



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD**

**AUTOR:**

Bach. Araujo Peña, Marcela Guadalupe

**ASESOR:**

Dr. Ochoa Cruz, Raúl.

**SECCIÓN:**


Ciencias Médicas


**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

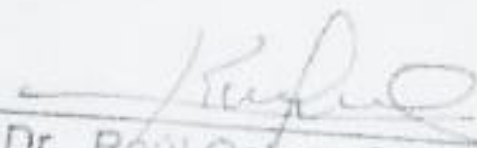
Gestión de los Servicios de Salud

**PERÚ – 2018**

Página del Jurado

  
Dr. Julio Eduardo Diestra Palacios  
Presidente

  
Dr. Marco Antonio Quispe Barra  
Secretario

  
Dr. Raúl Ochea Cruz  
Vocal

## **DEDICATORIA**

El trabajo lo dedico con todo mi corazón a mis seres queridos que se adelantaron y que hoy piden y son intercesores ante Dios para que me proteja y me de mucha salud y conseguir todos los sueños anhelados.

A mis dos retoños amados Miguel Angel y Dannyka Guadalupe, motorcitos de mi vida, inspiración y fortaleza para seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Cesar Vallejo por ofrecerme la oportunidad de continuar estudiando y lograr el grado de magister, sueño tan añorado desde el año 2002; también agradecer a todos los docentes en especial al Doctor Raúl Ochoa Cruz por la paciencia, dedicación y deseo de que se consiga lo añorado.

A los directivos y colegas del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, por el apoyo incondicional y continuo en el desarrollo de mi trabajo de investigación y lograr el grado de magister.

## **PRESENTACIÓN**

Señores integrantes del jurado calificador:

Presento ante ustedes la tesis titulada “motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital regional Guillermo Díaz de la vega Abancay, 2018; el cual fue redactado tomando en consideración la estructura de la tesis y en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión de los servicios de salud.

La tesis tiene por finalidad determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Guillermo Díaz de la Vega; la cual pongo a vuestra consideración y también esperando que dicho trabajo sirva de referencia para trabajos posteriores y para la gestión de la institución en la toma de decisiones.

El presente trabajo consta de 4 capítulos: En el primer capítulo se presenta los antecedentes y marco teórico. En el segundo capítulo se muestra el problema de la investigación. En el tercer capítulo se expone la metodología de la investigación y en el cuarto capítulo se muestran los resultados de la investigación. Por último se considera la discusión, conclusiones y recomendaciones sin olvidarnos de la referencia bibliográfica y los anexos.

Señores integrantes del jurado espero que la investigación presentada sea objeto de vuestra aceptación y aprobación.

La autora.

## ÍNDICE

Página del Jurado .....	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
PRESENTACIÓN.....	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	9
ÍNDICE DE FIGURAS .....	11
RESUMEN.....	12
ABSTRACT .....	13
I.INTRODUCCION .....	14
1.1.Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos .....	17
1.2.1 Internacionales.....	17
1.2.2. Nacionales .....	19
1.3.Teorías relacionadas al tema .....	24
1.3.1. Variable Motivación Laboral .....	24
1.4. Formulación del problema.....	40
1.5. Justificación del estudio .....	41
1.7. Objetivos .....	43
2.1. Diseño de Investigación .....	45
2.2. Variables operacionalización .....	46
2.3. Población y Muestra.....	49
2.6. Aspectos éticos.....	52
III.RESULTADOS .....	53
3.1. Descripción de resultados.....	54
3.2.Contrastación o prueba de hipótesis.....	75
IV.DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	78
V.CONCLUSIONES.....	82
VI.-RECOMENDACIONES.....	84
VII.REFERENCIAS .....	86
VIII.ANEXOS .....	90
Matriz de consistencia .....	91
Cuestionarios.....	92
Base de datos de la variable motivación laboral .....	103
Base de datos de la variable desempeño laboral .....	105

## ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1 Operacionalización de la variable motivación laboral
- Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral
- Tabla 3 Estadística de fiabilidad de la variable motivación
- Tabla 4 Estadística de fiabilidad de la variable motivación
- Tabla 5 Estadística descriptiva de la necesidad de logro
- Tabla 6 Estadística descriptiva de la necesidad de poder
- Tabla 7 Estadística descriptiva de la necesidad de afiliación
- Tabla 8 Estadística descriptiva de la necesidad variable motivación laboral
- Tabla 9 Estadística descriptiva de la dimensión de planificación
- Tabla 10 Estadística descriptiva de la dimensión de responsabilidad
- Tabla 11 Estadística descriptiva de la dimensión de iniciativa
- Tabla 12 Estadística descriptiva de la dimensión de oportunidad
- Tabla Estadística descriptiva de la dimensión de calidad de trabajo
- Tabla 14 Estadística descriptiva de la dimensión de confiabilidad y discreción
- Tabla 15 Estadística descriptiva de la dimensión de relaciones interpersonales
- Tabla 16 Estadística descriptiva de la dimensión de cumplimiento de normas
- Tabla 17 Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral
- Tabla 18 Dimensión Necesidad de logro – Desempeño laboral (tabulación cruzada)
- Tabla 19 Dimensión Necesidad de poder – Desempeño laboral (tabulación cruzada)
- Tabla 20 Dimensión Necesidad de afiliación – Desempeño laboral (tabulación cruzada)
- Tabla 21 variable motivación laboral – Desempeño laboral (tabulación cruzada)
- Tabla 22 Correlación de Spearman entre necesidad de logro y desempeño laboral
- Tabla 23 Correlación de Spearman entre necesidad de poder y desempeño laboral
- Tabla 24 Correlación de Spearman entre necesidad de afiliación y desempeño laboral
- Tabla 25 Correlación de Spearman entre motivación y desempeño laboral
- Tabla 26 Pruebas del chi cuadrado para la hipótesis general

Tabla 27 Pruebas del chi cuadrado para la hipótesis específica 1

Tabla 28 Pruebas del chi cuadrado para la hipótesis específica 2

Tabla 29 Pruebas del chi cuadrado para la hipótesis específica 3



## ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1 Resultados de la dimensión de necesidad de logro
- Figura 2 Resultados de la dimensión de necesidad de poder
- Figura 3 Resultados de la dimensión de necesidad de afiliación
- Figura 4 Resultados de la variable motivación laboral
- Figura 5 Resultados de la dimensión planificación.
- Figura 6 Resultados de la dimensión responsabilidad.
- Figura 7 Resultados de la dimensión iniciativa
- Figura 8 Resultados de la dimensión oportunidad
- Figura 9 Resultados de la dimensión calidad del trabajo
- Figura 10 Resultados de la dimensión confiabilidad y discreción
- Figura 11 Resultados de la dimensión relaciones interpersonales
- Figura 12 Resultados de la dimensión cumplimiento de normas
- Figura 13 Resultados de la variable desempeño laboral
- Figura 14 Resultados de la necesidad de logro y el desempeño laboral
- Figura 15 Resultados de la necesidad de poder y el desempeño laboral
- Figura 16 Resultados de la necesidad de afiliación y el desempeño laboral
- Figura 17 Resultados de la variable motivación laboral
- Figura 18 Resultados de la correlación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral
- Figura 19 Resultados de la correlación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral
- Figura 20 Resultados de la correlación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral
- Figura 21 Resultados de la correlación entre la variable motivación y el desempeño laboral

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega 2018.

El tipo de investigación fue aplicada, el diseño no experimental y de cohorte transversal, el nivel descriptivo y correlacional; El enfoque que presenta es predominantemente cuantitativo. La muestra fue probabilística constituido por 103 enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega.

Los instrumentos que se emplearon son: Para la primera variable, se usó la escala de motivación laboral (Steers R. y Braunstein D.), esta evalúa en sus tres dimensiones necesidad de logro, de afiliación y de poder; y para la segunda variable se utilizó la ficha de evaluación del desempeño laboral para profesionales (RRHH de MINSA), constituido por ocho dimensiones: planificación, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas. Los dos instrumentos fueron validados en una prueba piloto por juicio de tres expertos y la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach con un valor de 0.90 para los 15 ítems de la variable de motivación laboral y 0.882 para los ocho ítems de desempeño laboral.

La correlación entre la variable de motivación y desempeño laboral se midió a través de la escala de Rho de Spearman, siendo significativo  $p \leq 0.05$ , se observa un coeficiente de correlación igual a 0,544 lo que significa moderada correlación, vale decir que a mayor motivación laboral en el trabajador, mejor será el desempeño laboral. En cuanto a las dimensiones de motivación y desempeño laboral existe una correlación alta para la necesidad de logro, una correlación moderada para la necesidad de afiliación y una correlación baja para la necesidad de poder.

**Palabras clave:** Motivación laboral, desempeño laboral.

## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between motivation and work performance in the nursing staff of the Regional Hospital Guillermo Díaz de la Vega 2018.

The type of research was applied, the non-experimental and transversal cohort design, the descriptive and correlational level; the approach it presents is predominantly quantitative. The sample was probabilistic constituted by 103 nurses of the Regional Hospital Guillermo Díaz de la Vega.

The instruments used were: For the first variable, the work motivation scale was used (Steers R. and Braunstein D.), this evaluates in its three dimensions the need for achievement, affiliation and power; and for the second variable, the work performance evaluation form for professionals (MINSA HR) was used, consisting of eight dimensions: planning, initiative, opportunity, quality of work, reliability and discretion, interpersonal relationships and compliance with standards. The two instruments were validated in a pilot test by three experts and the Cronbach Alpha reliability test with a value of 0.90 for the 15 items of the work motivation variable and 0.882 for the eight items of work performance.

The correlation between the variable of motivation and work performance was measured through the scale of Sperman's Rho, being significant  $p \leq 0.05$ , we observe a correlation coefficient equal to 0.544 which means moderate correlation, that is to say that a higher labor motivation in the worker, the better the job performance will be. Regarding the dimensions of motivation and job performance there is a high correlation for the need for achievement, a moderate correlation for the need for affiliation and a low correlation for the need for power.

Keywords: Work motivation, job performance.

## **I.INTRODUCCION**

## **1.1. Realidad problemática**

La gestión de los recursos humanos en los hospitales es realmente muy compleja y difícil, entendiéndose que el personal que labora es multidisciplinario de diferentes profesiones y cada uno de ellos constituye una pieza muy importante dentro de la institución en cumplimiento del mismo objetivo institucional, sumado a esto el desconocimiento de los gestores de recursos humanos que no están preparados para hacer frente eficiente y eficazmente a esta situación trayendo como consecuencia un clima organizacional inapropiado.

Es importante es que exista una adecuada administración de recursos, que logre mantener un entorno de trabajo adecuado, donde exista un dialogo y respeto optimo, respetando las normas y obligaciones de la institución.

La Enfermera desde sus inicios, fue coligada por velar por la salud de las personas, lo que conlleva a que realice una serie de procesos con base científica, se comunique e interactúe con el paciente, buscando siempre satisfacer sus necesidades y resolver sus problemas, esta relación debe ser humanizada, con calidad y oportunidad; considerando al paciente como un ser holístico que tiene derechos, temores y muchas dudas. Por lo mencionado enfermería se preocupa mucho más que de el hecho de cuidar.

Las enfermeras realizan su trabajo de una manera determinada, y está influida por los procesos mentales y emocionales los cuales van a ser parte del éxito o fracaso de la misma. Es aquí donde el factor motivación va incurrir sobre el desempeño laboral del profesional. Para lograr los objetivos de las instituciones sanitarias, se requiere no solo de profesionales bien formados, si no también que estos tengan un nivel de motivación alto como para poder desenvolverse en su labor con eficacia ([www.gestiondeenfermeria.com/gestion-de-la-motivacion/](http://www.gestiondeenfermeria.com/gestion-de-la-motivacion/), 2013).

La insatisfacción de las enfermeras demostrado en muchos trabajos de investigación es invariable, las cuales evidencian la tensión que generan todas las dificultosas condiciones de trabajo en los hospitales. El término “malestar de la enfermera” manifiesta la dificultad creciente de aguantar una carga en muchos

casos pesada y unos horarios muy exigentes (Malvarez & Costrillon Agudelo, 2005).

Existe una realidad clara, que todos los enfermeros componen aproximadamente el 40 % del total de personal que labora en cualquier hospital y realizan sus actividades en muchas especialidades médicas de boga. Todos focalizan sus actividades para satisfacer las necesidades humanas de todas las personas a las cuales atienden, efectuando todas las tareas de promoción, prevención y recuperación, también muchos trabajan en áreas críticas donde se necesita mucha preparación, motivación y están sujetos a largos y muy estresantes turnos (Rodriguez Martinez, Fonseca Hernandez, Castro Cabrera, & Betancourt Marrero, 2012).

El estudio de la motivación nos va permitir contar con información que contribuirá a satisfacer las necesidades laborales, mejorar la calidad de la atención, optimizando el desempeño laboral e influyendo adecuadamente en la atención brindada para poder satisfacer las necesidades de los usuarios externos e internos, poder mejorar las relaciones personales y por último el logro de los objetivos planteados en nuestra institución.

Es por eso que este trabajo de investigación tiene como propósito determinara la relación entre motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1 Internacionales**

Al- Absi, (2015) En su trabajo de investigación titulado: La Motivación y su efecto en el desempeño laboral de enfermería en la Franja de Gaza Hospitales Gubernamentales – Palestina 2015, para optar el grado de doctor en la Universidad Baha Tabeel Palestina, El objetivo fue determinar los factores que pueden incrementar el nivel de motivación y rendimiento laboral de las enfermeras. El estudio fue de nivel analítico, correlación descriptiva, se utilizó un cuestionario para recoger información de 330 enfermeras que fueron consideradas en la muestra.

La conclusión a la que arribaron fue que la cultura de seguridad juega un papel importante en la mejora de la seguridad de los trabajadores y pacientes en las unidades de terapia intensiva de los hospitales; un ambiente de trabajo adecuado hace posible la existencia de la confianza mutua entre los equipos de salud con vías de comunicación asertiva y donde exista una participación optima en la toma de decisiones. Recomienda que el personal participe en la toma de decisiones y que puedan sugerir y comentar de los problemas que los afectan a ellos y a los pacientes. También se debe priorizar la capacitación a los trabajadores para que se pueda mejorar sus conocimientos en bioseguridad, que se logre destrezas en los canales de comunicación e identificación del trabajo. Se debe propiciar que se active la gestión en la promoción de la cultura de seguridad a través del incremento en el compromiso para la cultura de la seguridad. Los estímulos animados y económicos producen un efecto que tienen un efecto excelente en el trabajador de las unidades de terapia intensiva de la ciudad de Gaza.

Choon Hee & et al.(2016) En su trabajo de investigación titulado: Motivación y desempeño laboral entre las enfermeras en el Hospital de Turismo de Salud en Malasia 2016; para optar el grado de magister en la Universidad Internacional Business School. El objetivo de este estudio fue averiguar la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras en el hospital de turismo de salud en Malasia. Los datos fueron recolectados a través de cuestionarios. La técnica de muestreo fue aleatorio simple y la muestra fue de 180 profesionales. Lo que se pudo establecer es que la motivación intrínseca se relaciona de manera

asertiva con el desempeño laboral de las enfermeras. Dicho hallazgo ha conducido a que la gerencia del hospital adopte los estímulos intrínsecos antes que los estímulos extrínsecos para estimular a sus enfermeras. También refiere que los estímulos intrínsecos son más baratos y más prácticos para mejorar el desempeño de las enfermeras. El avance en la carrera, el conseguir una mejor paga y lograr una mejor autonomía son maneras de incrementar el rendimiento laboral de las enfermeras. Así mismo proponen que la ejecución de intervenciones en capacitación, orientación y asesoramiento pueda lograr que las enfermeras estén motivadas y se desempeñen adecuadamente en el hospital. Todos estos cambios propiciarán la mejora de la atención y puedan satisfacer las demandas de los viajeros de salud en Malasia.

Shelash Al-Hawary & al. (2017 e (Landeau, Elaboración de trabajos de investigación, 2007) en su trabajo de investigación titulado: Impacto de la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en Hospitales Privados en Jordania 2017; para optar el grado de magister en la Universidad Al al-Bayt. Este estudio tuvo como objetivo analizar el impacto de la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en hospitales privados en Amman. La población estuvo constituido por las enfermeras que trabajan en 32 hospitales privados en Ammán. Se aplicaron 353 cuestionarios a la muestra del estudio, de los cuales 293 fueron admitidos en el análisis estadístico. En los resultados del estudio se identificó que existe una fuerte relación entre las motivaciones materiales e inmateriales que influyen en el desempeño laboral de las enfermeras que trabajan en los hospitales privados de Amman. Los investigadores mencionaron sugirieron una lista de recomendaciones que incluyen: que se debe mejorar los estímulos monetarios para enfermeras en hospitales privados para mejorar su desempeño, debe haber preocupación por desarrollar un sistema efectivo para evaluar el desempeño de los empleados y debe haber la necesidad de contribuir con hospitales privados en Jordania para promover un sentido de estabilidad durante la carrera de empleo por mucho tiempo.

