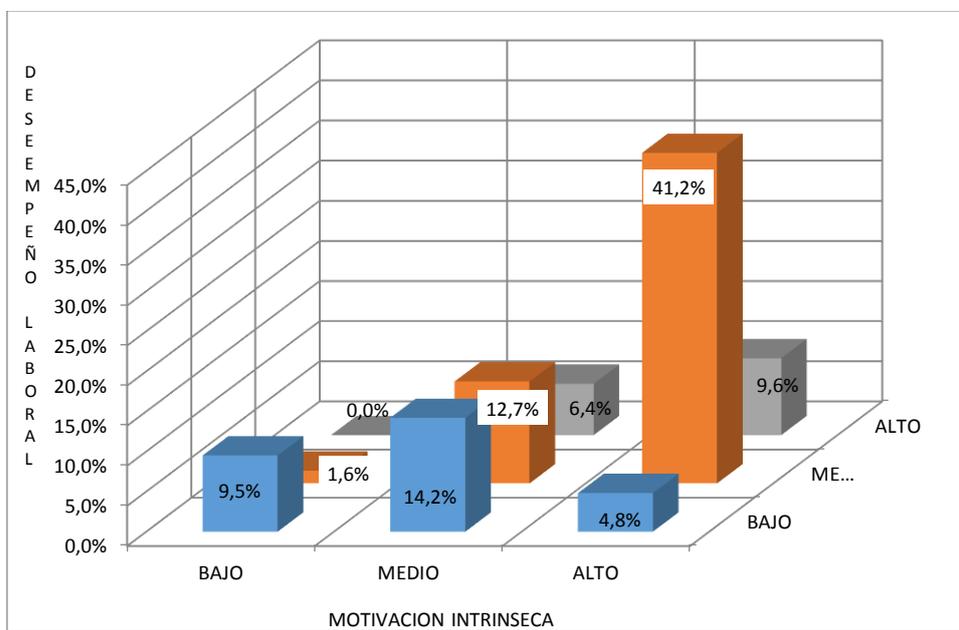


Figura 9. Diagrama 3D de motivación intrínseca y desempeño laboral.

En la Tabla 15 y Figura 9; el 55.5% de los encuestados perciben una motivación intrínseca en un nivel medio, el 41.2% afirma a que se debe a un desempeño laboral en un nivel alto , el 12.7% afirma que se debe a un desempeño laboral en nivel medio y el 1.6% afirma a que se debe a un desempeño laboral en nivel bajo; en cuanto al 28.5% de los encuestados perciben una motivación intrínseca en nivel bajo, el 14.2% afirma a que se debe a un desempeño laboral en un nivel medio y el 4.8% restante afirma a que se debe a un desempeño laboral en su nivel alto; con respecto al 16% de encuestados perciben una motivación intrínseca en un nivel alto , el 9,6% afirma que se debe a un desempeño laboral en nivel alto, el 6.4% afirma a que se debe a un desempeño laboral en un nivel medio.

Tabla 16.

Niveles de motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo,2016.

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
MOTIVACION EXTRINSECA	BAJO	Recuento	3	4	2	9
		% del total	4.8%	6.4%	3.1%	14.3%
	MEDIO	Recuento	4	13	17	34
		% del total	6.3%	20.6%	27.0%	53.9%
	ALTO	Recuento	0	4	16	20
		% del total	0.0%	6.3%	25.5%	31.8%
Total	Recuento	7	21	35	63	
	% del total	11.1%	33.3%	55.6%	100.0%	

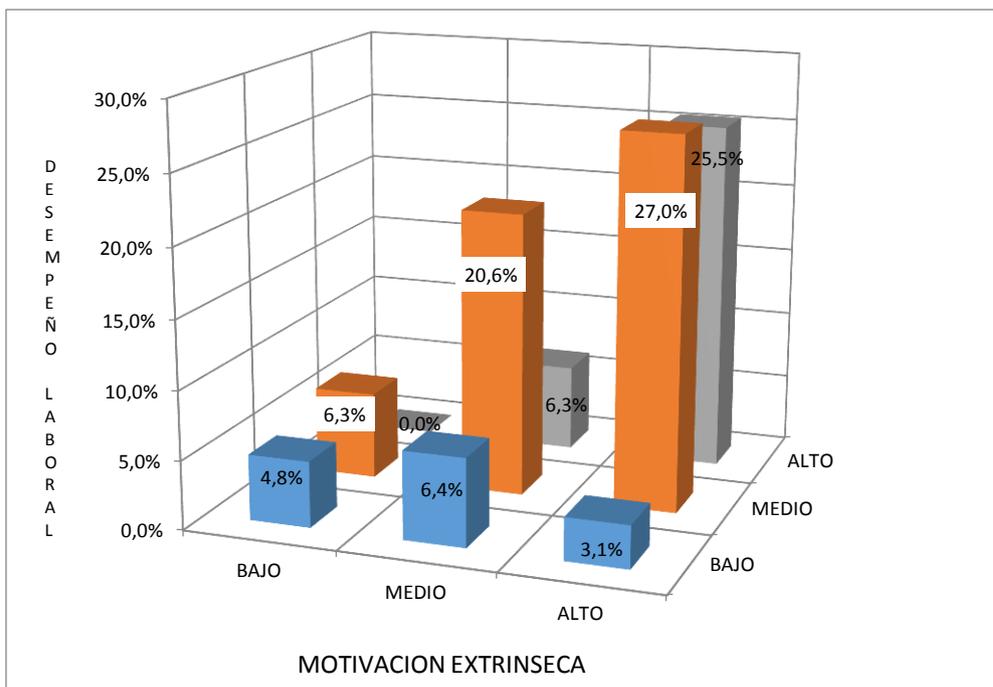


Figura 10. Diagrama 3D motivación extrínseca y desempeño laboral.

En la Tabla 16 y Figura 10; el 53.9% de los encuestados perciben una motivación extrínseca en un nivel medio, donde el 27% afirma a que se debe a un desempeño laboral en un nivel alto el 20.6% afirma que se debe a un desempeño laboral en nivel medio y el 6.3% restante afirma a que se debe a un desempeño laboral en nivel bajo; en cuanto al 31.8% de los encuestados perciben una motivación intrínseca en nivel alto, el 25.5% afirma a que se debe a un desempeño laboral en un nivel alto y el 6.3% afirma a que se debe a un desempeño laboral en un nivel medio; con respecto al 14.3% de encuestados perciben una motivación en un nivel bajo, el 6.4% afirma que se debe a un desempeño laboral en nivel medio, el 6.4% afirma a que se debe a un desempeño laboral en un nivel medio y el 4.8 % afirma a que se debe a un desempeño laboral en un nivel bajo y el 3.1 % restante afirma que se debe a un desempeño laboral alto.

Tabla 17.

Niveles de motivación y productividad en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

		PRODUCTIVIDAD			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
MOTIVACION	BAJO	Recuento	1	7	4	12
		% del total	1.6%	11.1%	6.3%	19.0%
	MEDIO	Recuento	4	16	8	28
		% del total	6.3%	25.2%	13.0%	44.5%
	ALTO	Recuento	0	9	14	23
		% del total	0.0%	14.5%	22.0%	36.5%
Total		Recuento	5	32	26	63
		% del total	7.9%	50.8%	41.3%	100.0%

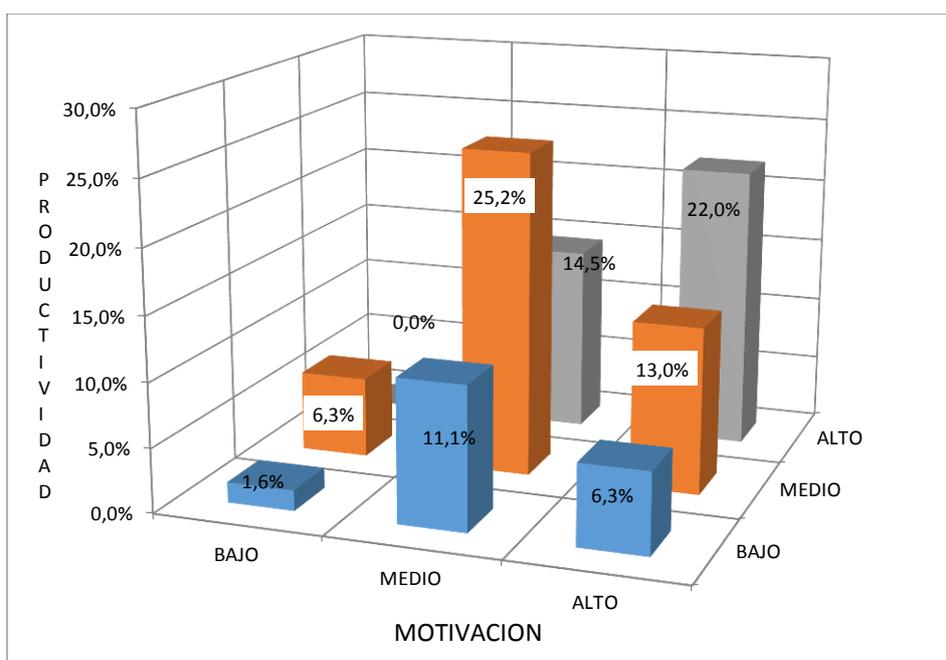


Figura 11. Diagrama 3D motivación productividad

En la Tabla 17 y Figura 11; el 44.5% de los encuestados perciben la motivación en un nivel medio, donde el 25.2% afirma a que se debe a una productividad en un nivel medio el 13% afirma que se debe a una productividad en nivel alto y el 6.3% restante afirma a que se debe a una productividad en nivel bajo; en cuanto

al 36.5% de los encuestados perciben una motivación en nivel alto, el 22.0% afirma a que se debe a una productividad en un nivel alto y 14.5% restante afirma a que se debe a una productividad en su nivel medio; con respecto al 19.0% de encuestados perciben una productividad en un nivel bajo, el 11.1% afirma que se debe a una productividad en nivel medio, el 6.3% afirma a que se debe a una productividad en un nivel alto y el 1.6 % restante afirma a que se debe en un nivel bajo.

Tabla 18.

Niveles de motivación y competencia en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo,2016.

		COMPETENCIA			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
MOTIVACION	BAJO	Recuento	3	8	1	12
		% del total	4.8%	12.6%	1.6%	19.0%
	MEDIO	Recuento	1	18	9	28
		% del total	1.6%	28.3%	14.1%	44.0%
	ALTO	Recuento	0	6	17	23
		% del total	0.0%	9.6%	27.4%	37.0%
Total	Recuento	4	32	27	63	
	% del total	6.4%	50.5%	43.1%	100.0%	

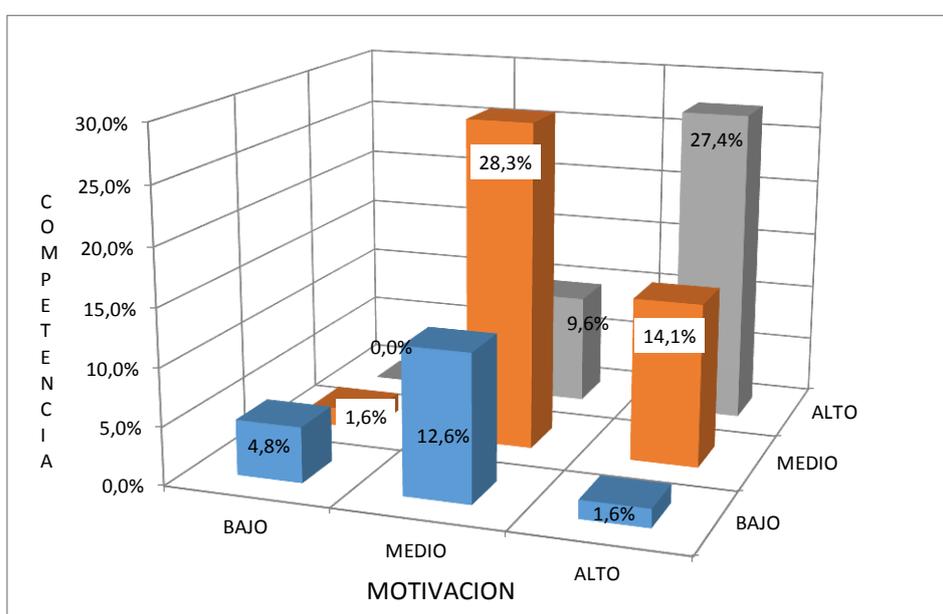


Figura 12. Diagrama 3D motivación y competencia.

En la Tabla 18 y Figura 12; el 44.0% de los encuestados perciben una motivación en un nivel medio, donde el 28.3% afirma a que se debe a una competencia en un nivel medio, el 14.1 % afirma que se debe a una competencia en nivel alto y el 1.6% restante afirma a que se debe a una competencia en nivel bajo; en cuanto al 37.0% de los encuestados perciben una motivación en nivel alto, el 27.4.0% afirma a que se debe a una competencia en un nivel alto y 9.6% restante afirma a que se debe a una competencia en su nivel medio; con respecto al 19.0% de encuestados perciben una motivación en un nivel bajo, el 12.6% afirma que se debe a una competencia en nivel medio, el 4.8% afirma a que se debe a una competencia en un nivel bajo y el 1.6 % restante afirma a que se debe a una competencia en un nivel alto.

Tabla 19.

Niveles de motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

		RELACIONES INTERPERSONALES			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
MOTIVACION	BAJO	Recuento	4	6	2	12
		% del total	6.3%	9.5%	3.2%	19.0%
	MEDIO	Recuento	2	13	13	28
		% del total	3.2%	20.4%	20.4%	44.0%
	ALTO	Recuento	0	3	20	23
		% del total	0.0%	5.0%	32.0%	37.0%
Total	Recuento	6	22	35	63	
	% del total	9.5%	34.9%	55.6%	100.0%	

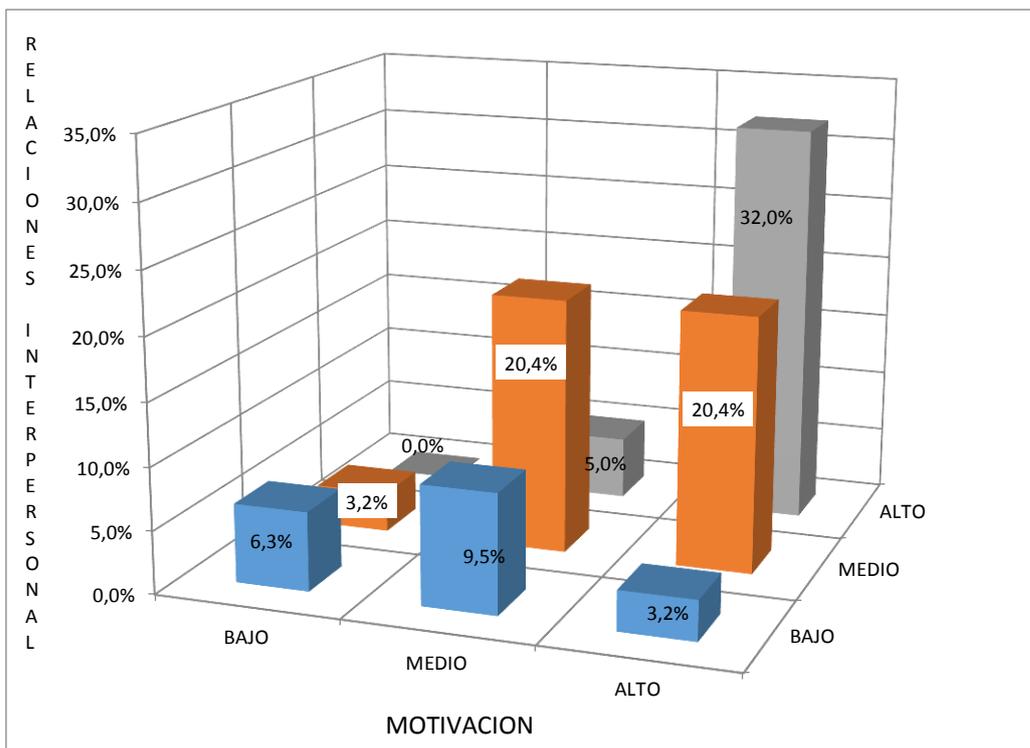


Figura 13. Diagrama 3D motivación y relaciones interpersonales

En la Tabla 19 y Figura 13; el 44.0% de los encuestados perciben una motivación en un nivel medio, donde el 20.4% afirma a que se debe a las relaciones interpersonales en un nivel medio, el 20.4 % afirma que se debe a las relaciones interpersonales en nivel alto y el 3.2% restante afirma a que se debe a las relaciones interpersonales en nivel bajo; en cuanto al 37.0% de los encuestados perciben una motivación en nivel alto, el 32.0% afirma a que se debe a las relaciones interpersonales en un nivel alto y 5.0% restante afirma a que se debe a las relaciones interpersonales en su nivel medio; con respecto al 19.0% de encuestados perciben una motivación en un nivel bajo, el 9.5.% afirma que se debe a las relaciones interpersonales en nivel medio, el 6.3% afirma a que se debe a las relaciones interpersonales en un nivel bajo y el 3.2% restante afirma a que se debe a las relaciones interpersonales en un nivel alto.

3.3. Prueba de Hipótesis

Valderrama (2013) mencionó que según Tamayo la hipótesis “Es un enunciado de una relación entre dos o más variables sujetas a una prueba empírica”. (p.149)

Según Hernández et al. (2010) la hipótesis: “Son explicaciones tentativas de la relación entre dos o más variables” (p.90) .Deben tener ciertas características como referirse a una situación real, ser observables y medibles.

Hernández et al. (2010) mencionó que la prueba de hipótesis: “Es la que determina si la hipótesis es congruente con los datos que se presentan en la muestra”.(p.306)

Hernández el al. (2010) mencionó tipos de hipótesis: (a) La Hipótesis nula “Son proposiciones que niegan o refutan la relación entre las variables” (p104) (b) La hipótesis alternativa “Son posibilidades diferentes o alternas ante la hipótesis de investigación y nula”. (105)

Leenen (2012) la hipótesis nula “Es una herramienta que evalúa las hipótesis científicas y de acuerdo a ello permite tomar las decisiones respectivas tanto para las ciencias médicas, salud, biología, la psicología, las ciencias sociales y políticas”.(p.225)

Prueba de la hipótesis general

Hipótesis general 1

Ha = Existe relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo,2016

Ho= No existe relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016

Si p es menor o igual a 0.05, se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 20.

Grado de correlación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016

			MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	.534**
	MOTIVACION	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
		Coeficiente de correlación	.534**	1.000
	DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	63	63

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

En la Tabla 20, se observa según los resultados estadísticos la relación entre motivación y desempeño laboral con un coeficiente de correlación ($r=.534$), indica un nivel de correlación positiva moderada, con un $p=0.000$ donde $p < 0.05$ por lo que se rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo cual, se afirma que hay una relación positiva y significativa entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo.

Prueba de Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

Ha= Existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2106.

Ho= No existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2106.

Si p es menor o igual a 0.05, se rechaza el H_0 y se acepta la H_a

Tabla 21.