Bonenberger (2014) En su trabajo de investigación titulado: Efectos de la motivación de los trabajadores sanitarios y de la satisfacción laboral en la intención del volumen de negocios en Ghana 2014; para optar el grado de doctor en la



Universidad de Ghana. El objetivo de la investigación fue explorar los efectos de la motivación y la satisfacción laboral en la intención de volumen de negocios y como la motivación y la satisfacción pueden ser mejorados por los gestores de salud del distrito con la finalidad de incrementar la retención de los empleados de salud. Fue un estudio de cohorte transversal, el instrumento fue la encuesta; la muestra estuvo conformado por 256 empleados de la salud de diferentes profesiones (Licenciados de enfermería, médicos, empleados sanitarios aliados y químicos farmacéuticos), el estudio fue en tres distritos de la Región oriental de Ghana. Dentro de los resultados referentes a los efectos de la motivación y satisfacción laboral en la intención de volumen de negocios fueron indagados a través del análisis de regresión logística donde: el 69% de los encuestados indicó tener intenciones de volumen de negocios; la motivación (OR= 0,74, IC del 95%: 0,60 a 0,92) y en lo referente a la satisfacción en el trabajo (OR= 0,74, IC del 95%: 0,57 a 0,96) estos dos tienen una asociación significativa con la intención de la facturación y los rangos más altos de ambos disminuyeron el riesgo de los empleados de la salud. Referente a las dimensiones de la motivación y satisfacción laboral están significativamente asociadas con la intención de rotación, involucraron el desarrollo profesional (OR= 0.56, IC del 95%: 0.36 a 0.86), con carga de trabajo (OR= 0.58, IC del 95%: 0.34 a 0.99). IC del 95%: 0,30 a 0.84), compromiso organizacional (OR= 0.36, IC del 95%: 0.19 a 0.66) y el síndrome de burnout (OR= 0.59, IC del 95%: 0.39 a 0.91). Dentro de los hallazgos se puede mencionar que las mejores prácticas en el manejo de los trabajadores a nivel del distrito van a influir en la motivación de los mismos y en la satisfacción, teniendo como resultado la reducción de rotación. Por consiguiente es importante fortalecer las habilidades de la administración de los recursos humanos a nivel del distrito y se debe apoyar a los gestores de salud del distrito para que puedan efectuar estrategias de retención.

### **1.2.2. Nacionales**

Bobadilla Asenjo (2016), En su trabajo de investigación titulado: Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Servicio de emergencia de un Hospital de EsSalud Chiclayo abril - octubre, 2016; para optar el grado de magister en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo del presente estudio fue determinar los factores motivacionales y la relación con el desempeño

laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Es un estudio cuantitativo, no experimental descriptivo correlacional y transversal. Se aplicó la encuesta a 48 enfermeras del servicio de emergencia la cual fue sometida a juicio de tres expertos, y a la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach con un valor de 0.739. Los factores motivacionales que predominan corresponden a los intrínsecos y los más usuales según la categoría “siempre” fueron: Vocación (89.6), Desarrollo Personal (83.3%), Crecimiento Profesional (60.4%), y La Responsabilidad (12.5%). Los factores motivacionales extrínsecos en la misma categoría fueron: Relaciones Interpersonales (47.9%), y Reconocimiento (18.8%) respectivamente. Respecto al desempeño laboral, el indicador con mayor puntaje en la categoría “siempre” es Actitud (83.3%). Estos resultados guardan relación con la disponibilidad hacia el trabajo, consolidado por la motivación intrínseca. Respecto a la relación entre variables se encontró una moderada relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, dado el valor de 0.60249 positivo, resultante de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson. Se acepta la hipótesis alternativa donde señala que la Motivación y el Desempeño Laboral son dependientes; obteniendo un valor de  $p = 0.006$  (Prueba de Chi Cuadrado).

Llagas Chafloque (2017), En su trabajo de investigación titulado: Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015, para optar el grado de magister en la Universidad Cesar Vallejo. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015. El presente estudio fue de método Hipotético-deductivo, el tipo de investigación fue Sustantiva, nivel de investigación descriptivo correlacional. El diseño que se utilizó fue no experimental y de corte transversal con enfoque cuantitativo, la población de estudio estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería del servicio de neonatología. La técnica utilizada fue la encuesta y la observación, el instrumento fue un cuestionario tipo Likert, con respecto a la motivación 19 preguntas y desempeño laboral de 31 preguntas. Los resultados obtenidos en la tabla 7 y figura 2 fueron que el 30.00% del personal presentan un

nivel alto en la motivación, un 46.67% un nivel medio y un 23.33% un nivel bajo. Y con respecto al desempeño laboral en la tabla 13 y figura 8, el 36.67% del personal presentan un nivel eficiente, el 50.00% un nivel regular y el 13.33% un nivel deficiente. Referente a la comprobación de la hipótesis se observa en la tabla 18 un valor del coeficiente Spearman de (0.850) representado este resultado como fuerte con una significancia estadística de  $p=0.000$  y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe una relación directa y positiva ( $r= 0.850$ ) con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L

Oliva Estrada (2017) En su trabajo de investigación titulado: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima – Perú 2015, para optar el grado de magister en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo fue describir cual es la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Larco Herrera-2015. El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, transversal y correlacional, el análisis es predominantemente cuantitativo. El tamaño de la muestra fue de 130 de una población total de 825 trabajadores. La muestra fue aleatoria distribuido en tres grupos: Personal asistencial, administrativo y profesionales cada grupo de estudio estuvo bien representado. Las conclusiones a las que se arribo fue que la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del HVLH, se encuentran positiva y significativamente relacionados. Según los resultados obtenidos los trabajadores se encuentran con un nivel de motivación bueno, con nivel alto en la motivación intrínseca, en el nivel medio en la dimensión de la motivación extrínseca y bajo en la motivación trascendental, sin embargo, en el desempeño laboral están en el nivel poco eficiente.

Murrieta Lozano (2016) En su trabajo de investigación titulado: Motivacion y satisfaccion laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de contingecia Tingo Maria 2016, para optar el grado de magister en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de la investigacion fue determinar la relacion entre el nivel de motivacion laboral y la satisfaccion laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de contingecia Tingo Maria 2016. El

estudio fue observacional, prospectivo transversal, en cuanto al diseño fue correlacional. La muestra estuvo constituida por 50 profesionales de la salud que trabajan en el servicio de emergencia. Se aplicó los cuestionarios los cuales contenían preguntas cerradas (dicotómicas) y politómicas. Los resultados que se obtuvieron es que el 50% de profesionales que trabajan en el servicio de emergencia tuvieron un nivel motivacional, el 48% presentaron un nivel moderado y un 2% presentaron un nivel motivacional alto. El 16% de los profesionales mostraron estar moderadamente insatisfechos, el 18% presentaron estar insatisfechos y un 6% refirieron estar satisfechos laboralmente. La conclusión que arribó este estudio es que existe una relación baja entre motivación y satisfacción laboral.

Inca Parra (2016) En su trabajo de investigación titulado: Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016, para optar el grado de magister en la Universidad Cesar Vallejo. Cuyo objetivo fue establecer la relación entre la motivación con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara, el método empleado fue cuantitativo de tipo correlacional, transversal. La muestra estuvo constituida por toda la población de médicos, enfermeros y técnicos de enfermería (estratificado en técnicos y profesionales) el total fue de 73 trabajadores. Dentro de los instrumentos utilizados están la escala de motivación de Steers R. y Braunstein D. estos evalúan 3 dimensiones la necesidad de logro, poder y afiliación; también se usó la ficha de evaluación de desempeño laboral de recursos humanos del Ministerio de salud. Los instrumentos fueron validados mediante la fiabilidad de alfa de Cronbach y expertos. La correlación entre la escala de motivación y desempeño laboral fue medida a través de la prueba de Spearman el cual fue significativo  $\leq 0.05$ . Se encontró un nivel de motivación laboral mediano y el nivel de desempeño fue excelente. Los resultados presentan que existe relación positiva y débil entre la motivación y el desempeño laboral; la relación que existe entre las dimensiones de motivación y desempeño laboral presentan una relación positiva y moderada para la necesidad de logro y afiliación, y no así con la dimensión de necesidad de poder cuyo nivel de significancia fue  $\geq 0.05$ .

Linares Marín (2017) En su trabajo de investigación titulado: Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017, para optar el grado de magister en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, cuya orientación fue cuantitativa. El diseño fue no experimental de cohorte transversal. La muestra estuvo conformada por 48 empleados del centro de salud la Huayrona. Se utilizó dos instrumentos validados por expertos: uno para medir la motivación y el otro para el desempeño laboral. Posterior a la recolección y procesamiento de datos se sometió al análisis estadístico estimando que existió relación  $Rho=0,806$  entre ambas variables; dicho resultado muestra que la relación entre ambas variables es positiva y proporcional y que si el valor de la primera variable aumenta también lo hará la otra y viceversa. En lo relacionado a la significancia de  $p=0.000$  nos da a entender que  $p$  es inferior a 0.05 el cual permitiría señalar que la relación es significativa, y por consiguiente se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna.

Antonio Nuñez & Santiago Canchumani (2015) En su trabajo de investigación titulado: Motivación y Satisfacción laboral del profesional enfermero (A) del Hospital II Ramón Castilla EsSALUD, para optar el título de licenciado de enfermería en la Universidad Norbert Wiener. El objetivo del presente estudio fue determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital II Ramón Castilla EsSALUD. El método utilizado fue el descriptivo de corte transversal, la población estuvo conformada por 35 enfermeras. La técnica empleada fue la entrevista y dos cuestionarios escala tipo Kickert, los cuales fueron validados mediante la fiabilidad de alfa de Cronbach y el juicio de expertos. Los resultados obtenidos muestran que el 57% constituido por 20 enfermeras presentan motivación mediana. Al realizar el análisis de esta variable por dimensiones, se tiene que: importancia, autonomía y retroalimentación presentan niveles medios con tendencia a alta; identidad y variedad de la tarea presentan en su mayor parte niveles bajos. La otra variable satisfacción laboral, el 63% constituido por 22 enfermeras presentan un nivel medio; al realizar el análisis de esta variable se pudo encontrar que más del 50% de los enfermeros presentan

un nivel medio en relaciones sociales, relación con la autoridad y desempeño de tareas; en lo concerniente a políticas administrativas y desarrollo personal presentan un nivel medio con tendencia a alto y por último en relación a factores beneficiosos laborales y condiciones físicas y/o confort presentan niveles de satisfacción entre medio y bajo. La conclusión es que se encontró relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital II Ramón Castilla EsSALUD, Tau C de Kendal: valor 0,573.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Variable Motivación Laboral**

##### **Definición:**

Gracian (2012) el termino de motivacion proviene del latin motivus que vese define como la fuerza motriz. Para la filosofia clasica la motivacion emana de una fuerza interna que se identifica con la voluntad y esta sujeta la libre voluntad o albedrio. Este concepto con el tiempo se fue fortificando con el ingreso de fuerzas deterministas como son el contexto, la genetica, dando lugar a la variedad de enfoques modernos.

Piero (1996) indica que : “La motivacion es un estado interno que va excitar y sostener el comportamiento del hombre. Constituye una fuerza interna que hace posible que las personas realicen una accion. Las motivaciones son multiples como las personas. Para lograr estimular correctamente a los empleados, se necesita tener un conocimiento global y profundo de las características o patrones generales de su conducta”.

Butterfield (1992) Sostuvo “ La motivacion es considerado como todo lo que hace que un individuo actue y se comporte de una determinada manera. Va hacer la mezcla de todos los procesos intelectuales, psicologicos y fisiologicos que va a decidir en una circunstancia dada, con que intensidad se debe actuar y en que direccion se dirige la energia”.

La motivación se considera como un estado interno que se activa, dirige y va mantener la conducta, es el impulso que se necesita para movilizar a los individuos para que realicen y consigan el logro de un objetivo.

Maslow (1943) Señalo: Que el principio basico de toda estructura y de la motivacion humana es la alineacion de las necesidades basicas en una jerarquia de mayor o menor prioridad o potencia. Partiendo de esta premisa, el humano posee necesidades a ser satisfechas, por tal motivo deben ser ordenadas para poder satisfacerlas. Hay cinco necesidades primordiales: las fisiologicas, amar, estimar, seguridad y autorrealizacion.

La motivacion puede conceptualizarse como el señalamiento o énfasis que se va descubrir en un individuo hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, incrementando con ello el impulso que se necesita para poner en obra ese medio o esa accion, o para que ya no se haga.

Morris & Maisto (2005) Indican que la motivacion en terminos generales se refiere a todos los estados internos que energizan y van a dirigir la conducta hacia las metas especificas. Las motivaciones fisiologicas tienen una base carencial, en cambio las motivaciones sociales como la motivacion al logro son aprendidas; pero las dos energizan y van a dirigir la conducta para lograr la satisfaccion. Por lo expuesto debe preponderar que aquellos motivos que van a nacer con la persona lo direccionan y conllevan a realicar acciones determinadas permitiéndole sentirse bien.

Robbinson & Judge (2009) La motivacion laboral es conceptualizada como la voluntad de desplegar altos niveles de esfuerzo hacia el logro de las metas institucionales, ajustadas por lograr la satisfaccion de alguna necesidad individual. La necesidad es un estado interno del individuo la cual hace posible que ciertas acciones sean mas atractivas.

Chiavenato (2002) sustentó “La motivacion es el estímulo que tienen las personas para lograr sus necesidades; por ende es el mecanismo de impulsar a una persona para que ejecute una accion que pueda satisfacer su necesidad y lograr los objetivos de la institucion con el mejoramiento de sus actitudes y habilidades” (23).

Palma Carrillo (1999) En el estudio de la motivacion identifica cuatro fases:

**Estado carencial:** Produce una falta de equilibrio esto debido a la inexistencia real o inducida desde fuera.

**Tension Vital:** corresponde a las ganas o a la necesidad de satisfacer un deseo, colmando esa carencia.

**Accion:** viene hacer el acto por el cual logramos realizar nuestro deseo.

**Satisfaccion:** viene hacer el recobro primitivo equilibrio homeostatico y la vuelta al reposo.

Moreno (2002) hizo su publicacion de lo que considero las cuatro “Leyes de la motivacion”

**Ley de la avalancha o “bola de nieve”:** La motivacion progresa gradualmente a medida que nos vemos proximos a la meta ansiada.

**Ley de la necesidad dominante:** Se presente cuando hay un conflicto entre diversas motivaciones, que son excluyentes entre si, escogemos la mas apremiante.

**Ley de la precocidad:** Las motivaciones nos van a impulsar a la accion, cuanto mas tempranamente aparecen en nuestro desarrollo individual.

**Ley de la frustracion reforzadora:** Es cuando algo nos impide inicialmente a realizar nuestros deseos, se duplica nuestro interes por lograr conseguirlo.

Palma Carrillo (1999) refiere que el proceso motivacional tambien puede ser examinado de dos formas: una por deficiencia inicial y la otra por la satisfaccion futura (12). Partiendo de estas dos permisivas surgen una cadena de teorias de la motivación (12,13,14), que se pueden unir en dos grandes grupos: Teorias de Proceso y Teorias de contenido.

#### **1.3.1.1. Teorías de Proceso motivacional** **Teorías de las expectativas (Vroom, 1964)**

La teoría de las expectativas alcanza gran importancia al desarrollar un modelo nuevo de motivación laboral, la cual posteriormente fue desarrollada por Porter y Lawler en 1968. Según esta teoría, la forma de actuar de una manera concreta, depende de lo estimulante que resulte el premio posterior.



La razón de esta teoría admite la idea de que toda persona se esmerara por realizar ciertas conductas para lograr lo que desea, siempre que considere que cuenta con todas las capacidades y los medios necesarios para alcanzarlo.

Según Vroom, la motivación viene hacer resultado de tres variables:

**Valencia (V):** Ubicación actitudinal que cada persona le determina a diversos resultados. La valencia puede tener un valor positivo (1), cuando existe un deseo por conseguir algo; o negativo (-1) cuando el individuo quiere escapar de algo. Este rango de deseo es absoluto para cada empleado de una institución y esta elevadamente correlacionado con el nivel de experiencia y del transcurrir del tiempo.

**Expectativa (E):** Nivel de convicción de la suposición que la relación entre el trabajo y todo el esfuerzo nos lleven a un determinado resultado. Los valores se dan entre -1 y 1, donde -1, se considera como la creencia nula y 1 va corresponder a la creencia que existe la conexión entre el resultado y el esfuerzo.

**Medios (M):** Valoración realizada por la persona de la probabilidad de que existe un vínculo entre la recompensa y el desempeño. Cuyo valor puede estar entre -1 y 1, de la creencia nula a la creencia en su totalidad de que existe una relación.

### **Teoría de la finalidad o establecimiento de metas y objetivos (Locke, 1968)**

Edwin A. Locke, es considerado como el precursor en desarrollar la teoría del establecimiento de objetivos. Este da reconocimiento al rol de la motivación relacionado con la intención de los individuos para poder desarrollar una acción en el trabajo, ya que la motivación será un estímulo interno. Todos los objetivos y metas de cada empleado son los que nos van a dar a conocer el grado de esfuerzo que este utilizara para realizarlo. El presente modelo nos dara a conocer los resultados de su desempeño para el logro de los objetivos. Cuanto más complicados sean los objetivos trazados, el nivel de desempeño será mayor. Locke afirma que cada trabajador debe poseer niveles de conocimientos y habilidades para que pueda desempeñarse adecuadamente y lograr sus objetivos planteados. Lo más importante de esta teoría se sintetiza en las siguientes ideas:

- Contar con objetivos claros y definidos aumenta la producción de los empleados.
- Involucrar a los empleados a la hora de determinar los objetivos es muy importante para la institución ya que esto aumentara su desempeño, tendrá bienestar en el lugar de trabajo y sus tareas serán con calidad.
- Al empleado un objetivo complicado aceptado lo motivara mucho más que un objetivo muy sencillo.
- Cuanto más concretas son las metas de la institución, mayor será la motivación de los trabajadores.