Grado de correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

		MOTIVACION INTRINSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION INTRINSECA	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	63
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.441**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	63

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

En la Tabla 21, se observa según los resultados estadísticos la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral con un coeficiente de correlación ($r=.441$), donde indica un nivel de correlación positiva moderada, con un $p=0.000$ donde $p < 0.05$ por lo que se rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo cual, se afirma que hay una relación positiva y significativa entre las variables motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo.

Hipótesis específica 2

Ha = Existe relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Ho= No existe relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Si p es menor o igual a 0.05, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Tabla 22.

Grado de correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

		MOTIVACION EXTRINSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION EXTRINSECA	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.417**
		N	.001
		63	63
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.417**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.001
		63	63

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

En la Tabla 22, se observa según los resultados estadísticos la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral con un coeficiente de correlación ($r=.417$), indica un nivel de correlación positiva moderada, con un $p=0.001$ donde $p < 0.05$ por lo que se rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo cual, se afirma que hay una relación positiva y significativa entre las variables motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo.

Hipótesis específica 3

Ha= Existe relación entre motivación y productividad en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Ho= No existe relación entre motivación y productividad en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Si p es menor o igual a 0.05, se rechaza el Ho y se acepta la Ha.

Tabla 23.

Grado de correlación entre motivación y productividad en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

		MOTIVACION	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1.000	.277
		Sig. (bilateral)	.	.028
		N	63	63
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	.277	1.000
		Sig. (bilateral)	.028	.
		N	63	63

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 23, se observa según los resultados la relación entre motivación y productividad con un coeficiente de correlación ($r=.277$), indica un nivel de correlación positiva baja, con un $p=0.028$ donde $p < 0.05$ por lo que se rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo cual, se afirma que hay una relación positiva baja entre las variables motivación y productividad en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo.

Hipótesis específica 4

Ha= Existe relación entre motivación y competencia en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Ho= No existe relación entre motivación y competencia en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Tabla 24.

Grado de correlación entre motivación y competencia en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

			MOTIVACION	COMPETENCIA
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1.000	.542**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
	COMPETENCIA	Coefficiente de correlación	.542**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	63	63

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

En la Tabla 24, se observa según los resultados estadísticos la relación entre motivación y competencia con un coeficiente de correlación ($r=.542$), indica un nivel de correlación positiva moderada, con un $p=0.000$ donde $p < 0.05$ por lo que se rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo cual, se afirma que hay una relación positiva moderada entre las variables motivación y productividad en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo.

Hipótesis específica 5

Ha= Existe relación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo 2016.

Ho= No existe relación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo 2016.

Tabla 25.

Grado de correlación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo,2016.

			MOTIVACION	RELACIONES INTERPERS
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1.000	.555**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	.555**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	63	63

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

En la Tabla 25, se observa según los resultados la relación entre motivación y relaciones interpersonales con un coeficiente de correlación ($r=.555$), indica un nivel de correlación positiva moderada con un $p=0.000$ donde $p < 0.05$ por lo que se rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo cual, se afirma que hay una relación positiva moderada entre las variables motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo.

IV. Discusión

En el presente trabajo de investigación titulado: Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 se investigó la relación entre ambas variables.

Para determinar la relación entre las variables se realizó las respectivas encuestas a los trabajadores de departamento de farmacia, los resultados obtenidos guardan una relación directa con la información obtenida mediante las encuestas usadas, donde de una muestra de 63 personas el 44.44% presenten un nivel de motivación medio y un 36.51% una motivación alta. Respecto a la hipótesis general, el grado de correlación entre las dos variables de estudio motivación y desempeño laboral fue positiva y se obtuvo un coeficiente de correlación ($r = 0.534$), con un valor de $p=0.000$ y un $p < 0.05$, confirmando que hay una relación moderada en las dos variables de estudio. Se relaciona con lo encontrado con Aliaga y Salinas (2014) en su investigación realizada en los trabajadores del servicio parlamentario también encontraron una relación positiva moderada al igual que nuestro estudio entre las dos variables de estudio de motivación y desempeño laboral con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.624 donde un 60% en el nivel medio de sus trabajadores se encuentran motivados, coinciden en afirmar que la motivación es la fuerza interna que lleva a buscar satisfacción de las necesidades y nos mantienen comprometidos con nuestro trabajo y de realizar diferentes tareas y cumplir objetivos. Asimismo Capcha y Campomanes (2014) en su investigación realizada menciona también que hay una relación positiva entre: "Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del gobierno regional de Ayacucho", con un coeficiente de correlación de $r=0.777$ un valor de $p=0.001$ donde $p < 0.05$; donde los investigadores confirman que hay una relación moderada. Con un nivel alto de motivación de 54.8% a diferencia de la presente investigación. Donde concluyen que el clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral. Da Silva (2015) en su investigación realizada menciona también que hay una relación positiva entre: "Motivación y desempeño laboral en el área de carnet de gerencia" con un coeficiente de correlación $r=0.824$ un valor de $p=0.000$ y $p < 0,01$, con lo cual confirman que existe una correlación alta. Saurre (2015) en su investigación realizada menciona también que existe una correlación positiva y

significativa entre: "Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio de Desarrollo de Inclusión Social", encontrándose un coeficiente de correlación de $r=0.69$ un valor de $p=0.000$ y $p<0,01$, confirmando que hay una correlación alta. De la Cruz (2014) en su investigación realizada menciona también que existe una relación positiva y significativa entre: "Motivación y desempeño laboral en la oficina de Normalización" encontrándose un coeficiente de correlación $r=0.680$ un valor de $p=0.000$ y $p<0,01$, confirmando que hay una correlación alta entre las variables. Enríquez (2014) en su investigación realizada menciona que también hay relación positiva y significativa entre "Motivación y desempeño laboral en los empleados del Instituto de la visión de México" con un $r=0.946$ con un valor de $p=0.000$ y $p<0,01$, confirmando que hay una correlación alta. Gordillo y Moreyra (2013) en su investigación realizada menciona que hay una relación directa entre: "Motivación y desempeño laboral de la gerencia de potencial humano del Ministerio Público", con un coeficiente de correlación de $r=0.837$ con una $p=0.000$ donde $p<0,01$ donde los investigadores confirman que hay una relación alta. Asimismo Martín (2011) en su investigación realizada llega a mencionar que los factores motivadores extrínsecos e intrínsecos estuvieron presentes en la percepción de todos los trabajadores del mencionado estudio con un coeficiente de correlación múltiple de 0.99931 . Vásquez (2011) en su trabajo de investigación menciona que los factores motivacionales tienen influencia en su comportamiento de los trabajadores de salud donde hubo un grado moderado de correlación entre motivación y compromiso organizacional con una $r=0.572$. Chang (2009) también menciona en su investigación realizada sobre motivación laboral y la necesidad que predomina en el equipo médico, encontró que la motivación en el personal médico es alta en un 92% y en la necesidad de logro en un 75%. Polo (2008) menciona en su trabajo realizado en la mejora de la percepción final del consumidor mediante la motivación del personal en las empresas que un 79% de los trabajadores se encuentra motivado. De igual manera Cornejo (2008) en su investigación realizada menciona que hay una buena correlación entre motivación y desempeño laboral donde el coeficiente de Pearson fue 0.8 .

Referente a la hipótesis específica 1, el grado de correlación entre las dos variables: motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores fue

positiva con un coeficiente de correlación ($r= 0.441$), $p=0000$ y $p<0.05$, confirmando que hay una relación moderada con respecto a la trascendencia, seguridad laboral, sentido de competencia, autonomía y aprendizaje. Donde un 55.56% se encuentran en un nivel de motivación medio. Estos resultados concuerda con lo encontrado con Aliaga y salinas done refiere que también existe una relación positiva entre desempeño laboral y satisfacción en los trabajadores del servicio parlamentario del congreso de la república con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,643 $p=0000$ y $p<0.05$ donde concluyen que hay una correlación moderada. Donde un 61.67% se encuentran en un nivel de satisfacción medio. Es importante mantener motivado al trabajador fomentado el legado que deja en sus actividades diarias, desarrollando sus talentos y siendo ubicados de acuerdo a sus capacidades y pueden desarrollar su potencial teniendo la facilidad de expresar sus ideas y en proceso de aprendizaje lo cual es importante para un buen desempeño laboral y mejorar la productividad en las instituciones públicas. Gordillo y Moreyra refiere que también existe una relación positiva entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Publico con un coeficiente de correlación ($r=0.820$), $p=0.000$, $p=<0,01$, donde concluyen que hay una correlación alta a diferencia de nuestro estudio,

Referente a la hipótesis específica 2, el grado de correlación entre las dos variables motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores fue positivo con un coeficiente de correlación ($r=0.417$) con una $p=0.000$ y $p<0.05$ y se concluye que hay una relación moderada con respecto a salario, beneficios sociales, reconocimiento, capacitación y medio ambiente. Asimismo en la dimensión de ambiente de trabajo de la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el servicio parlamentario del congreso con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.661 que corresponde a una correlación moderada donde un 54% se encuentra en un nivel de motivación medio lo cual se asemeja a lo encontrado por Aliaga y salinas (2014) refiere que también existe una relación positiva entre desempeño laboral y ambiente de trabajo en los trabajadores del servicio parlamentario del congreso de la república con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,661 $p=0000$ y $p<0.05$ donde un 58.33% se encuentran en un nivel de motivación en

nivel medio. Se concluyen que hay una correlación moderada al igual que el presente estudio. Donde el trabajador debe sentirse bien en el área donde labora que represente las condiciones necesarias para su quehacer diario. Gordillo y Moreyra en su investigación realizada también encontraron una correlación positiva en los trabajadores del Ministerio Público con un $r= 0.870$, $p= 0.000$ y $p<0,01$, donde concluyen que hay una correlación alta a diferencia de nuestro estudio.

En cuanto a la hipótesis específica 3, el grado de correlación entre las dos variables motivación y productividad en los trabajadores fue positivo con un coeficiente de correlación ($r= 0.2779$), $p= 0.02$ y $p<0,05$ y se concluye que hay una relación baja referente a calidad de trabajo eficacia-eficiencia, oportunidad donde un 50.79% presenta un nivel medio en la productividad el cual se asemeja a lo encontrado con De la Cruz que refiere que también existe una relación positiva entre motivación y calidad de trabajo en los trabajadores con un coeficiente de correlación ($r= .396$), $p= 0.000$ y $p<0.01$, donde un 63% presenta un nivel adecuado de calidad de trabajo. Se concluye que hay una correlación baja similar a los resultados obtenidos en nuestra investigación. Capcha y Campomanes en su investigación realizada sobre motivación y productividad con un coeficiente de correlación positivo $r= 0.777$ con una $p= 0.001$ y $p<0,01$, donde concluyen que existe una relación alta a diferencia del presente estudio. Ramírez (2008) también menciona en su trabajo realizado sobre motivación laboral como un factor importante para lograr los objetivos en una organización existe una relación entre motivación laboral y productividad, con la satisfacción de cada personal en un 60 y 65% respectivamente. Donde la motivación aumenta la productividad.

En cuanto a la hipótesis específica 4, el grado de correlación entre las dos variables motivación y competencia en los trabajadores fue positivo con un coeficiente de correlación ($r= .542$), $p= 0.000$ y $p<0,05$, donde hay una relación moderada referente a iniciativa, conocimiento, habilidades y destrezas donde el 50.79% presenta un nivel medio de competencia. Nuestro resultado se asemeja con lo encontrado por De la Cruz que refiere que también existe una relación

positiva entre motivación y responsabilidad en los trabajadores con un coeficiente de correlación ($r = .691$), $p = 0.000$ y $p < 0.01$, donde un 70% presenta un nivel adecuado de responsabilidad. También referente a compromiso un 62.75 % se encontró en un nivel adecuado con un coeficiente de correlación ($r = .4.91$), $p = 0.000$ y $p < 0.01$. Se concluye que hay una correlación moderado similar a los resultados obtenidos en nuestra investigación, donde las competencias transforman a las personas en más eficaces para una situación determinada. Capcha y Campomanes en su investigación realizada sobre motivación y competencia fue positivo con un coeficiente de correlación $r = 0.718$, $p = 0.001$ y $p < 0,01$, donde concluyen que hay una correlación alta a diferencia de nuestro estudio.

En cuanto a la hipótesis específica 5, el grado de correlación entre las dos variables motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores fue positivo con un coeficiente de correlación ($r = 0.555$), $p = 0.000$ y $p < 0.05$), donde hay una relación moderada referente a comunicación, valores y responsabilidad donde un 55.56% presenta un nivel alto de relaciones interpersonales. Esto debido a que el personal que trabaja en contacto con el público tiene buenas relaciones interpersonales con el público usuario y con los compañeros que trabajan en su entorno laboral. Capcha y Campomanes en su investigación realizada también refiere una relación positiva entre las dos variables de estudio, con un 51.3% de motivación en un nivel alto; un coeficiente de correlación ($r = 0.768$), $p = 0.001$ y $p < 0,01$, donde concluyen que hay una correlación alta a diferencia de nuestro estudio.

V. Conclusiones

- Primera: Existe un relación positiva entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del “departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016” con un nivel de significancia 0.05, coeficiente de correlación 0.534, lo cual indica una relación positiva moderada donde $p=0.000$ y $p<0.05$ es decir a mayor motivación es mayor el desempeño laboral de los trabajadores.
- Segunda: Existe una relación positiva entre motivación intrínseca y desempeño laboral en trabajadores del “departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016” con un nivel de significancia 0.05, coeficiente de correlación 0.441 lo cual indica una relación positiva moderada donde $p=0.000$ y $p<0.05$.
- Tercera: Existe una relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores del “departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016” con un nivel de significancia 0.05, coeficiente de correlación 0.417 lo cual indica una relación positiva moderada donde $p= 0.000$ y $p<0.05$.
- Cuarta: Existe una relación positiva entre motivación y productividad en los trabajadores del “departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016” con un nivel de significancia 0.05, coeficiente de correlación 0.277 con lo cual indica una relación positiva débil donde $p=0.02$ y $p<0.05$.
- Quinta: Existe una relación positiva entre motivación y competencia en los trabajadores del “departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016” con un nivel de significancia 0.05, coeficiente de correlación 0.542 con lo cual indica una relación positiva moderada donde $p=0.000$ y $p<0.05$.
- Sexta; Existe una relación positiva entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del “departamento de farmacia

del hospital nacional Dos de Mayo, 2016” con un nivel de significancia 0.05, coeficiente de correlación 0.555 con lo cual indica una relación positiva moderada donde $p= 0.000$ y $p<0.05$.

VI. Recomendaciones

- Primero: Se recomienda a la Institución mejorar los sistemas de evaluación del trabajador para mejorar la realización de este tipo de investigación donde nos muestra que tan motivado esta el trabajador lo cual se relaciona con su desempeño laboral que conlleva al cumplimiento de las metas establecidas por la institución, donde a mayor motivación es mayor el desempeño laboral.
- Segundo: Se recomienda a la gestión enfocarse en la motivación intrínseca y la extrínseca del personal ya que van de la mano donde se relaciona positivamente con el desempeño laboral del trabajador. Estos tipos de motivación se pueden mejorar a través de talleres de motivación y sensibilización al personal y jefes de área, cumplir con el plan de desarrollo de personas, establecimiento de mentores, mejorar la tecnología en las áreas, trabajo en equipo, actividades recreativas y culturales etc.
- Tercero: Se recomienda a los jefes de área tomar conciencia a lo que motiva al personal trabajador, donde las personas se motiven a sí mismas y lograr así un efecto multiplicador donde los trabajadores puedan desenvolverse en sus trabajos, emitir sus opiniones con libertad y estar ubicados de acuerdo a sus competencias y donde el trabajador pueda disfrutar de la actividad que realiza.
- Cuarto: Se recomienda fomentar la autoevaluación en la evaluación del desempeño laboral, donde el trabajador debe evaluarse constantemente con la ayuda de su superior. Así de esta manera los datos obtenidos reflejen la realidad.

VII. Referencias

- Aliaga, A y Salinas, E. (2014). *Motivación laboral y Desempeño laboral en los trabajadores de servicio Parlamentario del congreso de la república, servicio de Lima* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos* (3º ed.). Buenos Aires: Granica.
- Arias, F. (2006). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Barnett, R. Berny, S. & Loza, T. (2012). *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios de sector bancario peruano* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú
- Beiza, A. (2012) *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional Creación Chahuaramos II* (Tesis de Maestría), Universidad de Carabobo, Venezuela
Recuperado de <http://www.mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf?4>.
- Camposeco, F. (2012). *La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca e extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de <http://www.eprints.ucm.es/16670/1/T34002.pdf>.
- Capcha, C. & Campomanes, G. (2014). *Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del gobierno regional de Ayacucho* (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Perú.
- Cruz, N. Martín, V. & Trevilla, C. (2009). *Influencia de la motivación intrínseca e Extrínseca sobre la transmisión del conocimiento*. El caso de una organización sin fines de lucro. *Revista de la economía de la salud, pública, social y cooperativa*, 66, 190-192. Recuperado de: http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/6609_Martin_et_al.pdf

- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
Recuperado de
<http://www.cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2513>.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (3a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2009). *Administración de los recursos humanos* (8ª ed.). México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*.(3ª ed.) México: McGraw –Hill.
- Contreras, A. (2014). *Grado de motivación y su relación con el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del policlínico Pablo Bermúdez* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú.
- Cornejo I. (2008). *Relación entre motivación y desempeño laboral del Personal de enfermería de los diferentes servicios de hospitalización del hospital II Yanahuara Essalud* (Tesis de Maestría), Universidad Católica de Santa María, Arequipa de la Base de datos de la Universidad Católica Santa María.
- Da Silva, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el área de carnet de la Gerencia de Salud MML 2015* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú.

De la Cruz, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral en la Oficina de Normalización Previsional Lima* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú.

Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión* (Tesis de Maestría), Universidad de Montemorelo, México. Recuperada de <https://www.google.com.pe/es.slideshare.net/>.

Fernández, C. Hernández, R. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9569587024>.

Fischman, D. (2014). *Motivación 360° ¿Intrínseca o extrínseca?* Recuperado de <https://www.gestion.pe/empleo.../motivacion-360-intrinseca-extrinseca-2112680>.

Flores, G. (2013). *Características del desempeño laboral*. Recuperado de <https://www.es.slideshare.net/>.

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango* (Tesis profesional). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <Http://www.biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Gonzales, M. (2006). *Habilidades Directivas*. España. Innova. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=849649313X>.

Gordillo, D & Moreyra, C.(2013).Motivación y desempeño laboral de la

Gerencia y potencial humano del Ministerio Publico (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima.

Iohana, G. y Osorio, M. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio* (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica, Perú. Recuperado de <http://www.tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4555>.

Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda de la Ciudad de Ambato* (Tesis de grado), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://www.repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>.

Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Tesis Doctoral), Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de <http://www.eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>.

Landeau, R (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* (1°Ed.)
Venezuela: Editorial Alfa.