### **Teoría de la equidad y justicia (Adams, 1968)**

Adams, presenta la motivación laboral a través de dos conceptos: equidad e inequidad, y va enfatizar cinco aspectos muy importantes.

Los empleados están en la capacidad de discernir entre los estímulos obtenidos y todas las aportaciones que ellos dan a la institución.

Comparación social: Los empleados tienden a comparar los estímulos y compensaciones alcanzados, con el de sus compañeros. Por esta comparación el empleado puede tener una percepción de equidad si hay igualdad o no. La inequidad va traer consigo muchas consecuencias, e impulsara al empleado a quitar esa desigualdad. Cuanto mayor es la inequidad presente, mayor será tensión de los trabajadores trayendo consigo la desmotivación.

#### **1.3.1.2. Teorías de contenido motivacional**

Robbinson & Judge (2009) Manifiestan que en la decada de 1950 se formularon cinco teorías sobre la motivacion de los trabajadores de una institucion, las teorías mas destacadas son:

- ✓ Maslow: Fisiológica, Seguridad, Sociales, Estima y Autorrealización
- ✓ Alderfer: Crecimiento, Relaciones y Existenciales.
- ✓ Herzberg: Higiénicos y Motivacionales.
- ✓ McClelland: Logro, Afiliación y Poder

### **Teoría de la jerarquía de las necesidades**

Abraham Maslow propone en el año 1943 la teoría de la motivación humana en su obra publicada "A theory of human motivation". Esta teoría se ha convertido en una de las más importantes en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el comportamiento organizacional, esta goza de gran aceptación (Reid, 2008). Maslow plantea una jerarquía de necesidades humanas que se encuentran organizadas y situadas en niveles, estas pueden ser concebidas como una pirámide, en la base de la pirámide se encuentra todas las necesidades primarias y en la cumbre se ubican las necesidades y factores que motivan a las personas. Esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades ordenadas de manera ascendente y son las siguientes:

**Necesidades fisiológicas:** Son las necesidades más básicas y están orientadas hacia la supervivencia del hombre: aire, bebida, comida, calor, refugio, sexo o sueño, entre otros.

**Necesidades de seguridad:** Es cuando el entorno del individuo no lo amenaza a él ni a su familia también implica la seguridad financiera: Protección, seguridad, orden, ley, límites o estabilidad, entre otros.

**Necesidades de relación social:** familia, amor, afecto, pertenencia o trabajo en grupo, entre otros.

**Necesidades de ego o estima:** logro, estatus, fama, responsabilidad o reputación, entre otros.

**Necesidades de autorrealización** va ser definido como un individuo es todo lo que puede ser y que cumplió con las fases anteriores. Maslow piensa que nadie es totalmente autorealizado, las personas tratan siempre de ser mejores y emplean sus talentos de diferentes maneras. Este aspecto es sumamente importante para la motivación de un individuo ya que deben estar motivados para que satisfagan sus necesidades y deben esforzarse por lograr el siguiente nivel hasta llegar a la actualización de sí mismo (33).

El orden en el que se van a ser satisfacer las necesidades son: primero las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y luego ascender a las necesidades secundarias más complejas (social, autorrealización y autoestima).

Existe un aspecto muy importante que deriva de esta teoría que es que una vez satisfecho unas necesidades determinadas, éstas ya no van a constituirse como elementos motivadores.

De todo esto, se desprende que para motivar a los empleados de una institución en la realización de sus tareas es necesario permitirles satisfacer en primer lugar sus necesidades básicas no satisfechas. . El valor de esta teoría ha sido de gran discusión debido a la rigidez y simplificación a la hora de definir el sistema de motivaciones y necesidades. A pesar de que esta teoría se toma como referencia, en la actualidad se pone en duda su vigencia.

### **El modelo E-R-C (Alderfer, 1969) Clayton Alderfer,**

De la Universidad de Yale, reformulo la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas planteada por Maslow, dándole un nuevo enfoque. A esta teoría se le denomina la teoría ERC (Existencia, relación y crecimiento). Esta se diferencia de la de Maslow en tres aspectos y son:

**Necesidades de Existencia:** En este grupo de necesidades básicas se incluyen la provisión de elementos básicos para la supervivencia humana. Lo que Maslow denominó como necesidades fisiológicas y de seguridad.

**Necesidades de Relación:** Estas necesidades van a afectar al deseo personal de crear vínculos de importancia y corresponden a las necesidades de relación social de Maslow.

**Necesidades de Crecimiento:** S van a referir al deseo de desarrollo individual o como lo definió Maslow, de estima o autorrealización.

### **Teoría Bifactorial (Herzberg, 1959) Frederick Herzberg**

Desarrolla una teoría bastante atractiva desde el punto de vista motivacional, él va estudiar y analizar la motivación laboral desde una perspectiva externa a diferencia de los casos anteriores. Este modelo que plantea Herzberg tiene una gran propagación y aplicación en el presente panorama empresarial. Este se basa en la división de dos grupos de factores principales: los factores higiénicos y los motivacionales. También considera que la actividad principal de un individuo es el

trabajo. Además, afirma que la satisfacción e insatisfacción laboral son dos productos que se originan de dos tipos de experiencia diferentes. Por lo tanto, Herzberg es el primero en establecer que los factores que producen insatisfacción en los empleados tienen un arranque diferente a los factores que generan satisfacción.

Los factores que producen satisfacción los denomina motivadores y los que previenen evitando la insatisfacción los denomina higiénicos. Los factores motivadores están relacionados con el contenido de trabajo en sí mismo como la responsabilidad o el reconocimiento, entre otros. Los factores higiénicos se relacionan con el contexto laboral, de los que se puede mencionar: el clima laboral, el salario o las relaciones con los compañeros.

Herzberg enuncia que cuando los trabajadores afirman sentirse satisfechos hacen referencia a factores motivacionales que están presentes en ese momento, pero no hablan de insatisfacción cuando estos factores relacionados con la satisfacción laboral están ausentes.

### **Teoría de las necesidades aprendidas (McClelland, 1961)**

McClelland presenta en 1961 su teoría de las necesidades aprendidas utilizando metodologías proyectivas. Esta nueva teoría versa acerca de tres impulsos dominantes que van a influir en la motivación.

McCLELLAND (1989), todas las necesidades se aprenden en la niñez, todo dependerá de lo que se vive en la niñez y en la edad adulta se concebirán unas necesidades más que otras, él indica que casi todos los individuos poseen “tipos de motivos” en su ente, pero con diferente intensidad (2,5). David McClelland para poder formular su Teoría de las Necesidades realizó investigaciones a gestores y ejecutivos de países desarrollados y en proceso de desarrollo, utilizando técnicas proyectivas, trabajo sobre la medición y definición de los motivos humanos (2,15).

Su estudio inicia de la forma en que piensa un individuo no de las acciones exteriores. Este utilizó un test de percepción temática, para captar muestras de pensamiento que posteriormente se estudiaron y agruparon de acuerdo a los intereses o temas manifestados en los relatos de quienes resolvieron los test. El

resultado de esta prueba demostró que las respuestas sobre los motivos de los individuos se podían clasificar en (2,4,10,11,15):

### **Necesidades de logro o realización:**

Que viene a ser el impulso de sobresalir, deseo de luchar por alcanzar el éxito. Los individuos con tendencia de necesidad de logro buscan tareas retadoras (que no sean muy fáciles, ni muy complejas). No les agradan los juegos de azar y quieren tenerlo todo bajo control. Cuando trabajan en grupo, “siempre buscaran expertos, para lograr el triunfo”. Casi todos son individuos muy optimistas, que confían en sus posibilidades. El individuo con la necesidad de logro elevado asume toda la responsabilidad de su éxito o fracaso. Esta necesidad le va impedir implicarse en escenarios abiertos o experimentales. El hecho de ser responsable va impedir que pueda delegar la autoridad, a menos que él pueda observar valores que le garanticen el desarrollo de una organización como una meta legítima.

McClelland aplica esta necesidad a los individuos que en su infancia tuvieron el placer de realizar acciones de forma satisfactoria (9). El autor, investigó ampliamente esta necesidad, argumentando que los individuos que tienen éxito van a desarrollar una fuerza que los va a impulsar a destacar, a que realicen bien sus propias tareas y conseguir ser los mejores en todo lo que realizan, estimulados no por el interés en los premios, sino por la satisfacción de logro y realización (1, 4, 9, 15).

Los trabajadores con una alta necesidad de logro, logran satisfacciones procedentes de la búsqueda de metas; el tener éxito es una labor importante para ellos (1, 4, 9, 15). Las personas con una alta necesidad de logro en su mayoría son ricos, su riqueza radica en la habilidad para el logro de metas.

De acuerdo a los resultados de sus investigaciones, a los directivos eficientes les gustan todos los contextos laborales en los que puedan desempeñar grandes responsabilidades, tienden a riesgos calculados y se fijan en metas de una intermedia dificultad (3,4,5,9,15).

Según McClelland, los grandes ejecutores se motivarán en cargos donde impera las características laborales siguientes: Responsabilidad, oportunidad de

adquirir retroalimentación de su desempeño y de los riesgos moderados (2,4,10,11,15). Una gran necesidad de logro no garantiza ser un buen gerente dentro de una gran institución, por que el individuo puede estar muy interesado en brillar por medio de las realizaciones individuales que en interesarse en los otros para que puedan sobresalir en sus lugares de trabajo. Motivo por el cual, se puede observar que el hecho de ascender a un directivo exitoso por tener una alta necesidad de logro, puede lograr ser un “no buen gerente”, así mismo que un eficiente gerente general o administrador de una organización, no necesariamente tiene una gran necesidad de logro (15,16).

### **Necesidad de poder:**

Lograr que los demás se comporten de una determinada manera, distinto a como se hubiera comportado de modo original. Constituye el deseo que tienen los individuos para poder controlar los medios que les van a permitir influir, dirigir y dominar a otros individuos (2,4,10,11,15).

McClelland, refiere que es la necesidad muy desacreditada y la que está vinculada a los individuos autoritarios. También indica que los individuos que tienen alta necesidad de poder son las que en su niñez sentían ser débiles, desamparados e inseguros; o los individuos que ostentan puestos que creen de bajo nivel y poseen sentimiento de subordinación en relación a sus superiores (2,4). Casi todos los administradores tienen una necesidad elevada de poder (2).

De acuerdo a McClelland, en el contexto laboral, los trabajadores que tienen la necesidad de poder, exploran satisfacciones que procedan de la destreza de controlar a los demás. La satisfacción procede de alcanzar a una influencia o control (2,4,10,11,15). Las instituciones que estimulan al poder, tienen una alta atracción para los individuos que poseen una alta necesidad de poder (2,10,15).

### **Necesidad de afiliación:**

Consiste en el deseo de relacionarse con otros individuos, esta necesidad es de tipo social. Para McClelland es la más importante (2,4,10,11,15).

Los individuos que tienen mayor inclinación a las necesidades de afiliación, se preocupan por el reconocimiento de los demás y buscan el trabajo en equipo.

Lo más asertivo es que se ubiquen en puestos de supervisión, en el que tener buenas relaciones es más importante que tomar decisiones (2,4).

La afiliación es imprescindible para entender las necesidades de los demás y lograr un clima laboral adecuado (2,4,10).

Los trabajadores con alta necesidad de afiliación quieren satisfacciones que procedan de acciones sociales e interpersonales. Todos ellos poseen una necesidad de “fuertes lazos interpersonales”, de “sentirse cerca” de las personas. Si ellos tuvieran que elegir entre trabajar con los que son hipotéticamente competentes o con su ambiente de amigos, ellos elegirían trabajar con su círculo de amigos (2,4).

Las necesidades de afiliación y las necesidades de poder suelen estar muy relacionadas con el éxito administrativo. Los buenos gerentes son los que poseen grandes necesidades de poder y pocas necesidades de afiliación. Se podría decir que se necesita una elevada motivación por el poder, como necesidad para la eficacia administrativa (2,4,15). Al tener conocimiento de los tipos de necesidades que plantea McClelland, tenemos que indicar que su teoría tiene tres críticas importantes (1,2,16):

La primera referida al procedimiento que usa para desarrollar su teoría: Casi todas sus conclusiones lo realizaron el mismo grupo de investigadores, la cual podría sesgar toda la información proporcionada.

La segunda, que se refiere a que si los motivos pueden o no ser enseñados a los adultos: Refiere McClelland que hay una alta certeza de religiosos y política quienes señalan que la conducta de los adultos puede modificarse en muy poco tiempo.

El tercero, referido a todos los que van a disputar la estabilidad de las necesidades: McClelland sustenta que las necesidades pueden ser socialmente modificadas a través de la educación o la capacitación.

A pesar de todas las críticas, sus oponentes concuerdan en alegar que la teoría de McClelland hasta la actualidad sigue siendo la mejor manera de enfocar y estudiar la motivación laboral (1,2,16).



## **Las dimensiones de la motivación laboral**

Se basan en la Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland, quien considera tres dimensiones:

**Necesidad de logro:** impulso de sobresalir, deseo de luchar por alcanzar el éxito

**Necesidad de poder:** Lograr que los demás se comporten de una determinada manera, distinto a como se hubiera comportado de modo original.

**Necesidad de afiliación:** Deseo de relacionarse con otros individuos, esta necesidad es de tipo social.

### **1.3.2. Variable Desempeño Laboral**

#### **Definición**

Robbinson & Judge (2009), opinan que es un proceso para determinar cuanto de exitosa a sido la institucion (o una persona o un proceso), para lograr sus actividades y los objetivos trazados. En global a nivel de la institucion el medir el desempeño laboral nos dara una evaluacion del cumplimiento de metas estrategicas a nivel personal.

Estos autores tambien mencionan que en las instituciones, solo se evalua la forma en que los trabajadores hacen sus actividades y van a incluir una descripcion del lugar de trabajo; hoy en dia las organizaciones menos jerarquicas y orientadas al servicio necesitan de mucha informacion.

Garcia (2007), define al desempeño como las actividades o todos los comportamientos visualizados en los trabajadores, que van a ser importantes para conseguir los objetivos de la institucion y estos pueden ser evaluados de acuerdo a las competencias de cada trabajador y que grado de contribucion aportan a la institucion. Algunos investigadores proponen que el concepto de desempeño laboral deberia completarse con explicarles que se espera de los trabajadores, sumado a esto una constante orientacion del desempeño efectivo.

Chiavenato (2002), define como la eficacia del empleado dentro de la institucion y tambien necesaria, realizando sus actividades con gran labor y

satisfacción. De este modo el desempeño laboral de los empleados dependerá de su comportamiento y del logro de los resultados (p. 360).

Ministerio de salud (1999) hace mención sobre el desempeño como: Proceso que radica en estudiar cómo se desenvuelve el trabajador en la institución donde labora, con la finalidad de poder identificar y emplear estrategias de capacitación, entrenamiento, motivación a través de salarios entre otros, y estos a su vez puedan mantener o mejorar el nivel de competitividad (p.44). El desempeño laboral para el MINSA tiene como finalidad poder emplear medidas de gestión lo cual permitirá incrementar el progreso de los individuos.

### **Evaluación del desempeño**

Werther & Davis y Guzmán (2014) definen la evaluación de desempeño como todo el proceso que va a permitir medir el rendimiento del trabajador, el cual va a medir toda la contribución a la institución, determinando que el trabajador permanezca o no en la institución. Casi todos los trabajadores necesitan que se les brinde retroalimentación de la manera en la que llevan a cabo sus actividades y si se están cumpliendo con las tareas asignadas, pero para los gestores es importante evaluar el desempeño de cada trabajador y estos van a hacer decisiones de las acciones a tomar; si el desempeño es inferior a lo esperado el gestor debe realizar acciones correctivas, cuando el desempeño es satisfactorio se debe estimular al trabajador. Las evaluaciones informales basadas en el trabajo diario van a ser necesarias pero insuficientes (p. 216).

Chiavenato I. (2000) Define a la evaluación del desempeño como todo proceso sistemático, el cual contiene un orden y el objetivo es dar un juicio de valor de las capacidades, las actividades y las responsabilidades que tiene cada trabajador de la institución en su puesto de trabajo. También va a ser el responsable de hacer las diferencias que fueron conseguidas en cierto momento de todos los resultados o metas.

Todo este proceso es variable y continuo debido a que las instituciones son muy diferentes y van a depender del conjunto de tareas y labores que desarrolla cada trabajador en la institución.

## **Metodos de evaluacion del desempeño laboral**

Werther & Davis (2008) Los autores mencionaron que la autoevaluacion es un metodo muy usado en todos los casos donde la finalidad sea estimular el crecimiento personal.

Cuando los empleados se autoevaluan, es poco probable que se observen actitudes defensivas, constituyendose este como un aspecto que motiva el desarrollo personal. La autoevaluacion en muchos casos es usado para tener conocimiento de los aspectos que se deben mejorar, este instrumento puede constituirse de gran uso para determinar a futuro los objetivos personales (p. 323).

El autor tambien refiere que la autoevaluacion es una herramienta para lograr el compromiso y la participacion de cada trabajador en la institucion, con el objetivo de que ellos puedan identificar sus fortalezas y debilidades, logrando posteriormente la mejora y el desarrollo profesional. El autor tambien hace referencia que la finalidad de las autoevaluaciones es que cada trabajador se concientice del alto agregado que va aportar a la institucion, logrando mejorar el desempeño de ellos mismos y que se pueda alcanzar el éxito de la organización.

Chiavenato I. (2000) sustento: Que todas las personas pueden y deben evaluar su propio desempeño, como un instrumento para conseguir lo deseado y alcanzar sus objetivos. Identificando sus necesidades y carencias personales mejoraran el desempeño laboral individual (p. 388).

La autoevaluacion es bastante utilizado en compañías modernas, ya que estan no solo proporcionana un juicio de valor del rendimiento laboral, si no tambien proporcionan a los empleados de la institucion poder identificar la necesidad y responsabilidad de continuar capacitandose y lograr su desempeño laboral para conseguir los objetivos planteados por la institucion.

Werther & Davis (2008), estos autores hacen referencia de la evaluacion 360° y opinan lo siguiente:

En este metodo de evaluacion de desempeño participan los empleados que tienen un contacto directo con el evaluado, sumado a esto los compañeros directos

y los jefes inmediatos. La ventaja de este metodo es que podemos desarrollar planes personales, ya que va determinar los espacios que el trabajador o el equipo necesitan para crecer y desarrollarse (p. 328).

Con este metodo de 360° obtienes en forma ordenada opiniones de distintas personas en referencia al rendimiento de un trabajador en particular de un area o de toda la institucion. Se puede utilizar de distintas formas con el fin de mejorar el desempeño individual o de todo el equipo, para lograr los objetivos de la institucion.

Los autores tambien mencionan que se puede realizar la evaluacion a travez de dos modalidades: La primera modalidad se refiere a la evaluacion de las competencias que tiene el trabajador y que se relacionan con su trabajo. La segunda modalidad se refiere a la evaluacion de las competencias que son necesarias para lograr un excelente desempeño laboral y nos dan a conocer si el empleado las tiene o no (p. 328).

Chiavenato I. (2000) define la evaluacion de desempeño de acuerdo a escalas graficas como: El metodo de evaluacion de desempeño de las personas, esta dado por los factores de la evaluacion anteriormete definidos y aceptados. Estos factores estan adecuadamente determinados conteniendo un resumen simple, objetivo y muy claro (p. 367). Estos factores estan en funcion de las caracteristicas propias de cada empleado como: La produccion, cooperacion, calidad, conocimientos, creatividad, comprension, realizacion y otros.

Werther & Davis (2008) estos autores definen la evaluacion de desempeño a traves de escalas graficas o conceptos como: Evalua el desempeño laboral a traves de factores anticipadamente clasificados y aceptados a los trabajadores. Dichos factores de evaluacion son peculiaridades con alto valor que debe poseer cada empleado y que debe someterse a evaluacion (p. 327).

Gomez, Balkin, & Cardy (2008) De acuerdo a estos autores el desempeño laboral se encuentra relacionado con el analisis del puesto de trabajo, inmerso a

esto las competencias, habilidades, conocimientos y destrezas de los empleados, como también los resultados que se obtienen de sus actividades en la institución.

### **Dimensiones del Desempeño Laboral**

Las dimensiones del desempeño laboral fueron aprobadas con la Resolución Directoral N° 198-DGHHV-2015 y considera lo siguiente:

**Planificación:** Califica la capacidad del empleado para elaborar, ejecutar y evaluar su trabajo también la habilidad para racionalizar los recursos establecidos.

**Responsabilidad:** Califica los compromisos asumidos para el cumplimiento de las funciones encomendadas.

**Iniciativa:** Califica el nivel de actuación y naturalidad propia, no siendo necesario las instrucciones y la supervisión.

**Oportunidad:** Cumple con los plazos determinados.

**Calidad del trabajo:** Asertividad y fallas, precisión y orden en la entrega del trabajo.

**Confiabilidad y discreción:** utiliza la información adecuadamente del puesto que desempeña.

**Relaciones Interpersonales:** Califica el trato interpersonal y el ajuste a su entorno.

**Cumplimiento de las normas:** Califica el acatamiento de las normas interinstitucionales.

### **Beneficios**

Chiavenato I. (2002) La evaluación de desempeño tiene beneficios para el gerente y el subalterno

### **Beneficios para el gestor**

La evaluación es idónea para contrarrestar la subjetividad. Mantener la comunicación con sus subalternos, con el objetivo de hacerles partícipes y conocedores de su desempeño laboral.

## **Beneficios para el subalterno**

Se establece las reglas de juego y cual es la manera de actuar y desempeñarse en la institucion donde labora.

Que expectativas tiene el gerente frente a su desempeño, conociendo la evaluacion del empleado identificar sus puntos fuertes y debiles.

Conocer que medidas adoptara el gerente al tener la informacion precisa para mejorar el desempeño laboral, y tambien las que el empleado adoptara para mejorar.

## **Aplicaciones de la evaluación del desempeño**

Chiavenato (2009) aclara que la evaluación del desempeño tiene varias aplicaciones y propósitos.

Considerado como un proceso para añadir a empleados, utilizado como un insumo para el catálogo de las habilidades, con el propósito de obtener un banco de talentos y la organización de los recursos humanos. Establece el inicio de la información para el reclutamiento y selección ya que da a conocer las características y actividades idóneas de los nuevos empleados que serán evaluados posteriormente.

Proceso para reclutar a las personas, da la información concerniente a la forma en que el trabajador se integra e identifica en su puesto, sus actividades y competencias.

Proceso para estimular a los trabajadores, ya que va ayudar a la institución a identificar que trabajador necesita ser motivado y también quien debe ser separado de la institución.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018?

### **Problemas Específicos**

**Problema 1:**

¿Cuál es la relación que existe entre motivación de la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018?

**Problema 2:**

¿Cuál es la relación que existe entre motivación de la necesidad de poder y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018?

**Problema 3:**

¿Cuál es la relación que existe entre motivación de la necesidad de afiliación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018?

**1.5. Justificación del estudio****Teórica**

La presente investigación tiene una justificación teórica, ya que en nuestro medio no existen estudios referentes al tema y menos en el ámbito hospitalario, de igual manera cuenta con todas las características de ser novedoso y que aportara conocimientos; al lograr los objetivos del mismo, permitirá identificar y conocer los aspectos que se relacionan a la motivación laboral según la teoría de McClellan y el desempeño laboral, este será presentado a la gestión del hospital Guillermo Díaz de la Vega como una propuesta, que pueda ser de utilidad en la solución a la problemática encontrada mejorando el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y por ende mejorar la calidad de atención al usuario.

**Práctica**

La investigación nos permitirá comprender la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el hospital Guillermo Díaz de la Vega, el cual puede ser usado con el objetivo de gestionar el recurso humano para lograr un óptimo desempeño laboral, beneficiando directamente en la atención a los usuarios que requieren de profesionales competentes y altamente calificados.

**Metodológica**

El presente trabajo de investigación nos da un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable. Lo novedoso es que existe un sinfín de instrumentos utilizados para medir motivación y desempeño laboral, pero en este se eligió utilizar lo propuesto por McClellan basado en tres necesidades: logro, poder y afiliación; el cual se relacionó al desempeño laboral. Es un instrumento metodológico para nuevas instancias de evaluación a nivel local y que pueden ser replicadas en diferentes centros asistenciales que tengan similares características.

## **Social**

La relevancia social del presente estudio, radica en la importancia que tiene la motivación y la relación directa e influyente en el desempeño laboral en todas las instituciones, ya que, a través de un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, se busca alcanzar un aumento de la productividad sin olvidar al recurso humano.

### **1.6. Hipótesis**

#### **Hipótesis General**

Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

#### **Hipótesis Específicas**

##### **Hipótesis específica 1**

A menor motivación de la necesidad de logro está relacionado a menor desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

##### **Hipótesis específica 2**

A menor motivación de la necesidad de poder está relacionado a menor desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

##### **Hipótesis específica 3**



A menor motivación de la necesidad de poder se relacionado a menor desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

### **Objetivos Específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la motivación de la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre motivación de la necesidad de poder y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la motivación de la necesidad de poder y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

## **II.MARCO METODOLOGICO**

## 2.1. Diseño de Investigación

### Metodología

Bunge (1983) define al metodo como un procedimiento utilizado para tratar un grupo de problemas, y según su naturaleza cada problema necesita de un grupo de metodos, tecnicas e intrumentos individuales.

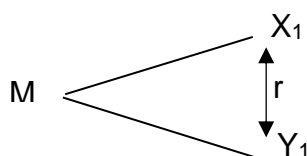
Por esta razon en nuestra investigacion acudimos al metodo inductivo deductivo , el cual nos permite analizar el tema de acuerdo a la teoria y poder inferir por medio de los resultados del cuestionario la relacion que existe entre la motivacion y el desempeño laboral. Este metodo tambien es conocido como hipotetico.deductivo, ya que se va formulando las hipotesis, que va acorde al razonamiento deductivo, que posteriormente se valida empiricamente.

### Tipo de investigación:

La presente investigación corresponde al tipo aplicada, ya que su finalidad es utilizar conocimientos demostrados para producir nuevos conocimientos se preocupa de su aplicación práctica. Se realiza para conseguir conocimientos y campos de investigación nuevos, sin pretender tener un fin práctico específico e inmediato. Está encaminado a conocer y perseguir la resolución de problemas amplios y de validez general. (Landeau, 2007).

### Diseño

La investigación es descriptiva ya que los fenómenos pueden ser observables y capaces de ser cuantificados, utiliza una metodología empírico analítica y realiza el análisis de datos a través de pruebas estadísticas. Correlacional ya que nos permitirá conocer la relación que existe entre las variables en un contexto específico para posteriormente contar con su interpretación Es transversal ya que recopilan los datos en un momento único. (Landeau, 2007)



**Donde:**

M= Muestra

X: variable 1

Y: Variable 2

R= correlación

**2.2. Variables operacionalización****V 1: Motivación laboral**

Chiavenato I. (2002) La motivación es el estímulo que tienen las personas para lograr sus necesidades; por ende es el mecanismo de impulsar a una persona para que ejecute una acción que pueda satisfacer su necesidad y lograr los objetivos de la institución con el mejoramiento de sus actitudes y habilidades.

Las dimensiones consideradas para esta variable son: Necesidad de logro, poder y afiliación.

**V 2: Desempeño laboral**

Ministerio de salud (1999) Proceso que radica en estudiar como se desenvuelve el trabajador en la institución donde labora, con la finalidad de poder identificar y emplear estrategias de capacitación, entrenamiento, motivación a través de salarios entre otros, y estos a su vez puedan mantener o mejorar el nivel de competitividad (p.44).

Las dimensiones consideradas para esta variable son: Planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas.

**Tabla 1:**

**Operacionalización de la variable motivación laboral**

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 1:</b>  <b>Motivación laboral.</b>                      La motivación es el estímulo que tienen las personas para lograr sus necesidades; por ende es el mecanismo de impulsar a una persona para que ejecute una acción que pueda satisfacer su necesidad y lograr los objetivos de la institución con el mejoramiento de sus actitudes y habilidades. Chiavenato (2002)</p>	<p>Constituido por un Cuestionario con 15 reactivos, 5 preguntas para cada dimensión la escala utilizada es de tipo Likert.</p>	<p><b>DIMENSION 1</b>  <b>Necesidad de logro.</b>                      Constituye el impulso de sobresalir, deseo de luchar por alcanzar el éxito. Los individuos con tendencia de necesidad de logro buscan tareas retadoras (que no sean muy fáciles, ni muy complejas). McCLELLAND (1989).</p>	<p>1.Toma de decisiones.                      2.Logro de objetivos.</p>
		<p><b>DIMENSION 2</b>  <b>Necesidad de poder.</b>                      Lograr que los demás se comporten de una determinada manera, distinto a como se hubiera comportado de modo original. Constituye el deseo que tienen los individuos para poder controlar los medios que les van a permitir influir, dirigir y dominar a otros individuos. McCLELLAND (1989).</p>	<p>1.Participación.                      2.Influencia en los demás.</p>
		<p><b>DIMENSION 3</b>  <b>Necesidad de afiliación.</b>                      Consiste en el deseo de relacionarse con otros individuos, esta necesidad es de tipo social. McCLELLAND (1989).</p>	<p>1.Socialización.                      2.Trabajo en grupo.</p>

**Tabla 2:**

**Operacionalización de la variable Desempeño laboral (profesionales)**

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 2</b> <b>Desempeño laboral.</b></p> <p>Proceso que radicar en estudiar como se desenvuelve el trabajador en la institucion donde labora, con la finalidad de poder identificar y emplear estrategias de capacitacion, entrenamiento, motivacion a traves de salarios entre otros, y estos a su vez puedan mantener o mejorar el nivel de competitividad (p.44). Ministerio de Salud (1999).</p>	<p>Se define a través de sus indicadores Cuestionario de encuesta de 20 reactivos de 5 respuestas de tipo Likert</p>	<p><b>DIMENSIÓN 1</b> <b>Planificación.</b> Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados (DIRESA, 2015).</p>	<p>1. Capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio. 2. Capacidad para calificar al personal a su cargo. 3. Habilidad para racionalizar los recursos</p>
		<p><b>DIMENSIÓN 2</b> <b>Responsabilidad.</b> Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas (DIRESA, 2015).</p>	<p>4. Compromiso con el cumplimiento oportuno y adecuado de las funciones encomendadas.</p>
		<p><b>DIMENSIÓN 3</b> <b>Iniciativa.</b> Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad (DIRESA, 2015)</p>	<p>5. Grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión. 6. Generación de nuevas soluciones (originalidad) ante problemas de trabajo.</p>
		<p><b>DIMENSIÓN 4</b> <b>Oportunidad.</b> Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados (DIRESA, 2015).</p>	<p>7. Cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.</p>
		<p><b>DIMENSIÓN 5</b> <b>Calidad de trabajo.</b> Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado (DIRESA, 2015).</p>	<p>8. Incidencia de aciertos y errores. 9. Consistencia de precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.</p>

		<b>DIMENSIÓN 6</b> <b>Confiabilidad y discreción.</b> Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva (DIRESA, 2015).	10. Uso adecuado de la información que por el puesto debe conocer y guardar reserva.
		<b>DIMENSIÓN 7</b> <b>Relaciones interpersonales.</b> Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo (DIRESA, 2015).	11. Interrelación personal. 12. Adaptación al trabajo en equipo.
		<b>DIMENSIÓN 8</b> <b>Cumplimiento de normas.</b> Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros (DIRESA, 2015).	13. Cumplimiento de normas institucionales (Directivas, Procedimientos, entre otros)

## 2.3. Población y Muestra

### Población

La población que se ha considerado para la investigación estuvo compuesta por 141 enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega.

Según Hernandez, Fernandez, & Baptista (2003) lo definen como el acumulo de todos los individuos que tengan las mismas características y que se pueda identificar si pertenecen o no a la poblacion objetiva.

### Muestra

Según Hernandez, Fernandez, & Baptista (2003) definen que en una muestra probabilística todos los individuos de la población están en la misma posibilidad de ingresar en la muestra y estos serán obtenidos definiendo claramente las características de la población y el tamaño de muestra y a través de la selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis.

Nuestra investigación considero una muestra probabilística, para tal efecto se ha tomado en cuenta un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen

de error. Realizado el cálculo se obtuvo una muestra de 103 enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la vega.

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

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

### **Técnica**

Según la Universidad Cesar Vallejo (2014) define a la técnica como un modo sistematizado, operativo que nos sirve para la solución de problemas prácticos.

Para nuestra investigación se consideró la encuesta.

### **Instrumento**

Para recoger la información relevante de las unidades de estudio se ha considerado el cuestionario de preguntas.

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2003) definen al cuestionario como un grupo de interrogantes respecto de una o más variables que van a ser medidas. Estas deben ser congruentes con el planteamiento del problema e hipótesis. Es el instrumento más utilizado para recolectar datos.

El cuestionario de preguntas estuvo compuesto por 55 ítems, de los cuales para la variable motivación se consideró 15 ítems. Sin embargo esta variable estuvo compuesta por 3 dimensiones, por lo tanto para cada dimensión se ha considerado 5 ítems; las alternativas de respuesta fueron politómicas de tipo escala Likert y ordinal: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

De igual forma para la segunda variable desempeño laboral se consideró 40 ítems, esta variable estuvo compuesta por 8 dimensiones y para cada una de ellas se consideró 5 ítems; las alternativas fueron politómicas de tipo escala Likert y ordinal: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).



El instrumento de investigación fue sometido previamente a 2 procesos de evaluación: el juicio de expertos y la prueba de confiabilidad estadística con el alfa de cronbach y kappa.

Los resultados del juicio de expertos arrojó una opinión favorable para la aplicación. Los profesionales que validaron el instrumento de investigación fueron: Dr. Julio Eduardo Diestra Palacios, Dr. Raul Ochoa Cruz y la Mag. Gregoria Choque Flores.

Posteriormente se realizó la prueba de confiabilidad estadística por variables de estudio, el resultado fue el siguiente:

Tabla 3:

Estadística de fiabilidad para la variable 1: Motivación laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	15

Teniendo los resultados del análisis de fiabilidad que es ,90 puntos y de acuerdo a los valores de la tabla del alfa de Cronbach, se establece que el instrumento empleado en la medición es de consistencia alta.

Tabla 4:

Estadística de fiabilidad para la variable 2: Motivación laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	8

Teniendo los resultados del análisis de fiabilidad que es ,882 puntos y de acuerdo a los valores de la tabla del alfa de Cronbach, se establece que el instrumento empleado en la medición es de consistencia alta.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

En la investigación todos los resultados fueron analizados y se presentaron en tablas y figuras.

La base de datos que se obtuvo en la investigación, fue sometida a análisis estadístico, se hizo el uso de la estadística descriptiva para el objetivo del estudio.

La prueba estadística de Rho de Spearman, se utilizó para llevar a cabo la prueba de la hipótesis ya que se trabajó con escalas ordinales el cual es confirmado por Guillen (2013) quien refiere que es una prueba estadística que va a permitir medir la correlación o la asociación de dos variables y se aplica cuando las mediciones se efectúan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos.