Leenen I. (junio, 2012). *La prueba de la hipótesis nula y sus alternativas: revisión de algunas críticas y su relevancia para las ciencias médicas*. Inv. Ed. Med, 1(4), 225-234. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349736306010>.

López, M. (2005). Motivación laboral y gestión de los recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Rev. de la investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas. UNMSM*, 8 (15). Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/.../8498>

- Martin, G. (2011). *La gestión de la motivación organizacional en el enfoque de la teoría de Herzberg* (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de la Plata, Argentina. Recuperado de:
<http://www.sedici.unlp.edu.ar> ›. › Facultad de Ciencias Económicas › Tesis
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial equilibrando objetivos y valores* (3°ed.). España: Díaz de Santos S.A. Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?isbn=8499694489>.
- Miranda, J. (2010). *Gestión de personas herramientas cuantitativas aplicadas a compensaciones*. Recuperado de:
<http://www.ucla.edu.ve/dac/revistateacs/articulos/Rev5-Ens2-Miranda.pdf>.
- Mongelia, C. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital "Dr. Adolfo Prince Lara", Puerto Cabello. Estado Carabobo* (Tesis de especialista), Universidad Nacional Experimental politécnica de la fuerza Armada Nacional, Venezuela. Recuperado de <http://www.es.slideshare.net>
- Polo, L. (2008). *Diseño de una propuesta estratégica para mejorar la percepción final del consumidor a través de la motivación del personal de las empresas de servicios públicos domiciliarios* (Tesis de grado), Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de:
www.bdigital.unal.edu.co/1027/1/luisajanethpolomedina.2008.pdf
- Ramírez, R. Abreu, J. Badii M. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: caso empresa manufacturera de tubo de acero*. Daena ,3(1). Recuperado de
philpapers.org/rec/RAMLML.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción*. (5ª ed.) México: Mc. Graw-Hill.

- Rivas, M. (2009). *Satisfacción y Desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el Salvador* (Tesis de maestría), Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas, El Salvador. Recuperado de <http://www.es.slideshare.net>.
- Robbins, S. & Judge, A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a ed.). México: Pearson Education.
- Rodríguez, R. (2008). *Psicología de la motivación*. Cuba Ciencias Médicas.
Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=1hPnHBSdTUQC>
- Rojas, D. (2015). *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara* (Tesis de especialista), Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Puerto Cabello, Venezuela). Recuperado de <http://www.es.slideshare.net/>.
- Saurré, J. (2015). *La motivación y su relación con el desempeño laboral del personal caso Oficina de gestión documentaria del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social* (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://www.google.com.pe/es.slideshare.net/>.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* (Tesis de grado), Universidad Rafael Landivar, Guatemala. Recuperado de <https://www.recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.

- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica Cualitativa Cuantitativa y Mixta* (2a ed.). Lima: San Marcos.
- Vargas, N. (2008). *Estudio comparativo de los factores de motivación en el desempeño laboral de los colaboradores y líderes de las empresas de servicio: un CENDI y una escuela de enseñanza deportiva* (Tesis Maestría), en Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad autónoma de Aguas Calientes, México. Recuperado de <http://www.bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/123456789/544>.
- Vásquez, M. (2011). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del Centro Quirúrgico H.R.D.L.M. Chiclayo* (Tesis de maestría), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado de: http://www.tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/.../TM_Vasquez_Torres_MarthaLuz.pdf.
- Wayne, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9° ed.). México: Prentice Hall. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9702606411>
- Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos* (6° ed.). México: Mc. Graw-Hill.

VIII. Anexos

Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del
departamento de farmacia del hospital nacional Dos de
Mayo, 2016**

Br. Quispe Vargas Carmen Gladys
carmenquispe77@gmail.com

Escuela de Postgrado
Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte

Resumen

En la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores. El método empleado en la investigación fue hipotético deductivo. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue de 63 personas. En conclusión: existe relación entre motivación y desempeño laboral con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.535, el resultado nos indica que hay una relación positiva moderada entre ambas variables.

Palabras Claves: Motivación, desempeño laboral, hospital nacional

Abstract

The present research has the objective to determine the relation between Motivation and job performance in the workers. The hypothetical deductive approach was the one used in this research. The design has been the non-experimental cross-sectional and correlational. The sampling was constituted by 63 individuals In conclusion: there is relation between motivation and work performance with a Spearman's rank correlation coefficient Rho Spearman's of 0.535, the outcome states that there is a moderate positive relation between both variables.

Key words: Motivation, job performance, national hospital.

Introducción

El hospital nacional Dos de Mayo es un órgano desconcentrado de la Dirección de Salud V Lima Ciudad, que pertenece al Ministerio de Salud.

En el departamento de farmacia se ha evidenciado en los trabajadores inasistencias injustificadas, tardanzas, descansos médicos en un alto porcentaje y bajo rendimiento en el desempeño de los mismos. Se desconoce si el personal se encuentra desmotivado y se desea realizar la presente investigación para ver esta relación ya que la motivación constituye un aspecto fundamental en la personalidad del ser humano.

La motivación en los empleados juega un rol importante en el desempeño laboral de los trabajadores es importante para mejorar la productividad y satisfacción del trabajador y que alcance sus niveles óptimos por tal motivo se pretende realizar este estudio. Con los resultados obtenidos se recomendará un conjunto de herramientas para mejorar la satisfacción de los trabajadores que laboran en dicha institución y mejorar así su desempeño laboral.

Antecedentes del problema

Enríquez (2014) en su tesis titulada: Motivación y desempeño laboral en los empleados del Instituto de la visión en México para obtener el grado de magister en Administración, tuvo como objetivo determinar la motivación y el desempeño de los empleados con una muestra 164 empleados, fue un estudio cuantitativo, descriptivo, explicativo y correlacional. Llegó a la conclusión: la motivación laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores con un coeficiente de correlación de 0.646 y $p=0.00$.

Aliaga y Salinas (2014) en la tesis titulada: Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del servicio parlamentario del congreso de la república de Lima en el Perú, para optar el grado de magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar la relación que entre la motivación laboral y el desempeño laboral con una muestra de 60 personas fue un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental llegó a la siguiente conclusión: hay una relación entre motivación y desempeño laboral ($r=0.624$).

Problema

Se plantea el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016?

Objetivo

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

Método

El diseño de la investigación es no experimental ya que no se han manipulado las variables y de corte transversal. El método empleado en la

presente investigación fue hipotético-deductivo. El tipo de investigación es descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. El muestreo fue no probabilístico que coincide con el total de la población un total de 63 trabajadores. Para recolectar los datos se han usado encuestas para las variables de motivación y desempeño laboral en forma de cuestionarios con los respectivos consentimientos informado. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS versión 23 para la prueba de las hipótesis se empleo el coeficiente de correlación Spearman de variables tipo ordinal con un nivel de significancia de .005 ($p < 0.05$).

Resultados

Se realizo las encuestas a un total de 63 trabajadores del departamento de farmacia en forma individual, en la prueba de las hipótesis planteadas se empleo coeficiente de Rho Spearman y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 1.

Grado de correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

		MOTIVACION INTRINSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION INTRINSECA	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	63
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.441**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	63

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

En la Tabla 1, se observa según los resultados estadísticos la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral con un coeficiente de correlación ($r = .441$), donde indica un nivel de correlación positiva moderada, con un $p = 0.000$ donde $p < 0.05$.

Tabla 2.

Grado de correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de mayo, 2016.

		MOTIVACION EXTRINSECA	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	MOTIVACION EXTRINSECA	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.417**	
		N	63	
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.417**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	63	63

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

En la Tabla 2, se observa según los resultados estadísticos la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral con un coeficiente de correlación ($r=.417$), indica un nivel de correlación positiva moderada, con un $p=0.001$ donde $p < 0.05$.

Tabla 3.

Grado de correlación entre motivación y productividad en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

		MOTIVACION	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.277	
		N	63	
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	.277	1.000
		Sig. (bilateral)	.028	.
		N	63	63

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 3, se observa según los resultados la relación entre motivación y productividad con un coeficiente de correlación ($r=.277$), indica un nivel de correlación positiva baja, con un $p=0.028$ donde $p < 0.05$.

Tabla 4.

Grado de correlación entre motivación y competencia en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

			MOTIVACION	COMPETENCIA
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1.000	.542**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
	COMPETENCIA	Coefficiente de correlación	.542**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	63	63

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

En la Tabla 4, se observa según los resultados estadísticos la relación entre motivación y competencia con un coeficiente de correlación ($r=.542$), indica un nivel de correlación positiva moderada, con un $p=0.000$ donde $p < 0.05$.

Tabla 5.

Grado de correlación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.

			MOTIVACION	RELACIONES INTERPERS
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1.000	.555**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	.555**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	63	63

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

En la Tabla 5, se observa según los resultados la relación entre motivación y relaciones interpersonales con un coeficiente de correlación ($r=.555$), indica un nivel de correlación positiva moderada con un $p=0.000$ donde $p < 0.05$.

Discusión

En el presente trabajo de investigación titulado: Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo 2016, los resultados obtenidos guardan una relación directa con la información obtenida mediante las encuestas usadas, respecto a la hipótesis general, el grado de correlación entre las dos variables de estudio motivación y desempeño laboral fue positiva y se obtuvo un coeficiente de correlación ($r = 0.534$), con un valor de $p = 0.000$ y un $p < 0.05$, confirmando que hay una relación moderada en las dos variables de estudio.