## **2.6. Aspectos éticos**

Con la autorización de la Dirección y de la Unidad de Docencia e Investigación del Hospital Regional Guillermo Díaz de la vega, se procedió con el recojo de la información para ello se informó a cada encuestado el objetivo, la importancia del trabajo y la confidencialidad de la información emitida; esto a través de la ficha de consentimiento informado que fue anexado en las encuestas de motivación y desempeño laboral; también se les informó que es voluntario sin ejercer presión u obligación.

La investigación realizada, cumplió con todos los ítems determinados en el diseño de la investigación cuantitativa requerida por la Universidad Cesar Vallejo, los datos fueron veraces, se respetó la propiedad intelectual, creencias culturales, religiosas y morales.

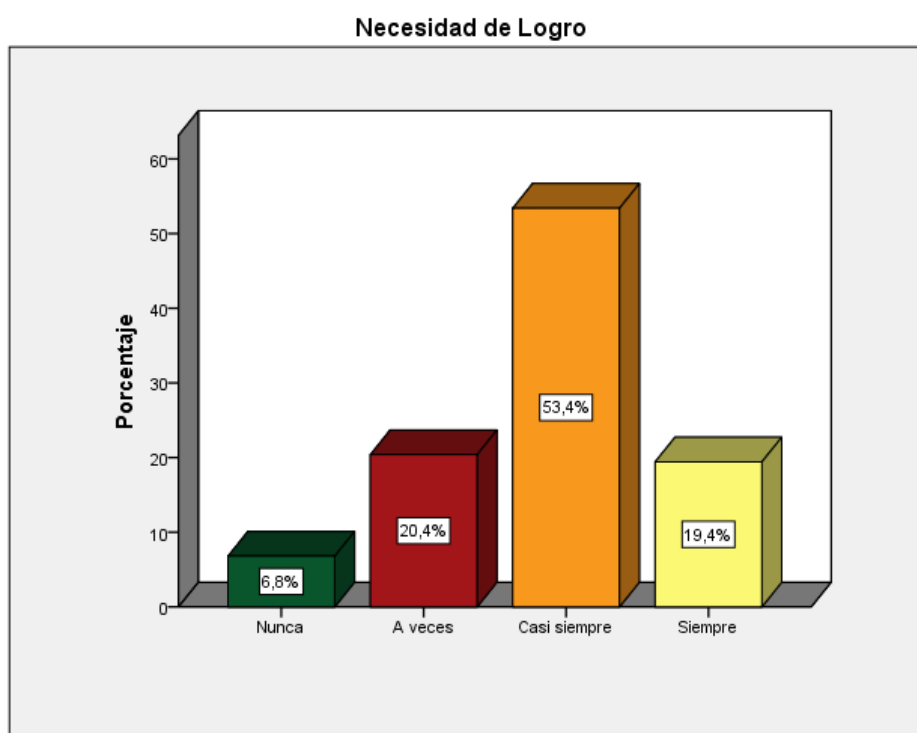
### **III.RESULTADOS**

### 3.1. Descripción de resultados

Tabla 5:

<b>Necesidad de Logro</b>				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	7	6,8	6,8	6,8
	A veces	21	20,4	20,4	27,2
	Casi siempre	55	53,4	53,4	80,6
	Siempre	20	19,4	19,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 01:

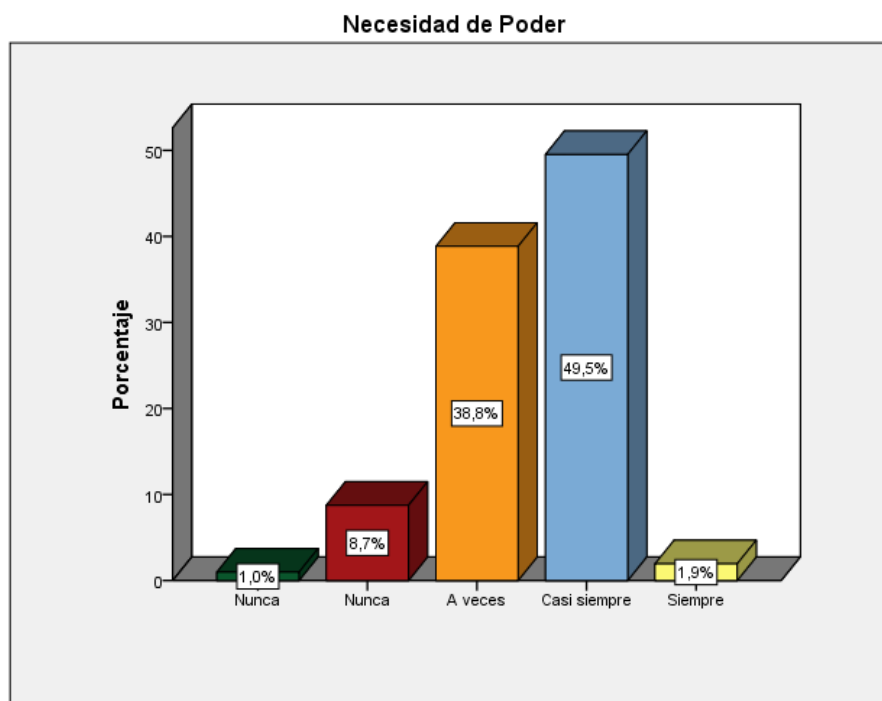


En la figura 01 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre la necesidad de logro a nivel institucional. Del total el 53,4% manifiesta que casi siempre se percibe en los trabajadores necesidad de logro, un 20,4% precisa que a veces se muestra necesidad de logro, un 19,4% manifiesta que siempre demuestran necesidad de logro y solamente un 6,8% precisa que nunca los trabajadores muestran necesidad de logro.

Tabla 6:

Necesidad de Poder					
				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	1	1,0	1,0	1,0
	Nunca	9	8,7	8,7	9,7
	A veces	40	38,8	38,8	48,5
	Casi siempre	51	49,5	49,5	98,1
	Siempre	2	1,9	1,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 02:

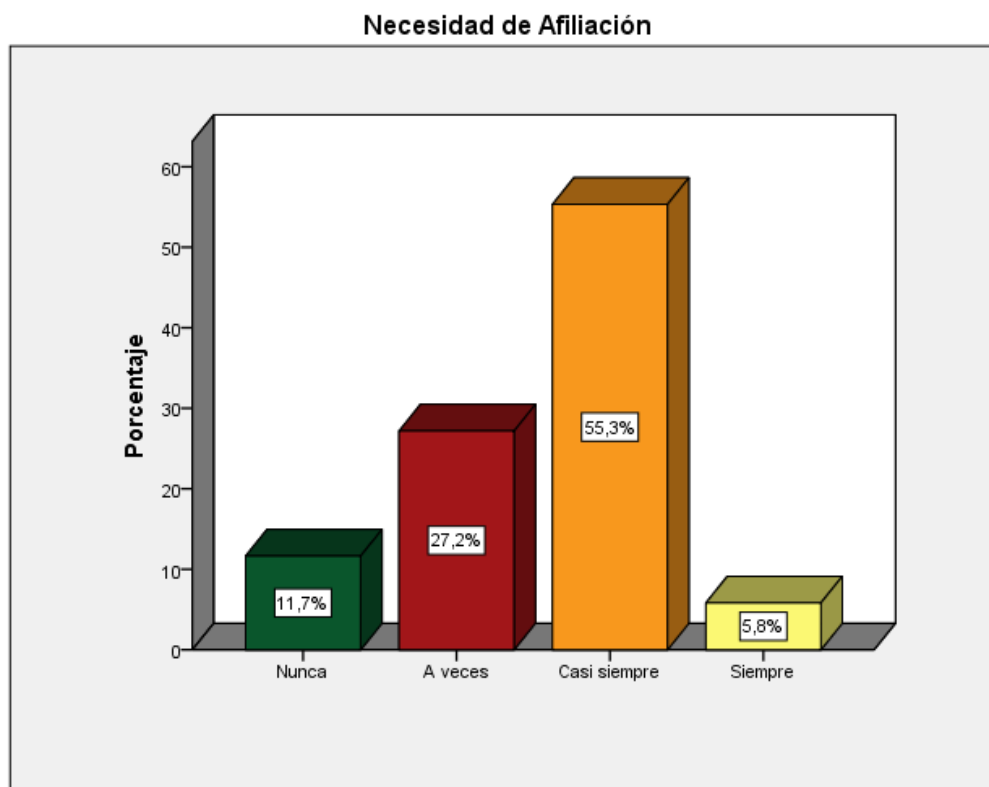


En la figura 02 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre la necesidad de poder a nivel institucional. Del total el 49,5% manifiesta que casi siempre se percibe en los trabajadores necesidad de poder, un 38,8% precisa que a veces se muestra necesidad de poder, un 8,7% manifiesta que nunca demuestran necesidad de poder, un 1,9% precisa que siempre se muestra necesidad de poder y solamente un 1,0% manifiesta que nunca los trabajadores muestran necesidad de poder.

Tabla 7:

Necesidad de Afiliación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	11,7	11,7	11,7
	A veces	28	27,2	27,2	38,8
	Casi siempre	57	55,3	55,3	94,2
	Siempre	6	5,8	5,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 3:

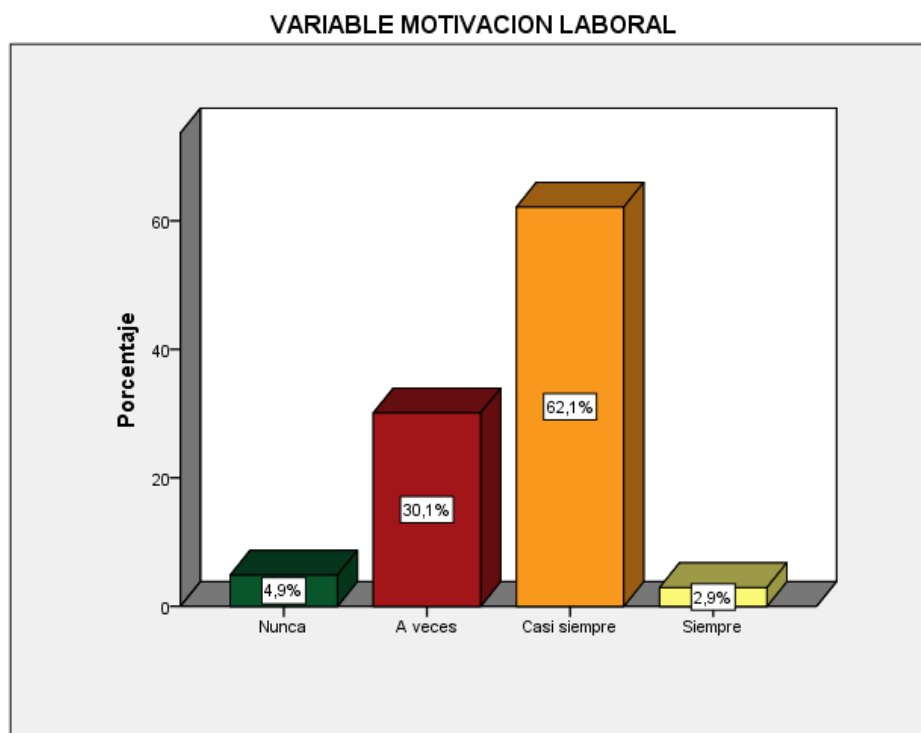


En la figura 03 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre la necesidad de afiliación a nivel institucional. Del total el 55,3% manifiesta que casi siempre se percibe en los trabajadores necesidad de afiliación, un 27,2% precisa que a veces se muestra necesidad de afiliación, un 11,7% manifiesta que nunca demuestran necesidad de afiliación y solamente un 5,8% precisa que siempre los trabajadores muestran necesidad de afiliación.

Tabla 8:

VARIABLE MOTIVACION LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,9	4,9	4,9
	A veces	31	30,1	30,1	35,0
	Casi siempre	64	62,1	62,1	97,1
	Siempre	3	2,9	2,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 04:

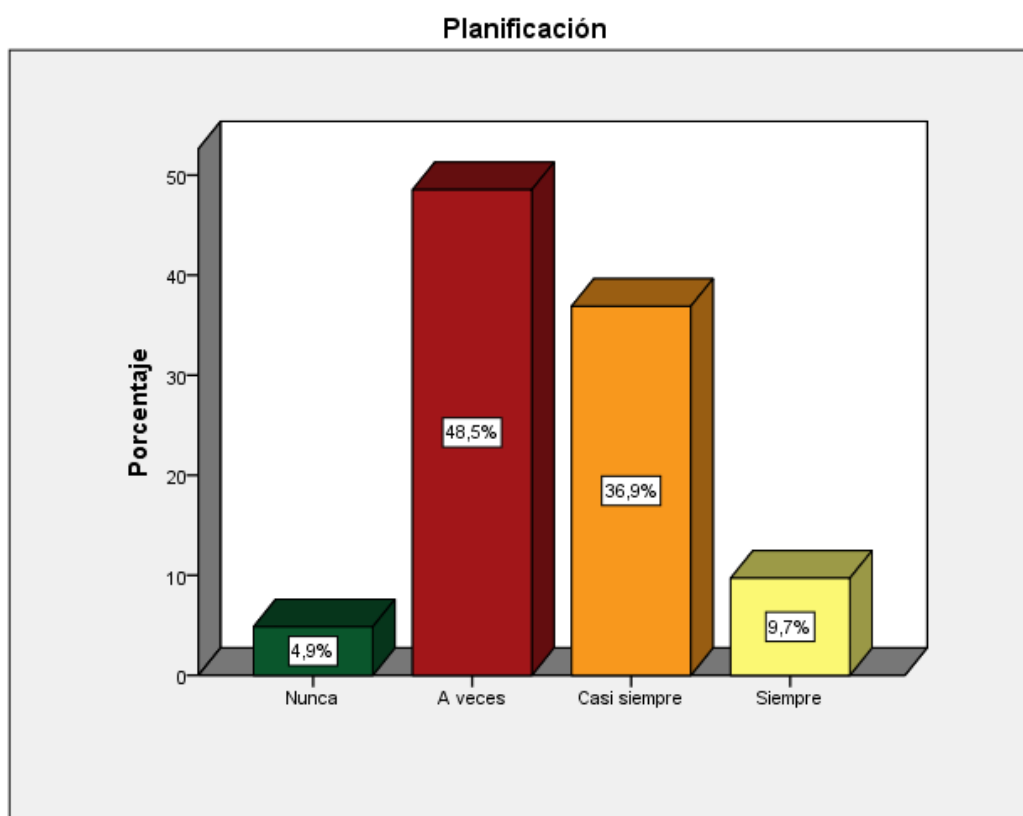


En la figura 04 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre la motivación laboral a nivel institucional. Del total el 62,1% manifiesta que casi siempre se percibe en los trabajadores motivación laboral, un 30,1% precisa que a veces se muestra motivación laboral, un 4,9% manifiesta que nunca demuestran motivación laboral y solamente un 2,9% precisa que siempre los trabajadores muestran motivación laboral.

Tabla 9:

Planificación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,9	4,9	4,9
	A veces	50	48,5	48,5	53,4
	Casi siempre	38	36,9	36,9	90,3
	Siempre	10	9,7	9,7	100,0
Total		103	100,0	100,0	

Figura 5:



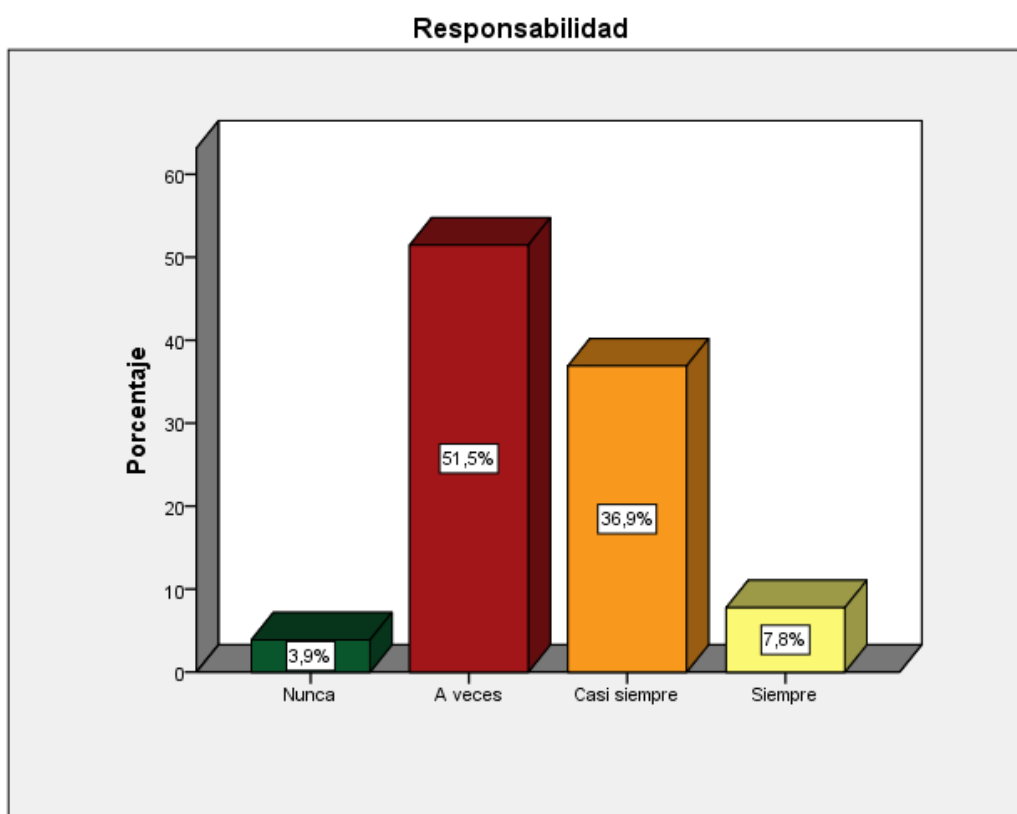
En la figura 05 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre la planificación a nivel institucional. Del total el 48,5% manifiesta que a veces se percibe en los trabajadores planificación, un 36,9% precisa que casi siempre se muestra planificación, un 9,7% manifiesta que siempre demuestran planificación y solamente un 4,9% precisa que nunca los trabajadores muestran planificación.



Tabla 10:

Responsabilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,9	3,9	3,9
	A veces	53	51,5	51,5	55,3
	Casi siempre	38	36,9	36,9	92,2
	Siempre	8	7,8	7,8	100,0
Total		103	100,0	100,0	

Figura 06:

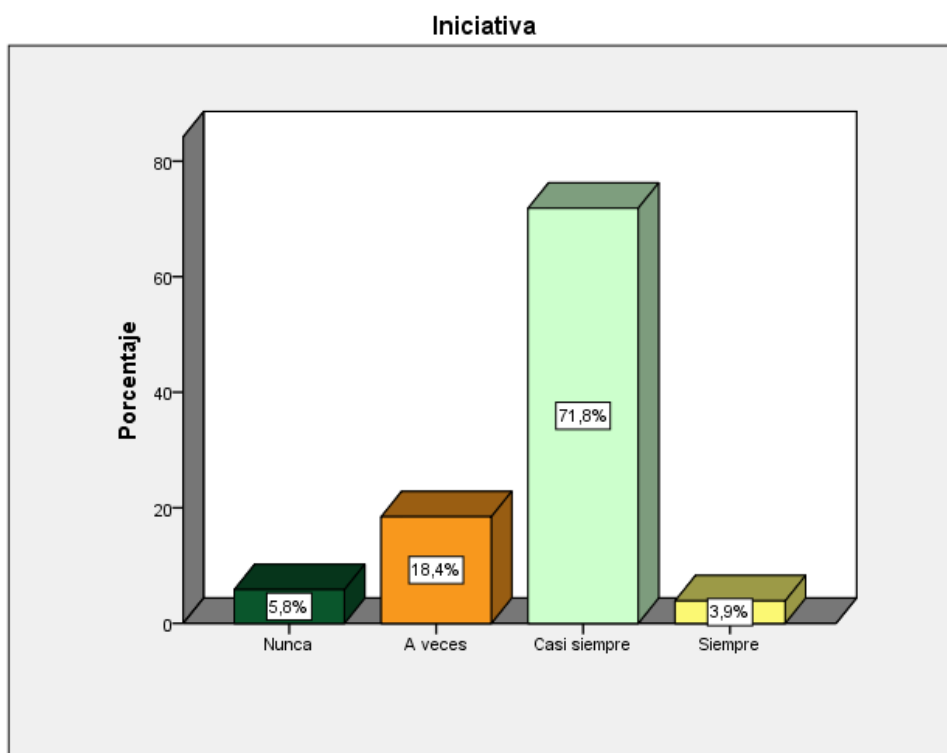


En la figura 06 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre la responsabilidad a nivel institucional. Del total el 51,5% manifiesta que a veces se percibe en los trabajadores responsabilidad, un 36,9% precisa que casi siempre se muestra responsabilidad, un 7,8% manifiesta que siempre demuestran responsabilidad y solamente un 3,9% precisa que nunca los trabajadores muestran responsabilidad.

Tabla 11:

Iniciativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5,8	5,8	5,8
	A veces	19	18,4	18,4	24,3
	Casi siempre	74	71,8	71,8	96,1
	Siempre	4	3,9	3,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 7:

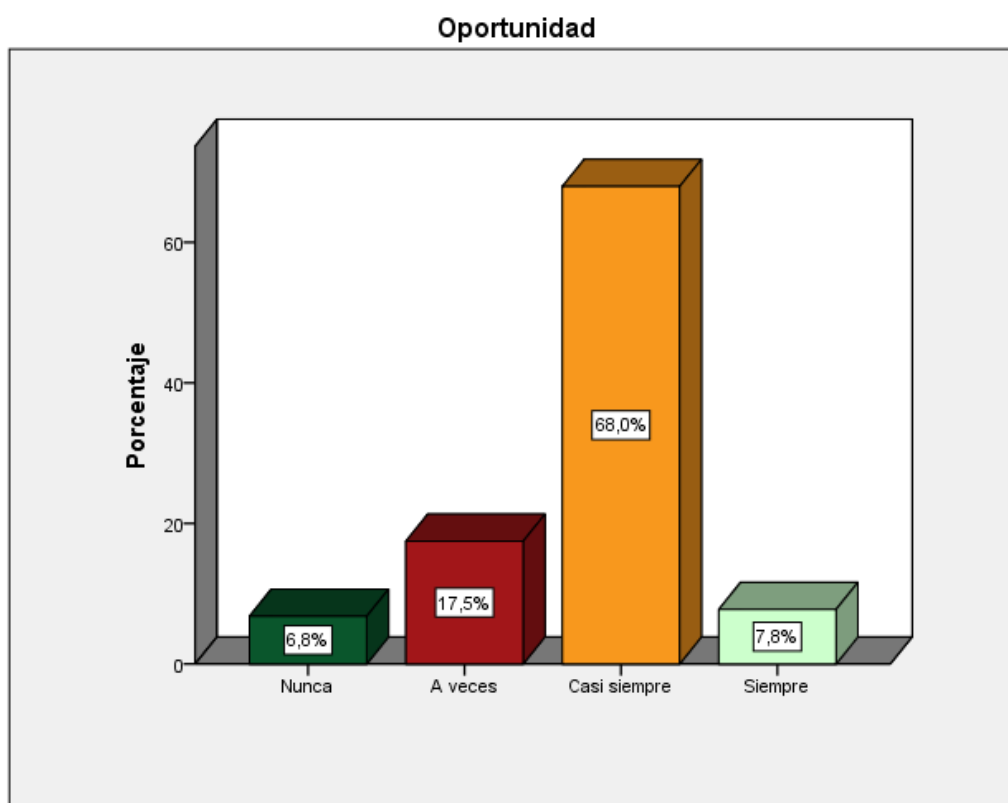


En la *figura 07* se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre la iniciativa a nivel institucional. Del total el 71,8% manifiesta que casi siempre se percibe en los trabajadores iniciativa, un 18,4% precisa que a veces se muestra iniciativa, un 5,8% manifiesta que nunca demuestran iniciativa y solamente un 3,9% precisa que siempre los trabajadores muestran iniciativa.

Tabla 12:

Oportunidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	6,8	6,8	6,8
	A veces	18	17,5	17,5	24,3
	Casi siempre	70	68,0	68,0	92,2
	Siempre	8	7,8	7,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 08:

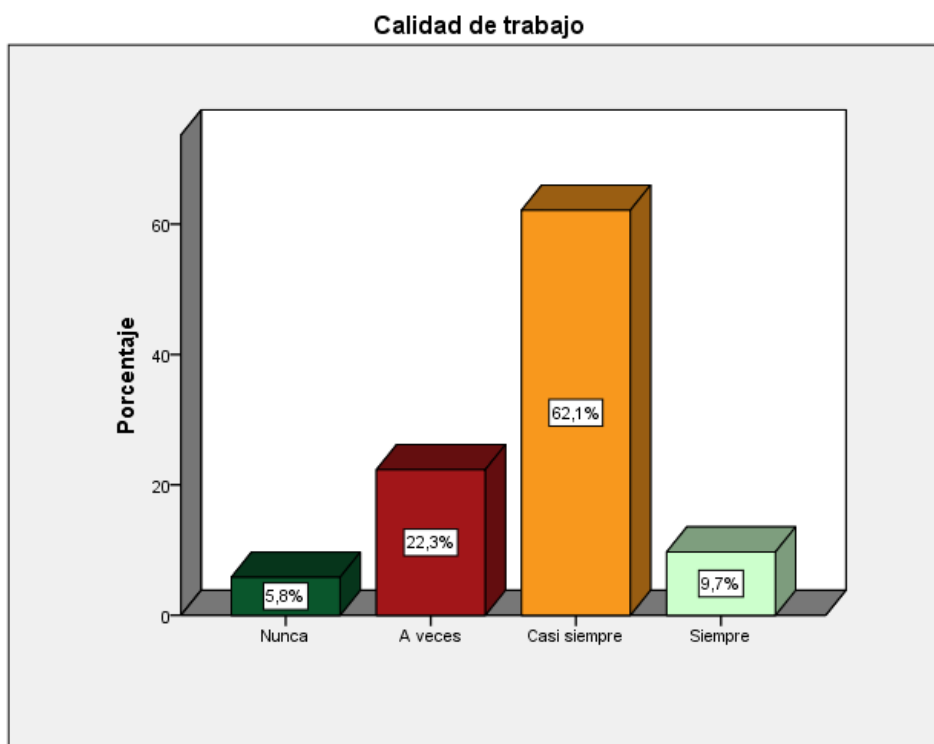


En la figura 08 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre la oportunidad a nivel institucional. Del total el 68,0% manifiesta que casi siempre se percibe en los trabajadores oportunidad, un 17,5% precisa que a veces se muestra oportunidad, un 7,8% manifiesta que siempre demuestran oportunidad y solamente un 6,8% precisa que nunca los trabajadores muestran oportunidad.

Tabla 13:

Calidad de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5,8	5,8	5,8
	A veces	23	22,3	22,3	28,2
	Casi siempre	64	62,1	62,1	90,3
	Siempre	10	9,7	9,7	100,0
Total		103	100,0	100,0	

Figura 09:

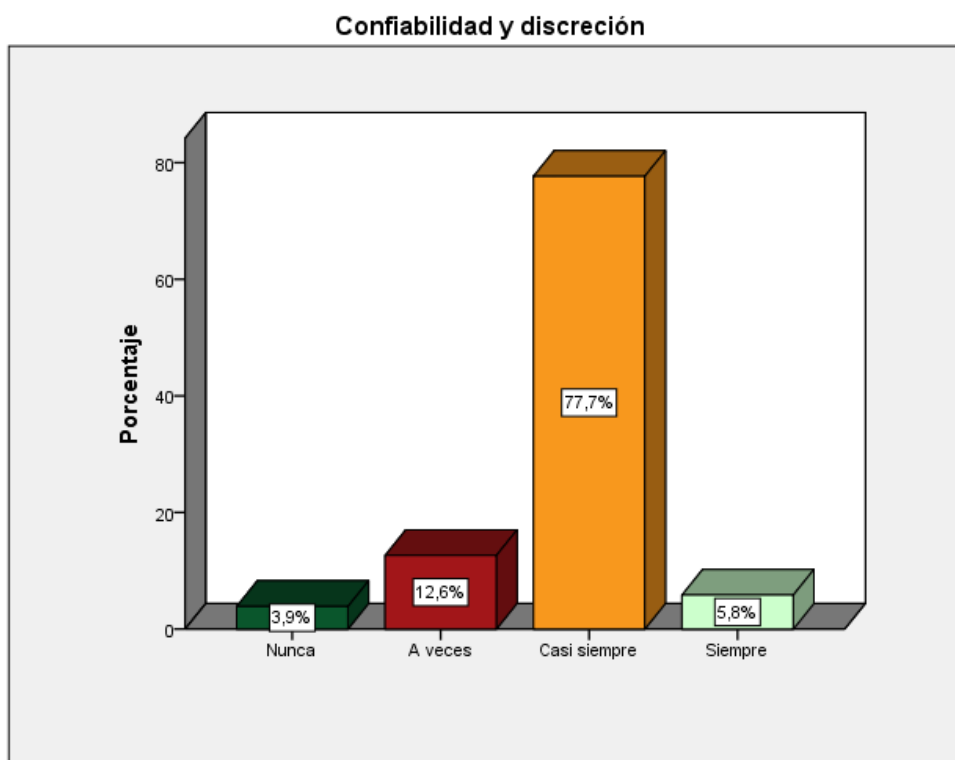


En la figura 09 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre la calidad de trabajo a nivel institucional. Del total el 62,1% manifiesta que casi siempre se percibe en los trabajadores calidad de trabajo, un 22,3% precisa que a veces se muestra calidad de trabajo, un 9,7% manifiesta que siempre demuestran calidad de trabajo y solamente un 5,8% precisa que nunca los trabajadores muestran calidad de trabajo.

Tabla 14:

Confiabilidad y discreción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,9	3,9	3,9
	A veces	13	12,6	12,6	16,5
	Casi siempre	80	77,7	77,7	94,2
	Siempre	6	5,8	5,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 10:

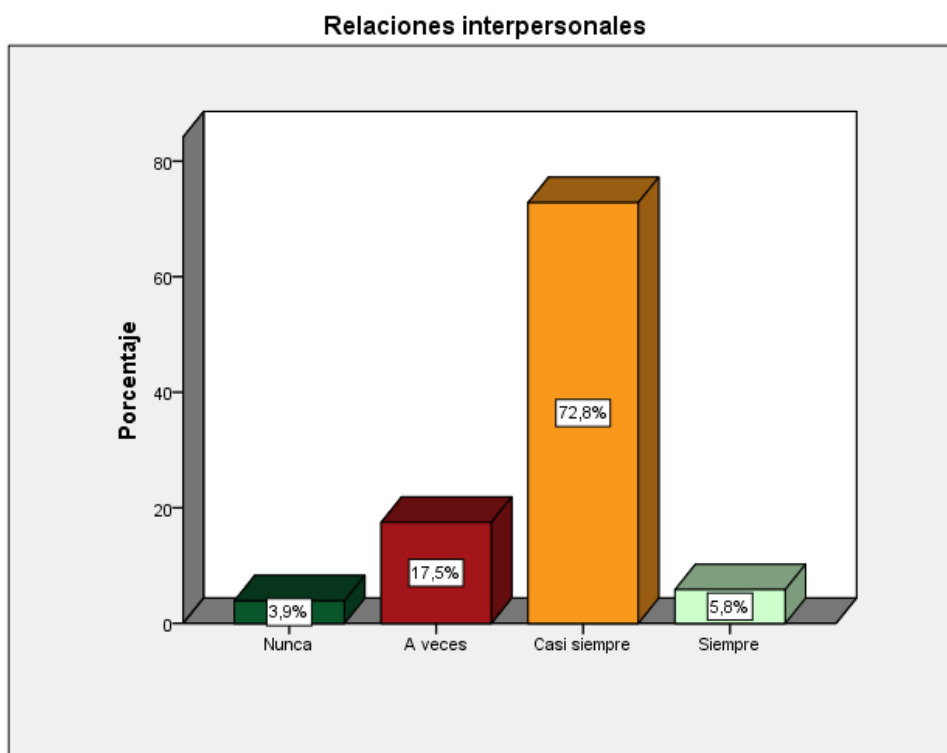


En la figura 10 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre la confiabilidad y discreción a nivel institucional. Del total el 77,7% manifiesta que casi siempre se percibe en los trabajadores confiabilidad y discreción, un 12,6% precisa que a veces se muestra confiabilidad y discreción, un 5,8% manifiesta que siempre demuestran confiabilidad y discreción, y solamente un 3,9% precisa que nunca los trabajadores muestran confiabilidad y discreción.

Tabla 15:

Relaciones interpersonales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,9	3,9	3,9
	A veces	18	17,5	17,5	21,4
	Casi siempre	75	72,8	72,8	94,2
	Siempre	6	5,8	5,8	100,0
Total		103	100,0	100,0	

Figura 11:

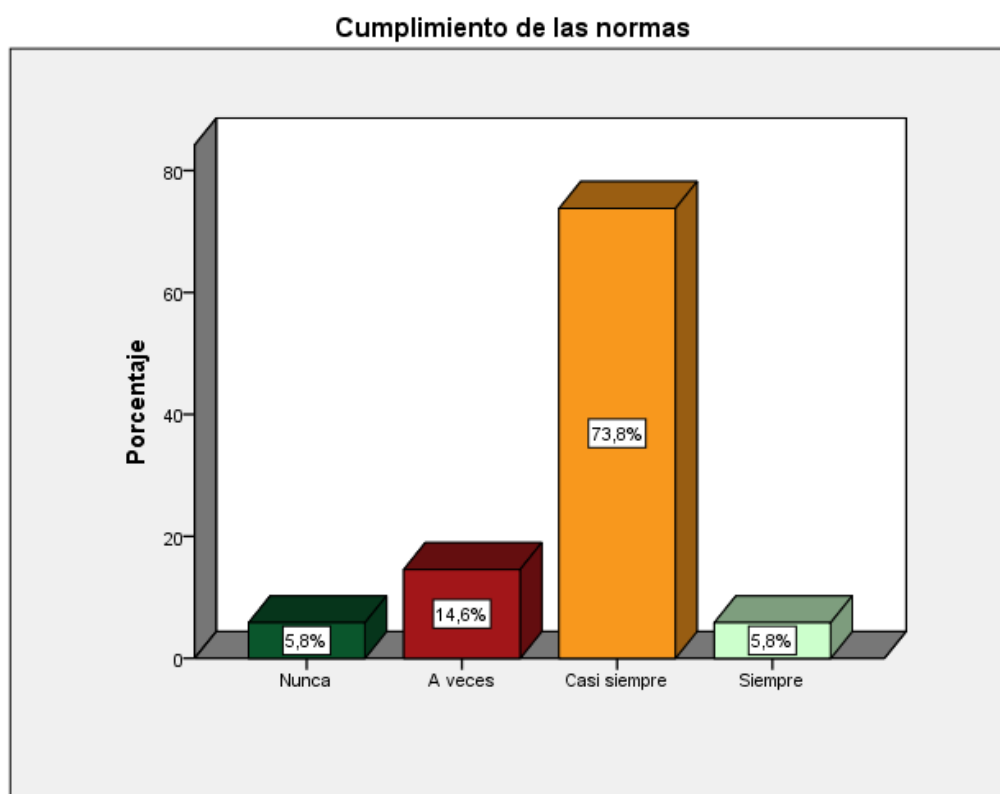


En la figura 11 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre las relaciones interpersonales a nivel institucional. Del total el 72,8% manifiesta que casi siempre se percibe en los trabajadores relaciones interpersonales, un 17,5% precisa que a veces se muestra relaciones interpersonales, un 5,8% manifiesta que siempre demuestran relaciones interpersonales y solamente un 3,9% precisa que nunca los trabajadores muestran relaciones interpersonales.