Aliaga y Salinas (2014) en su investigación realizada en los trabajadores del servicio parlamentario también encontraron una relación positiva moderada al igual que nuestro estudio entre las dos variables de estudio de motivación y desempeño laboral con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.624 donde un 60% en el nivel medio de sus trabajadores se encuentran motivados, coinciden en afirmar que la motivación es la fuerza interna que lleva a buscar satisfacción de las necesidades y nos mantienen comprometidos con nuestro trabajo y de realizar diferentes tareas y cumplir objetivos.

En la presente investigación se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo con un nivel de significancia 0.05, coeficiente de correlación 0.534 lo cual indica una relación positiva moderada donde $p = 0.000$ y $p < 0.05$ es decir a mayor motivación es mayor el desempeño laboral de los trabajadores.

Se recomienda a los jefes de área tomar conciencia a lo que motiva al personal trabajador, donde las personas se motiven así mismas y así lograr un efecto multiplicador donde los trabajadores puedan desenvolverse en sus trabajos.

Referencias

- Aliaga, A & Salinas, E. (2014). *Motivación laboral y Desempeño laboral en los trabajadores de servicio Parlamentario del congreso de la república, servicio de Lima* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Capcha, C. & Campomanes, G. (2014). *Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del gobierno regional de Ayacucho* (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Perú.
- Da Silva, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el área de carnet de la Gerencia de Salud MML 2015* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú.
- De la Cruz, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral en la Oficina de Normalización Previsional Lima* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión* (Tesis de Maestría), Universidad de Montemorelo, México. Recuperada de <https://www.google.com.pe/es.slideshare.net/>.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9569587024>.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360° ¿Intrínseca o extrínseca?* Recuperado de <https://www.gestion.pe/empleo.../motivacion-360-intrinseca-extrinseca-2112680>.
- Fernández, C. Hernández, R. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Saurré, J. (2015). *La motivación y su relación con el desempeño laboral del personal caso Oficina de gestión documentaria del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social* (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://www.google.com.pe/es.slideshare.net/>.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* (Tesis de grado), Universidad Rafael Landivar, Guatemala. Recuperado de <https://www.recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.

Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo 2016
Autor: Carmen Gladys Quispe Vargas

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del Departamento de Farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016? ¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del Departamento de Farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016? ¿Cuál es la relación entre motivación y productividad en los trabajadores del Departamento de Farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016? ¿Cuál es la relación entre motivación y competencia en los trabajadores del Departamento de Farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016? ¿Cuál es la relación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del Departamento de Farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 Determinar la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 Determinar la relación entre motivación y productividad en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 Determinar la relación entre motivación y competencia en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016. Determinar la relación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 Existe relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 Existe relación entre motivación y productividad en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 Existe relación entre motivación y competencia en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016 Existe relación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016</p>	Variable 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación intrínseca	Trascendencia	1	Siempre(5)	Alto (49-53) Medio (43-48) Bajo (38-42)
				Seguridad laboral	2,4,5	Casi siempre (4)	
			Motivación extrínseca	Calidad trabajo	3,6,7	Algunas veces (3)	Alto (54-63) Medio (43-53) Bajo (32-42)
				Expresión de ideas	8	Casi nunca (2)	
			Motivación extrínseca	Aprendizaje	9,10,11	Nunca (1)	Alto (54-63) Medio (43-53) Bajo (32-42)
				Salario	12,13,14,15	Siempre(5)	
				Beneficio social	16,17,18	Casi siempre (4)	
				Reconocimiento	19,21	Algunas veces (3)	
Relaciones Interpersonales	Capacitación	20	Casi nunca (2)	Alto (42-459) Medio (38-41) Bajo (34-37)			
	Ambiente laboral	22,23,24,25	Nunca (1)				
Variable 2: Desempeño laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Productividad	Calidad de trabajo	1,2,3	Siempre(5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (41-45) Medio (35-40) Bajo (29-34)			
	Eficacia-eficiencia	4,5,6					
	Oportunidad	7,8,9					
Competencia	Iniciativa	10,11,12	Alto (39-44) Medio (32-38) Bajo (25-31)	Alto (39-44) Medio (32-38) Bajo (25-31)			
	Conocimiento	13,14,15					
	Habilidades y destrezas	16,17,18					
Relaciones Interpersonales	Comunicación	19,20,21	Alto (42-459) Medio (38-41) Bajo (34-37)	Alto (42-459) Medio (38-41) Bajo (34-37)			
	Valores	22,23,24					
	Responsabilidad	25,26,27					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Correlacional,</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Según Hernández (2010) el diseño es no experimental debido a que son variables no se pueden manipular las variables</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: La población : la población objeto de estudio está conformada por 63 personas de ambos sexos trabajadores nombrados y Cas del Departamento de farmacia del distrito la Victoria, provincia Lima periodo 2016</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: El 100 % de los trabajadores del Departamento de Farmacia nombrados y CAS</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Autor: Zelada Portillo, Olga 2008 .Adaptado Quispe Vargas, C Año: 2016 Monitoreo: Setiembre octubre Ámbito de Aplicación: Departamento de farmacia Forma de Administración: individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>Autor: Capcha Cárdenas, José- Campomanes Gálvez, Juan 2014. Adaptado Quispe Vargas Año:2016 Monitoreo: Setiembre octubre Ámbito de Aplicación: Departamento de Farmacia Forma de Administración: individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: mediante distribución de frecuencias con los respectivos porcentaje y porcentaje acumulado representado en tablas y grafico de barras de acuerdo a las variables y sus dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL: para probar las hipótesis y estimar los parámetros se empleo el estadígrafo de coeficiente de correlación de Spearman para variable a nivel ordinal , con un nivel de significancia de 0.05 (p<0.05)</p>

CONSTANCIA QUE ACREDITA LA REALIZACION DEL ESTUDIO IN SITU



PERÚ

Ministerio
de SaludInstituto de Gestión
de Servicios de SaludHospital Nacional
"Dos de mayo""AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL
MAR DE GRAU"CARTA N° 0 896 - 2016 -OACDI-HNDM

Lima, 16 de diciembre 2016

Estudiante: -

CARMEN QUISPE VARGAS

Investigador Principal

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

REF. : REGISTRO 021453

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que con Memorándum N°1664-2016-DF-HNDM departamentos de Farmacia, informa que no existe ningún inconveniente, para poder desarrollar el trabajo de investigación titulado: **"MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE FARMACIA EN EL HOSPITAL DOS DE MAYO 2016"**

En tal sentido esta oficina autoriza la realización del trabajo de investigación, para el cual se debe cumplir con el compromiso (hoja adjunta), que deberá firmar en la oficina del Área de Investigación de este hospital.

Debiendo mantener informado sobre el desarrollo del trabajo y remitir una copia del proyecto al concluirse.

Sin otro particular, me despido de usted

Atentamente

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

Dr. JOHNNY RICARDO MORZAN DELGADO
C.M.F. 21174 S.N.E. 19950
Jefe de la Oficina de Apoyo a la Capacitación,
Docencia e Investigación

Carta N°154-AI
JRMD/eva

FORMATOS DE VALIDACION

ENCUESTA: MOTIVACION

Estimado (a)

Instrucciones: A continuación se le presenta 25 ítems, y se solicita que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa X en la opción que mejor exprese su punto de vista de acuerdo al siguiente código.

Nunca: N	1	Casi nunca : CN	2	A veces: AV	3	Casi siempre: CS	4	Siempre: S	5
----------	---	-----------------	---	-------------	---	------------------	---	------------	---

	Ítems	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
	Dimensión :Motivación Intrínseca					
1	¿Mis objetivos personales van en concordancia con los del hospital					
2	¿Deseo otro empleo en lugar del actual?					
3	¿Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades?					
4	¿Me siento seguro y estable en mi empleo?					
5	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?					
6	¿Me gusta hacer las cosas bien en mis funciones encomendadas?					
7	¿Me esfuerzo para mejorar y superar las labores que me encomiendan?					
8	¿Siempre estoy dispuesto a aportar mis ideas durante el desempeño de mis funciones ¿					
9	¿Durante el desarrollo de mis labores siempre estoy dispuesto a aprender más?					
10	¿Me preocupa siempre elevar mi nivel de desempeño laboral					
11	¿Frecuentemente busco información nueva de mi labor?					
	Dimensión : Motivación Extrínseca					
12	¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?					
13	¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mi					
14	¿Recibo algún incentivo por parte del hospital (comisión, felicitaciones, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?					
15	¿Mi salario lo recibo en la fecha acordada de mi trabajo?					
16	¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?					

Nunca: N	1	Casi nunca : CN	2	A veces: AV	3	Casi siempre: CS	4	Siempre: S	5
----------	---	-----------------	---	-------------	---	------------------	---	------------	---

		1	2	3	4	5
17	¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?					
18	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a ley?					
19	¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros (as) profesionales es adecuado a la función que desempeño?					
20	¿El hospital donde trabajo me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?					
21	¿Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato de tener asistencia perfecta?					
22	¿Recibo un trato justo en mi trabajo?					
23	¿Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo?					
24	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño?					
25	¿Mi trabajo es una fuente que me genera stress?					

ENCUESTA: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a)

Instrucciones: A continuación se le presenta 27 ítems, y se solicita que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa X en la opción que mejor exprese su punto de vista de acuerdo al siguiente código.