Tabla 16:

Cumplimiento de las normas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5,8	5,8	5,8
	A veces	15	14,6	14,6	20,4
	Casi siempre	76	73,8	73,8	94,2
	Siempre	6	5,8	5,8	100,0
Total		103	100,0	100,0	

Figura 12:

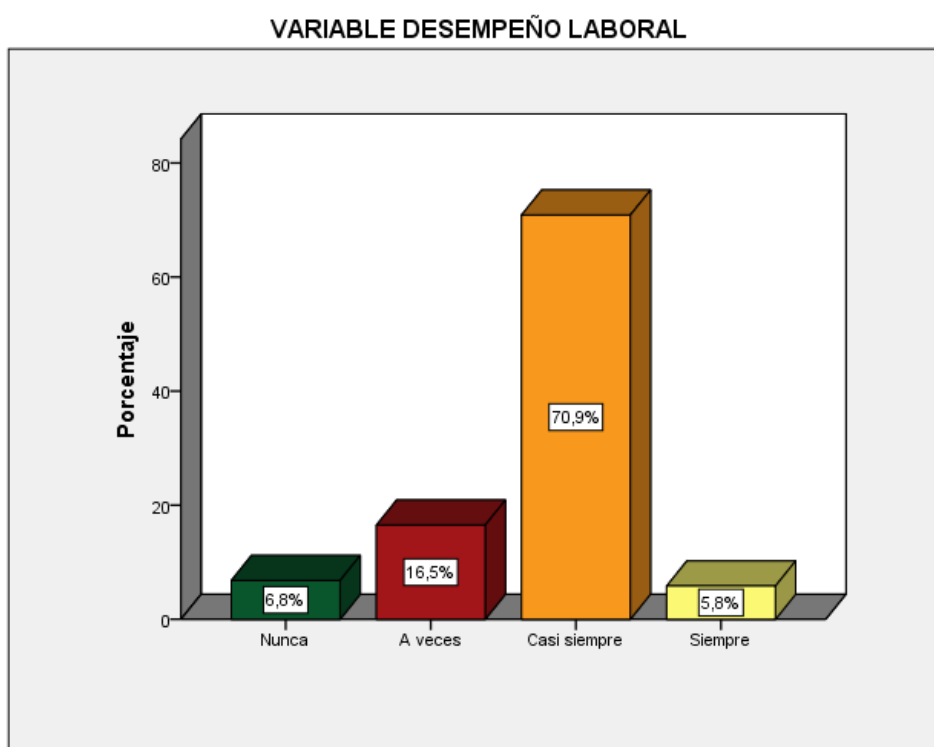


En la figura 12 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre el cumplimiento de las normas a nivel institucional. Del total el 73,8% manifiesta que casi siempre se percibe en los trabajadores cumplimiento de las normas, un 14,6% precisa que a veces se muestra cumplimiento de las normas, un 5,8% manifiesta que siempre demuestran cumplimiento de las normas y solamente un 5,8% precisa que nunca los trabajadores muestran cumplimiento de las normas.

Tabla 17:

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	6,8	6,8	6,8
	A veces	17	16,5	16,5	23,3
	Casi siempre	73	70,9	70,9	94,2
	Siempre	6	5,8	5,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 13:



En la figura 13 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, sobre el desempeño laboral a nivel institucional. Del total el 70,9% manifiesta que casi siempre se percibe en los trabajadores desempeño laboral, un 16,5% precisa que a veces se muestra desempeño laboral, un 6,8% manifiesta que nunca demuestran desempeño laboral y solamente un 5,8% precisa que siempre los trabajadores muestran desempeño laboral.

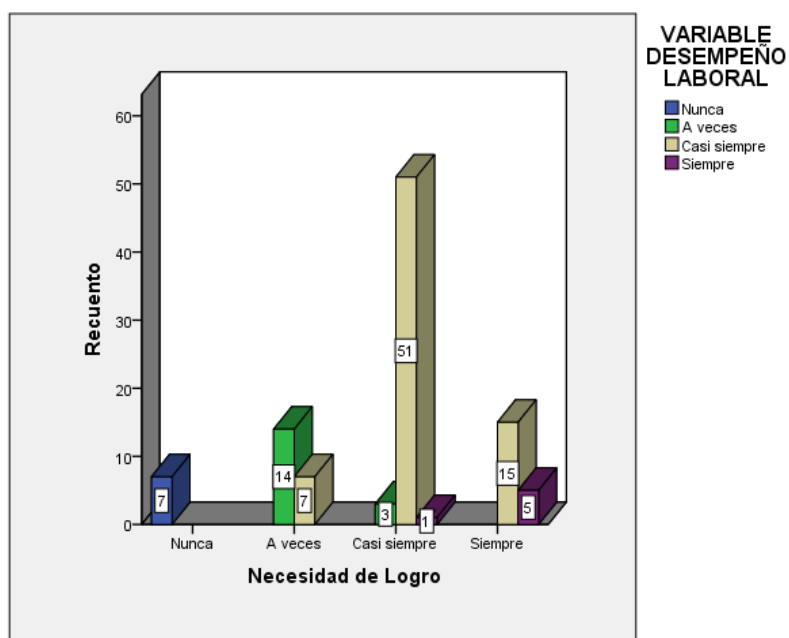
### Resultados de contingencia, tablas cruzadas

Tabla 18: Tabla cruzada entre necesidad de logro con el desempeño laboral



		VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL				
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Necesidad de Logro	Nunca	7	0	0	0	7
		100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	A veces	0	14	7	0	21
		0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
Casi siempre		0	3	51	1	55
		0,0%	5,5%	92,7%	1,8%	100,0%
Siempre		0	0	15	5	20
		0,0%	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
Total		7	17	73	6	103
		6,8%	16,5%	70,9%	5,8%	100,0%

Figura 14: Necesidad de logro con el desempeño laboral



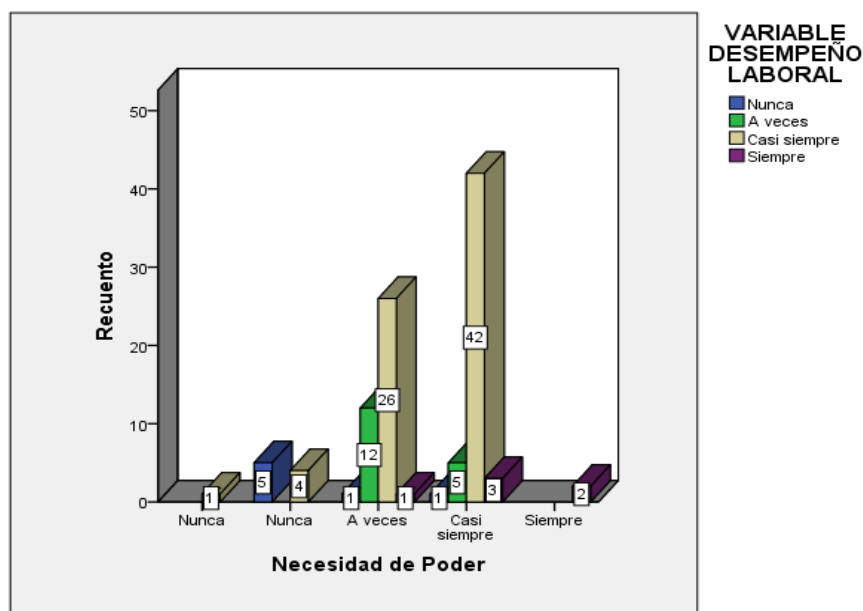
En la figura 14 se muestra los resultados de las opiniones cruzadas que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, respecto a la necesidad de logro que ellos muestran y el desempeño laboral. De 55 trabajadores, el 92,7% precisa que casi siempre los trabajadores muestran necesidad de logro, al mismo tiempo indican que casi siempre se muestra desempeño laboral a nivel institucional.

Tabla 19: Tabla cruzada entre necesidad de poder con el desempeño laboral

**Necesidad de Poder\*VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL tabulación cruzada**

		VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL				
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Necesidad de Poder	Nunca	0	0	1	0	1
		0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Nunca	5	0	4	0	9
		55,6%	0,0%	44,4%	0,0%	100,0%
	A veces	1	12	26	1	40
		2,5%	30,0%	65,0%	2,5%	100,0%
	Casi siempre	1	5	42	3	51
		2,0%	9,8%	82,4%	5,9%	100,0%
	Siempre	0	0	0	2	2
		0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		7	17	73	6	103
		6,8%	16,5%	70,9%	5,8%	100,0%

Figura 15:

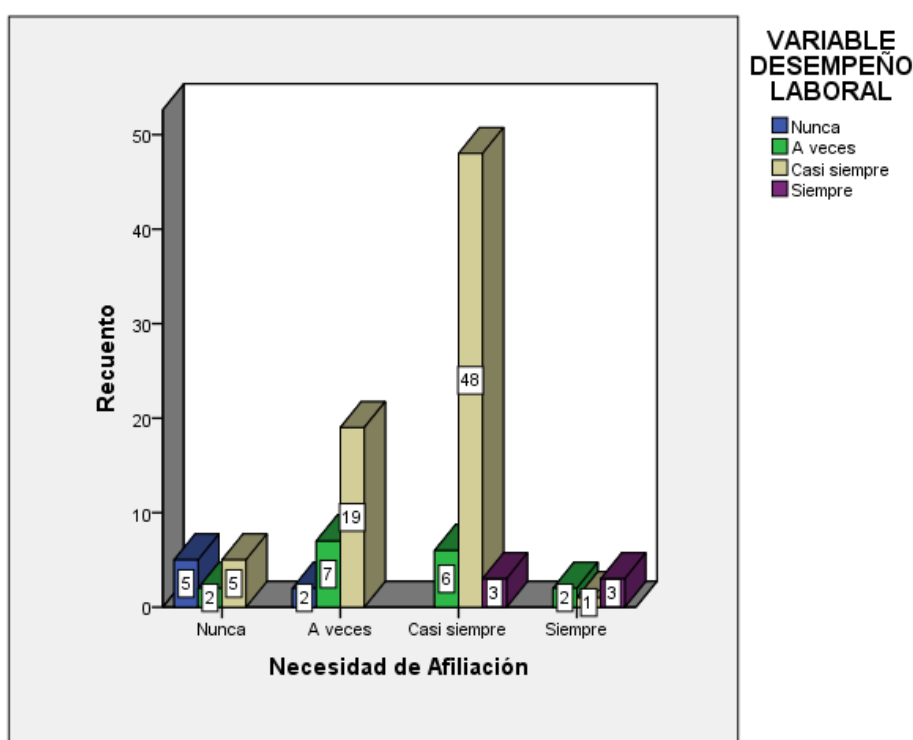


En la figura 15 se muestra los resultados de las opiniones cruzadas que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, respecto a la necesidad de poder que ellos muestran y el desempeño laboral. De 51 trabajadores, el 82,4% precisa que casi siempre los trabajadores muestran necesidad de poder, al mismo tiempo indican que casi siempre se muestra desempeño laboral a nivel institucional

Tabla 20: Tabla cruzada entre necesidad de afiliación con el desempeño laboral

<b>Necesidad de Afiliación*VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL tabulación cruzada</b>						
		<b>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>				
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Necesidad de Afiliación	Nunca	5	2	5	0	12
		41,7%	16,7%	41,7%	0,0%	100,0%
	A veces	2	7	19	0	28
		7,1%	25,0%	67,9%	0,0%	100,0%
Casi siempre	0	6	48	3	57	
	0,0%	10,5%	84,2%	5,3%	100,0%	
Siempre	0	2	1	3	6	
	0,0%	33,3%	16,7%	50,0%	100,0%	
Total		7	17	73	6	103
		6,8%	16,5%	70,9%	5,8%	100,0%

Figura 16:

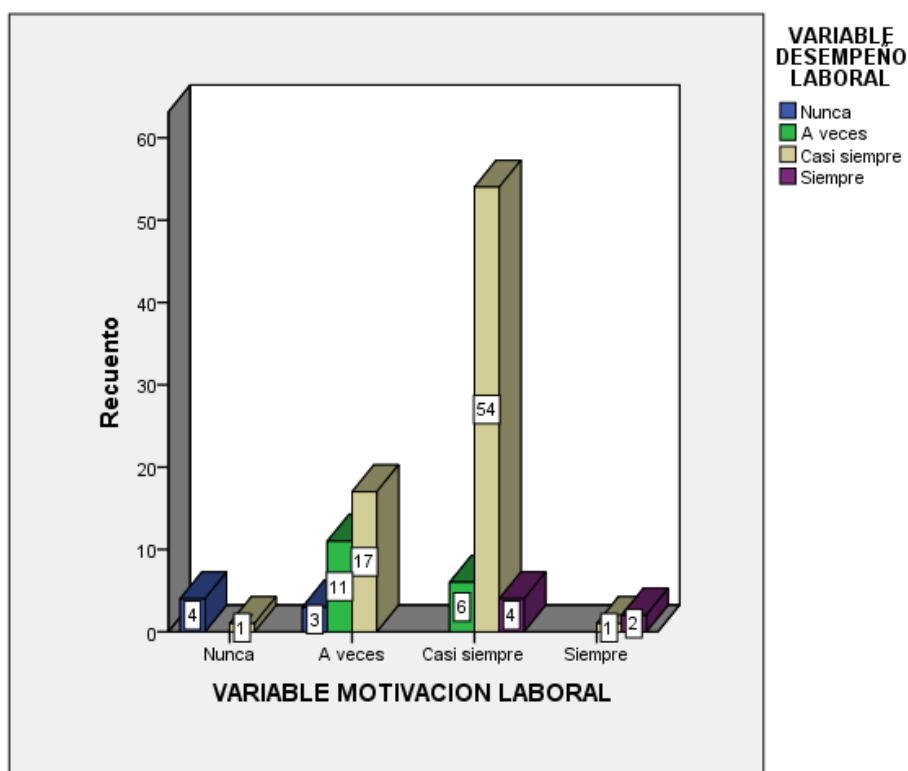


En la figura 16 se muestra los resultados de las opiniones cruzadas que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, respecto a la necesidad de afiliación que ellos muestran y el desempeño laboral. De 57 trabajadores, el 84,2% precisa que casi siempre los trabajadores muestran necesidad de afiliación, al mismo tiempo indican que casi siempre se muestra desempeño laboral a nivel institucional.

Tabla 21: Tabla cruzada entre la variable de motivación con el desempeño laboral

VARIABLE MOTIVACION LABORAL*VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL tabulación cruzada		VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
VARIABLE MOTIVACION LABORAL	Nunca	4	0	1	0	5
		80,0%	0,0%	20,0%	0,0%	100,0%
	A veces	3	11	17	0	31
		9,7%	35,5%	54,8%	0,0%	100,0%
Casi siempre	0	6	54	4	64	
	0,0%	9,4%	84,4%	6,3%	100,0%	
Siempre	0	0	1	2	3	
	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%	
Total		7	17	73	6	103
		6,8%	16,5%	70,9%	5,8%	100,0%

Figura 17:



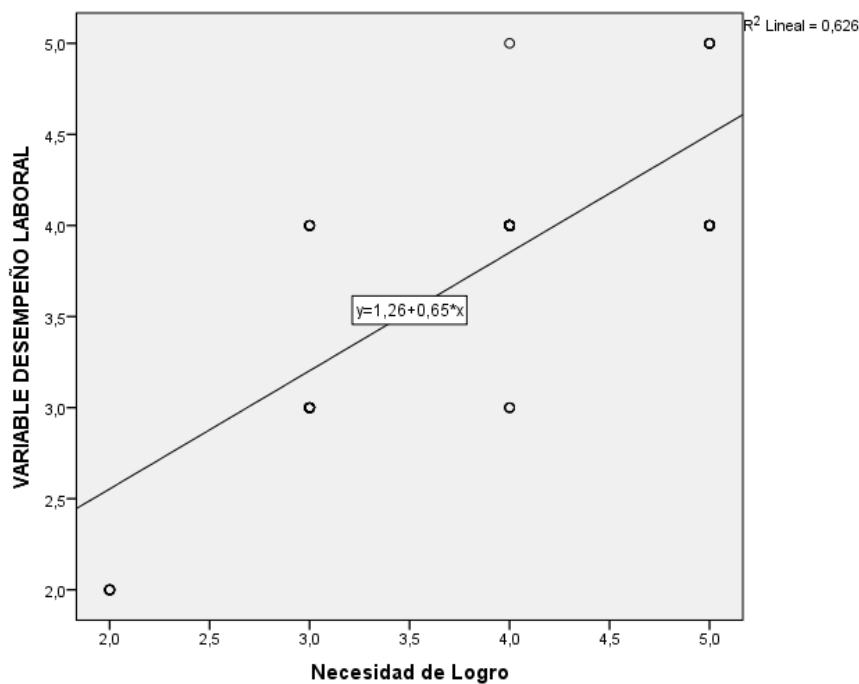
En la figura 17 se muestra los resultados de las opiniones cruzadas que emitieron el personal asistencial del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, respecto a la motivación laboral que ellos muestran y el desempeño laboral. De 64 trabajadores, el 84,4% precisa que casi siempre los trabajadores muestran motivación laboral, al mismo tiempo indican que casi siempre se muestra desempeño laboral a nivel institucional.