Nunca: N	1	Casi nunca : CN	2	A veces : AV	3	Casi siempre : CS	4	Siempre: S	5
----------	---	-----------------	---	--------------	---	-------------------	---	------------	---

	Ítems	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Productividad					
1	Considera que se esfuerza lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brinda a los usuarios.					
2	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros que se presenten en su centro de trabajo					
3	Considera que realiza buenos trabajos con un mínimo de errores					
4	Resuelve en forma eficiente dificultades y situaciones conflictivas al interior de su área de trabajo.					
5	Hace uso eficiente de los recursos para desempeñar su labor					
6	Hace propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de trabajo					
7	Realiza su trabajo en los tiempos preestablecidos					
8	Organiza eficazmente el tiempo en el área de trabajo					
9	Termina las tareas en los tiempos preestablecidos					
	Dimensión competencia					
10	Aporta ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de su área de trabajo.					
11	Ejecuta acciones apropiadas y propone soluciones útiles para su área de trabajo					
12	Se compromete para lograr altos niveles de desempeño					
13	Realiza sus actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto					
14	Cumple las políticas de la institución					
15	Toma decisiones que benefician a su Institución					
16	En el Departamento de farmacia ocupan los cargos los empleados más eficientes y competitivos					

Nunca: N	1	Casi nunca : CN	2	A veces : AV	3	Casi siempre : CS	4	Siempre: S	5
----------	---	-----------------	---	--------------	---	-------------------	---	------------	---

		1	2	3	4	5
17	El puesto que ocupa actualmente le permite desarrollar satisfactoriamente sus competencias y habilidades					
18	Los Jefes promueven en sus trabajadores su capacitación para mejorar su labor.					
	Dimensión: Relaciones Interpersonales					
19	Desarrolla relaciones armoniacas, eficaces y constructivas con sus superiores					
20	Existe una comunicación fluida entre los miembros del área donde trabaja					
21	Se comunica con el público en general con respeto					
22	Respeto las indicaciones de sus superiores					
23	Respeto la opinión de sus compañeros					
24	Sigue el código de valores de la institución					
25	Se responsabiliza de las malas acciones que toma					
26	Si una decisión fue mal tomada identifica la causa					
27	Usa responsablemente la libertad que tiene en su sitio de trabajo					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : MOTIVACION INTRINSECA								
1	¿Mis objetivos personales van en concordancia con los del hospital?	✓		✓		✓		
2	¿Deseo otro empleo en lugar del actual?	✓		✓		✓		
3	¿Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades?	✓		✓		✓		
4	¿Me siento seguro y estable en mi empleo?	✓		✓		✓		
5	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Me gusta hacer las cosas bien en mis funciones encomendadas?	✓		✓		✓		
7	¿Me esfuerzo para mejorar y superar las labores que me encomiendan?	✓		✓		✓		
8	¿Siempre estoy dispuesto a aportar mis ideas durante el desempeño de mis funciones?	✓		✓		✓		
9	¿Durante el desarrollo de mis labores siempre estoy dispuesto a aprender más?	✓		✓		✓		
10	¿Me preocupa siempre elevar mi nivel de desempeño laboral?	✓		✓		✓		
11	¿Frecuentemente busco información nueva de mi labor?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2 : MOTIVACION EXTRINSECA								
12	¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?	✓		✓		✓		
13	¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mi?	✓		✓		✓		
14	¿Recibo algún incentivo por parte del hospital (comisión, felicitaciones, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		
15	¿Mi salario lo recibo en la fecha acordada de mi trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?	✓		✓		✓		
17	¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?	✓		✓		✓		
18	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a ley?	✓		✓		✓		
19	¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros (as) profesionales es adecuado a la función que desempeño?	✓		✓		✓		
20	¿El hospital donde trabajo me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	✓		✓		✓		
21	¿Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato de tener asistencia perfecta?	✓		✓		✓		
22	¿Recibo un trato justo en mi trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo?	✓		✓		✓		
24	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño?	✓		✓		✓		
25	¿Mi trabajo es una fuente que me genera stress?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: JERÍ VÁSQUEZ, F. RAÚL DNI: 08232534

Especialidad del validador: PSIQUIATRIA (0380) y NEUROLOGIA (0377)

28.....de.....10.....del 20.....16

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

F Raúl Jeri

Firma del Experto Informante.

F. Raúl Jeri, DM
Especialista en Psiquiatría
CMP 4980 RNE 0380

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : PRODUCTIVIDAD								
1	Considera que se esfuerza lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brinda a los usuarios.	✓		✓		✓		
2	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros que se presenten en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
3	Considera que realiza buenos trabajos con un mínimo de errores	✓		✓		✓		
4	Resuelve en forma eficiente dificultades y situaciones conflictivas al interior de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Hace uso eficiente de los recursos para desempeñar su labor	✓		✓		✓		
6	Hace propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de trabajo	✓		✓		✓		
7	Realiza su trabajo en los tiempos preestablecidos	✓		✓		✓		
8	Organiza eficazmente el tiempo en el área de trabajo	✓		✓		✓		
9	Termina las tareas en los tiempos preestablecidos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Aporta ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Ejecuta acciones apropiadas y propone soluciones útiles para su área de trabajo	✓		✓		✓		
12	Se compromete para lograr altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		
13	Realiza sus actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto	✓		✓		✓		
14	Cumple las políticas de la institución	✓		✓		✓		
15	Toma decisiones que benefician a su Institución	✓		✓		✓		
16	En el Departamento de farmacia ocupan los cargos los empleados más eficientes y competitivos	✓		✓		✓		
17	El puesto que ocupa actualmente le permite desarrollar satisfactoriamente sus competencias y habilidades	✓		✓		✓		
18	Los Jefes promueven en sus trabajadores su capacitación para mejorar su labor.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES								
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Desarrolla relaciones armoniosas, eficaces y constructivas con sus superiores	✓		✓		✓		
20	Existe una comunicación fluida entre los miembros del área donde trabaja	✓		✓		✓		
21	Se comunica con el público en general con respeto	✓		✓		✓		
22	Respeto las indicaciones de sus superiores	✓		✓		✓		
23	Respeto la opinión de sus compañeros	✓		✓		✓		
24	Sigue el código de valores de la institución	✓		✓		✓		
25	Se responsabiliza de las malas acciones que toma	✓		✓		✓		
26	Si una decisión fue mal tomada identifica la causa	✓		✓		✓		
27	Usa responsablemente la libertad que tiene en su sitio de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: JERÍ VÁSQUEZ, F. RAÚL DNI: 08232534

Especialidad del validador: PSIQUIATRIA (0380) y NEUROLOGIA (0377)

28.....de.....10.....del 20.....16

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

F Raúl Jeri

Firma del Experto Informante.

F. Raúl Jeri, DM
Especialista en Psiquiatría
CMP 4980 RNE 0380

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : MOTIVACION INTRINSECA								
1	¿Mis objetivos personales van en concordancia con los del hospital?	✓		✓		✓		
2	¿Deseo otro empleo en lugar del actual?	✓		✓		✓		
3	¿Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades?	✓		✓		✓		
4	¿Me siento seguro y estable en mi empleo?	✓		✓		✓		
5	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Me gusta hacer las cosas bien en mis funciones encomendadas?	✓		✓		✓		
7	¿Me esfuerzo para mejorar y superar las labores que me encomiendan?	✓		✓		✓		
8	¿Siempre estoy dispuesto a aportar mis ideas durante el desempeño de mis funciones?	✓		✓		✓		
9	¿Durante el desarrollo de mis labores siempre estoy dispuesto a aprender más?	✓		✓		✓		
10	¿Me preocupa siempre elevar mi nivel de desempeño laboral?	✓		✓		✓		
11	¿Frecuentemente busco información nueva de mi labor?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2 : MOTIVACION EXTRINSECA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?	✓		✓		✓		
13	¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mi?	✓		✓		✓		
14	¿Recibo algún incentivo por parte del hospital (comisión, felicitaciones, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		
15	¿Mi salario lo recibo en la fecha acordada de mi trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?	✓		✓		✓		
17	¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?	✓		✓		✓		
18	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a ley?	✓		✓		✓		
19	¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros (as) profesionales es adecuado a la función que desempeño?	✓		✓		✓		
20	¿El hospital donde trabajo me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	✓		✓		✓		
21	¿Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato de tener asistencia perfecta?	✓		✓		✓		
22	¿Recibo un trato justo en mi trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo?	✓		✓		✓		
24	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño?	✓		✓		✓		
25	¿Mi trabajo es una fuente que me genera stress?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Ulviara Rita Jahuira Huarcaya DNI: 01297450

Especialidad del validador: Mg. Ciencias Sociales con mención en Asuntos Éticos Dra. Farmacia y Bioquímica

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

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

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

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

12 de 11 del 2016

Rita Jahuira Huarcaya

Firma del Experto Informante.
RITA JAHUIRA HUARCAYA
QUIMICO FARMACEUTICO
C.O.F.P. N° 03816

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : PRODUCTIVIDAD								
1	Considera que se esfuerza lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brinda a los usuarios.	✓		✓		✓		
2	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros que se presenten en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
3	Considera que realiza buenos trabajos con un mínimo de errores	✓		✓		✓		
4	Resuelve en forma eficiente dificultades y situaciones conflictivas al interior de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Hace uso eficiente de los recursos para desempeñar su labor	✓		✓		✓		
6	Hace propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de trabajo	✓		✓		✓		
7	Realiza su trabajo en los tiempos preestablecidos	✓		✓		✓		
8	Organiza eficazmente el tiempo en el área de trabajo	✓		✓		✓		
9	Termina las tareas en los tiempos preestablecidos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Aporta ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Ejecuta acciones apropiadas y propone soluciones útiles para su área de trabajo	✓		✓		✓		
12	Se compromete para lograr altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		
13	Realiza sus actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto	✓		✓		✓		
14	Cumple las políticas de la institución	✓		✓		✓		
15	Toma decisiones que benefician a su Institución	✓		✓		✓		
16	En el Departamento de farmacia ocupan los cargos los empleados más eficientes y competitivos	✓		✓		✓		
17	El puesto que ocupa actualmente le permite desarrollar satisfactoriamente sus competencias y habilidades	✓		✓		✓		
18	Los Jefes promueven en sus trabajadores su capacitación para mejorar su labor.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES								
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Desarrolla relaciones armonicas, eficaces y constructivas con sus superiores	✓		✓		✓		
20	Existe una comunicación fluida entre los miembros del área donde trabaja	✓		✓		✓		
21	Se comunica con el público en general con respeto	✓		✓		✓		
22	Respeto las indicaciones de sus superiores	✓		✓		✓		
23	Respeto la opinión de sus compañeros	✓		✓		✓		
24	Sigue el código de valores de la institución	✓		✓		✓		
25	Se responsabiliza de las malas acciones que toma	✓		✓		✓		
26	Si una decisión fue mal tomada identifica la causa	✓		✓		✓		
27	Usa responsablemente la libertad que tiene en su sitio de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Ulviara Rita Jahura Huarcaya DNI: 01297450

Especialidad del validador: Mg. Ciencias Sociales con mención en Asuntos Éticos Dra. Farmacia y Bioquímica

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

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

12 de 11 del 2016



Firma del Experto Informante.
RITA JAHURA HUARCAYA
 QUIMICO FARMACEUTICO
 C.O.F.P. N° 03816

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : MOTIVACION INTRINSECA								
1	¿Mis objetivos personales van en concordancia con los del hospital?	✓		✓		✓		
2	¿Deseo otro empleo en lugar del actual?	✓		✓		✓		
3	¿Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades?	✓		✓		✓		
4	¿Me siento seguro y estable en mi empleo?	✓		✓		✓		
5	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Me gusta hacer las cosas bien en mis funciones encomendadas?	✓		✓		✓		
7	¿Me esfuerzo para mejorar y superar las labores que me encomiendan?	✓		✓		✓		
8	¿Siempre estoy dispuesto a aportar mis ideas durante el desempeño de mis funciones?	✓		✓		✓		
9	¿Durante el desarrollo de mis labores siempre estoy dispuesto a aprender más?	✓		✓		✓		
10	¿Me preocupa siempre elevar mi nivel de desempeño laboral?	✓		✓		✓		
11	¿Frecuentemente busco información nueva de mi labor?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2 : MOTIVACION EXTRINSECA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?	✓		✓		✓		
13	¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mi?	✓		✓		✓		
14	¿Recibo algún incentivo por parte del hospital (comisión, felicitaciones, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		
15	¿Mi salario lo recibo en la fecha acordada de mi trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?	✓		✓		✓		
17	¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?	✓		✓		✓		
18	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a ley?	✓		✓		✓		
19	¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros (as) profesionales es adecuado a la función que desempeño?	✓		✓		✓		
20	¿El hospital donde trabajo me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	✓		✓		✓		
21	¿Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato de tener asistencia perfecta?	✓		✓		✓		
22	¿Recibo un trato justo en mi trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo?	✓		✓		✓		
24	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño?	✓		✓		✓		
25	¿Mi trabajo es una fuente que me genera stress?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Wendy Hayani Chinchay Nuñez DNI: 40872078

Especialidad del validador: Magister en Salud Pública

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

19 de 11 del 2016



Firma del Experto Informante.

WENDY M. CHINCHAY NUÑEZ
QUIMICO FARMACEUTICO
C.Q.F.P. N° 10896

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : PRODUCTIVIDAD								
1	Considera que se esfuerza lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brinda a los usuarios.	✓		✓		✓		
2	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros que se presenten en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
3	Considera que realiza buenos trabajos con un mínimo de errores	✓		✓		✓		
4	Resuelve en forma eficiente dificultades y situaciones conflictivas al interior de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Hace uso eficiente de los recursos para desempeñar su labor	✓		✓		✓		
6	Hace propuestas efectivas para mejorar las actividades de su área de trabajo	✓		✓		✓		
7	Realiza su trabajo en los tiempos preestablecidos	✓		✓		✓		
8	Organiza eficazmente el tiempo en el área de trabajo	✓		✓		✓		
9	Termina las tareas en los tiempos preestablecidos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA								
10	Aporta ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Ejecuta acciones apropiadas y propone soluciones útiles para su área de trabajo	✓		✓		✓		
12	Se compromete para lograr altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		
13	Realiza sus actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto	✓		✓		✓		
14	Cumple las políticas de la institución	✓		✓		✓		
15	Toma decisiones que benefician a su Institución	✓		✓		✓		
16	En el Departamento de farmacia ocupan los cargos los empleados más eficientes y competitivos	✓		✓		✓		
17	El puesto que ocupa actualmente le permite desarrollar satisfactoriamente sus competencias y habilidades	✓		✓		✓		
18	Los Jefes promueven en sus trabajadores su capacitación para mejorar su labor.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES								
19	Desarrolla relaciones armoniosas, eficaces y constructivas con sus superiores	✓		✓		✓		
20	Existe una comunicación fluida entre los miembros del área donde trabaja	✓		✓		✓		
21	Se comunica con el público en general con respeto	✓		✓		✓		
22	Respeto las indicaciones de sus superiores	✓		✓		✓		
23	Respeto la opinión de sus compañeros	✓		✓		✓		
24	Sigue el código de valores de la institución	✓		✓		✓		
25	Se responsabiliza de las malas acciones que toma	✓		✓		✓		
26	Si una decisión fue mal tomada identifica la causa	✓		✓		✓		
27	Usa responsablemente la libertad que tiene en su sitio de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Wendy Hayani Chinchay Nuñez

DNI: 40372078

Especialidad del validador: Magister en Salud Pública

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

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

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

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

19 de 11 del 2016



Firma del Experto Informante.

WENDY M. CHINCHAY NUÑEZ
QUIMICO FARMACEUTICO
C.Q.F.P. N° 10896

MATRIZ DE DATOS

Variable 1: Motivación

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	4	2	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3
2	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	2	2	1	4	5	2	5	4	2	5	3	4	4	3
3	4	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	5	3	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	3	3	2	3	5	5	4	4	5	4	1	1	1	5	5	5	5	4	2	4	3	3	3	3
6	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	1	5	5	5	5	3	1	3	3	4	2	3
7	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	2	5	4	4	4	5
8	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3
9	2	1	3	1	2	5	5	5	5	5	4	2	1	1	3	4	5	4	4	3	5	3	3	3	4
10	4	1	5	5	1	5	5	5	5	5	3	4	3	1	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3
11	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4	3	3	1	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	3
12	5	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
13	4	1	4	5	4	5	5	4	4	5	5	1	1	3	4	5	3	5	4	2	4	3	5	5	3
14	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	1	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	3
15	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2	2	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3
16	2	3	5	4	2	4	5	5	5	5	2	2	2	2	4	5	5	5	5	2	4	2	3	4	5
17	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3
18	3	1	4	3	2	5	5	4	4	4	3	3	2	1	4	5	1	3	4	3	5	3	4	4	1
19	4	2	4	3	2	5	5	4	5	5	4	3	3	1	3	5	4	5	4	2	5	3	3	5	3
20	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3
21	4	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3
22	4	3	4	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3
23	3	3	3	2	1	5	5	4	4	4	4	1	3	1	1	5	5	5	5	1	4	4	4	4	2
24	3	3	5	2	1	5	5	4	4	4	4	2	3	1	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3
25	4	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	3	5	1	1	5	5	4	5	1
26	3	3	4	3	4	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3
27	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
28	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	5	3	5	3	3	4	3	2	3	3
29	3	1	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	2	1	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	1
30	2	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5	5	5	3	2	5	3	1	3	5
31	3	2	3	4	1	5	5	4	5	4	4	3	4	1	4	5	3	4	4	3	5	3	2	3	5
32	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	2

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5
33	3	2	4	3	2	5	5	5	5	4	5	2	2	1	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4	3
34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3
35	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	5
36	5	2	4	3	2	5	5	4	5	5	4	2	2	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	2
37	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
38	1	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	3	2	3	5	3	4	4	3
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	3
40	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3
41	4	1	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3
42	2	3	4	2	3	4	4	4	5	4	3	2	3	1	4	5	3	3	3	1	3	2	2	2	3
43	4	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3
44	3	3	3	3	1	5	5	4	5	5	5	2	2	1	4	5	3	5	3	3	3	2	2	3	4
45	3	2	4	3	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	2	1	2	2	4	2	2	4	4
46	4	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	2	1	5	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4
47	4	2	4	3	2	5	5	4	4	4	4	3	3	1	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3
48	4	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3
49	4	1	5	5	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
50	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3
51	3	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	2	2	1	4	3	5	3	3	2	4	2	1	4	3
52	4	2	3	4	1	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	5
53	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	3	5	5	2	4	4	4	4	3
54	4	1	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3
55	4	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	3
56	3	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	3	2	1	3	5	4	5	4	3	5	3	3	4	3
57	3	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	2	1	1	4	3	2	5	2	2	3	2	3	5	1
58	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3
59	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	2	1	3	3	5	5	5	1	5	4	5	5	3
60	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	2	3	5	5	2	5	2	1	3	3
61	5	1	5	4	2	5	5	5	4	4	3	1	1	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3
62	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	5	4	5	3	2	5	5	5	5	3
63	3	3	5	1	1	5	5	4	5	5	4	1	1	3	5	5	3	5	4	3	4	1	2	2	4

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
33	4	4	4	1	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4
34	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5
35	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
36	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
37	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
38	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
39	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
41	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5
42	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	1	1	2	3	3	4	4	3	4	4	5	4
43	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
44	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	2	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5
46	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4
48	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	1	1	4	4	4	4	5	4	5	5	5
52	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5
53	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
54	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
56	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5
57	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	5	3	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4
62	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	2	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5