## Resultados de correlación

Tabla 22: Tabla de correlación entre la necesidad de logro con la variable de desempeño laboral

Correlaciones				
			Necesidad de Logro	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Necesidad de Logro	Coefficiente de correlación	1,000	,729
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,729	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

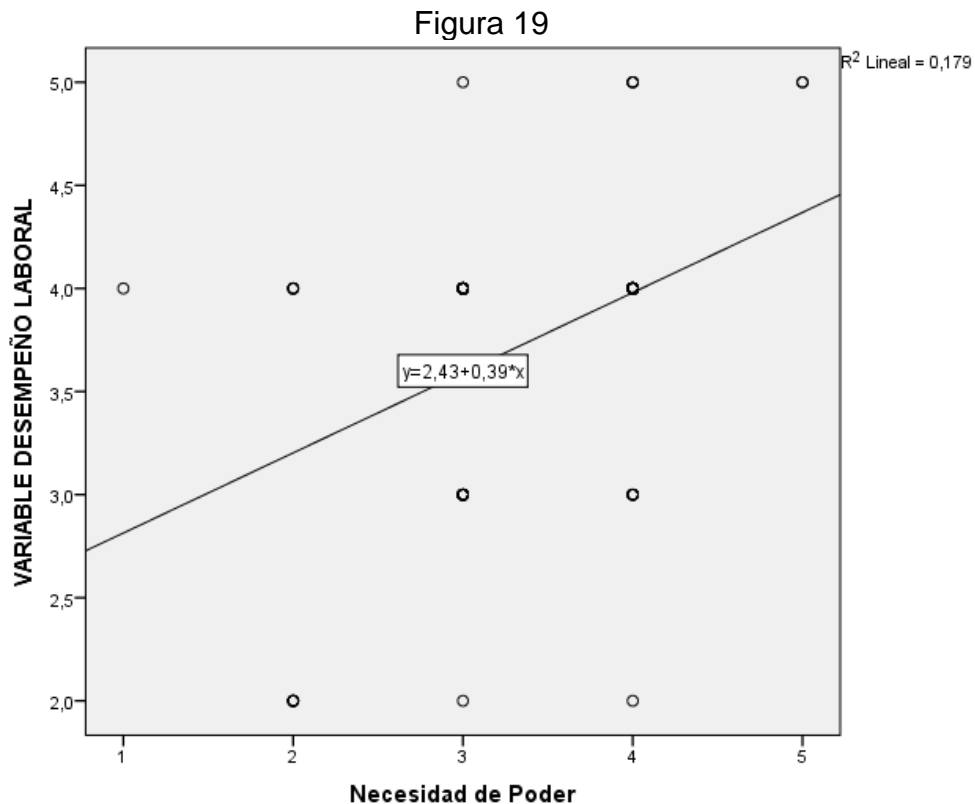
Figura 18



En la tabla 18 se muestra los resultados de significancia y del nivel de correlación que existe entre las variables de estudio necesidad de logro y desempeño laboral. En la tabla se observa el valor de significancia igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error lo que nos permite afirmar que sí existe correlación, además se observa un coeficiente de correlación igual a 0,729 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación, vale decir que a mayor necesidad de logro en el trabajador, mejor será el desempeño laboral.

Tabla 23: Tabla de correlación entre la necesidad de poder con la variable de desempeño laboral  
Correlaciones

		Necesidad de Poder	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Necesidad de Poder	Coeficiente de correlación	,382
		Sig. (bilateral)	,000
		N	103
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,382
		Sig. (bilateral)	,000
		N	103

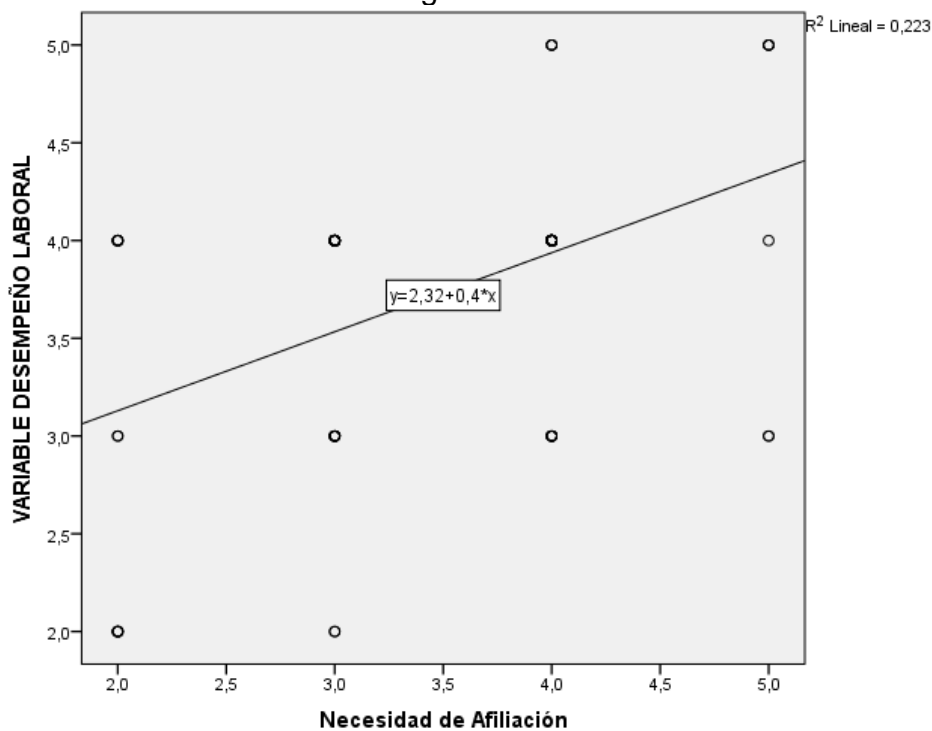


En la tabla 19 se muestra los resultados de significancia y del nivel de correlación que existe entre las variables de estudio necesidad de poder y desempeño laboral. En la tabla se observa el valor de significancia igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error lo que nos permite afirmar que sí existe correlación, además se observa un coeficiente de correlación igual a 0,382 que en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación, vale decir que, a mayor necesidad de poder en el trabajador, mejor será el desempeño laboral.

Tabla 24: Tabla de correlación entre la necesidad de afiliación con la variable de desempeño laboral  
Correlaciones

			Necesidad de Afiliación	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Necesidad de Afiliación	Coefficiente de correlación	1,000	,410
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,410	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

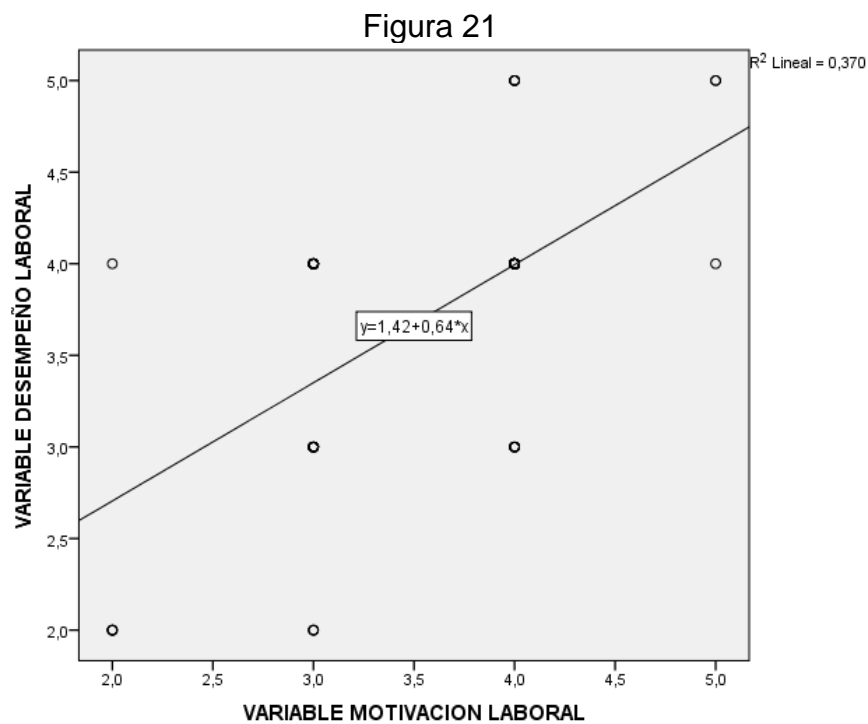
Figura 20



En la figura 20 se muestra los resultados de significancia y del nivel de correlación que existe entre las variables de estudio necesidad de afiliación y desempeño laboral. En la tabla se observa el valor de significancia igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error lo que nos permite afirmar que sí existe correlación, además se observa un coeficiente de correlación igual a 0,410 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, vale decir que a mayor necesidad de afiliación en el trabajador, mejor será el desempeño laboral.

Tabla 25: Tabla de correlación entre la variable de motivación laboral con la variable de desempeño laboral  
Correlaciones

			VARIABLE MOTIVACION LABORAL	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	VARIABLE MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,544
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,544	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		103	103	



En la figura 21 se muestra los resultados de significancia y del nivel de correlación que existe entre las variables de estudio motivación laboral y desempeño laboral. En la tabla se observa el valor de significancia igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error lo que nos permite afirmar que sí existe correlación, además se observa un coeficiente de correlación igual a 0,544 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, vale decir que a mayor motivación laboral en el trabajador, mejor será el desempeño laboral.



### 3.2. Contrastación o prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

**H:** La motivación está relacionado al desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

**Ho:** La motivación no está relacionado al desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

Tabla 26:

<b>Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	165,202	9	,000
Razón de verosimilitud	100,878	9	,000
Asociación lineal por lineal	63,875	1	,000
N de casos válidos	103		

En la tabla 22 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 165,202 mayor a la chi cuadrada de la tabla 16,9190, por otro lado, el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se confirma que la motivación está relacionado al desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

#### Hipótesis específicas

##### Hipótesis específica 1:

**H1:** La motivación de la necesidad de logro está relacionado al desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

**Ho:** La motivación de la necesidad de logro no está relacionado al desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

Tabla 27:

<b>Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	77,670	12	,000
Razón de verosimilitud	40,461	12	,000
Asociación lineal por lineal	18,247	1	,000
N de casos válidos	103		

En la tabla 23 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 77,670 mayor a la chi cuadrada de la tabla 21,0261, por otro lado, el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se confirma que la motivación de la necesidad de logro está relacionado al desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

**Hipótesis específica 2:**

**H2:** La motivación de la necesidad de poder está relacionado al desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

**Ho:** La motivación de la necesidad de poder no está relacionado al desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

Tabla 28:

<b>Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	57,104	9	,000
Razón de verosimilitud	40,582	9	,000
Asociación lineal por lineal	22,783	1	,000
N de casos válidos	103		

En la tabla 24 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 57,104 mayor a la chi cuadrada de la tabla 16,9190, por otro lado, el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se confirma que la motivación de la necesidad de poder está relacionado al desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

### Hipótesis específica 3:

**H3:** La motivación de la necesidad de afiliación se relacionado al desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

**Ho:** La motivación de la necesidad de afiliación no se relacionado al desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

Tabla 29

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	80,788	9	,000
Razón de verosimilitud	48,283	9	,000
Asociación lineal por lineal	37,727	1	,000
N de casos válidos	103		

En la tabla 24 se muestran los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 80,788 mayor a la chi cuadrada de la tabla 16,9190, por otro lado, el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula. La motivación de la necesidad de afiliación se relacionado al desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a julio 2018.

## **IV.DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El objetivo general del presente trabajo de investigación, fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay; según lo planteado se logró demostrar que si existe correlación entre ambas variables; con un coeficiente de correlación igual a 0,544 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación. Así mismo un valor de significancia de 0,000 menor al 0,05 de margen de error que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula, confirmando que la motivación está relacionado al desempeño laboral.

En cuanto a las variables de estudio necesidad de logro y desempeño laboral, se encontró un valor de significancia igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error lo que nos permite afirmar que sí existe correlación, además se observa un coeficiente de correlación igual a 0,729 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación, vale decir que a mayor necesidad de logro en el trabajador, mejor será el desempeño laboral

En cuanto a las variables de estudio necesidad de poder y desempeño laboral, se encontró un valor de significancia igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error lo que nos permite afirmar que sí existe correlación, además se observa un coeficiente de correlación igual a 0,382 que en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación, vale decir que, a mayor necesidad de poder en el trabajador, mejor será el desempeño laboral.

En cuanto a las variables de estudio necesidad de afiliación y desempeño laboral, se encontró con un valor de significancia igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error lo que nos permite afirmar que sí existe correlación, además se observa un coeficiente de correlación igual a 0,410 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, vale decir que a mayor necesidad de afiliación en el trabajador, mejor será el desempeño laboral.

Los resultados de esta investigación coinciden con las investigaciones nacionales como: Inca Parra (2016) en su tesis Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016, para optar el grado de magister en Gestión de los servicios de salud. La investigación fue con un enfoque

cuantitativo, tipo correlacional, diseño transversal. La muestra estuvo conformada por toda la población de médicos, enfermeros y técnicos de enfermería (estratificado en técnicos y profesionales) que laboran en el 2BO, haciendo un total de 73. Los instrumentos utilizados fueron la escala de motivación laboral (Steers R. y Braunstein D.) y la ficha de evaluación del desempeño laboral (RRHH de MINSA).

El autor concluyo que existe relación positiva y débil entre motivación y desempeño laboral, en cuanto a las dimensiones de motivación y desempeño laboral existe relación positiva y moderada para necesidades de logro y afiliación; no con la dimensión de necesidad de poder, cuyo nivel de significancia fue  $\geq 0.05$ .

Ortega Iturri (2017) en su tesis Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, para optar el grado de magister en Gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar Vallejo. El tipo de investigación fue aplicada, el diseño correlacional no experimental, descriptivo y con enfoque es cuantitativo. La muestra probabilística compuesta por 105 trabajadores. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario aplicado a los trabajadores del personal de salud el cual fue validado por el juicio de expertos y para la fiabilidad de los instrumentos se utilizó el estadístico Kr20.

El autor concluyo que existe una correlación positiva alta entre, Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017.

Linares Marín (2017) en su tesis Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017, para optar el grado de magister en Gestión de los servicios de salud. El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 48 trabajadores del Centro de Salud la Huayrona. Se utilizó dos instrumentos los cuales fueron previamente validados por tres expertos en la materia. Se realizó el correspondiente análisis estadístico, apreciando la existencia de una relación  $Rho=0,806$  entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral.

El autor concluyo que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.

Schwartz (1994) refiere “luzca importante, por que contribuye a que uno tenga una actitud de ser importante”. Esta es una manera de proporcionarse incentivos que permitiran cambiar de actitud. El desempeño es proporcional a una buena actitud hacia lo que se hace, esto conlleva al argumento de las emociones; se puede modificar algunos factores externos, con la finalidad de proporcionar emociones o estados animicos adecuados que impulsan la conducta para un mejor desempeño.

## **V.CONCLUSIONES**



**Primero:** Siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega 2018. Se concluye que la variable de motivación laboral muestra una correlación significativamente moderada con la variable de desempeño laboral, observándose un coeficiente de correlación igual a 0,544 que en la escala de Rho de Spearman. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Segundo:** Siendo el primer objetivo específico determinar la relación que existe entre la motivación de la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega 2018. Se concluye que la necesidad de logro muestra una correlación significativamente alta con la variable de desempeño laboral, observándose un coeficiente de correlación igual a 0,729 que en la escala de Rho de Spearman. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Tercero:** Siendo el segundo objetivo específico determinar la relación que existe entre la motivación de la necesidad de poder y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega 2018. Se concluye que la necesidad de logro muestra una correlación significativamente baja con la variable de desempeño laboral, observándose un coeficiente de correlación igual a 0,382 que en la escala de Rho de Spearman. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Cuarto:** Siendo el tercer objetivo específico determinar la relación que existe entre la motivación de la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega 2018. Se concluye que la necesidad de afiliación muestra una correlación significativamente moderada con la variable de desempeño laboral, observándose un coeficiente de correlación igual a 0,410 que en la escala de Rho de Spearman. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## **VI.-RECOMENDACIONES**

**Primero:** El director general en coordinación con el jefe de recursos humanos, la unidad de capacitación y los jefes de todos los departamentos, áreas y unidades deben contar con un plan de inducción para el personal nuevo; con el objetivo de brindar información sobre las obligaciones, deberes y derechos de los trabajadores.

**Segundo:** El director general en coordinación con el jefe de recursos humanos, el planificador y el presupuestario deben realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento al reglamento del decreto legislativo N°1153 donde se establece la escala mínima remunerativa al personal con diferentes modalidades de contrato y los incentivos correspondientes.

**Tercero:** El director general en coordinación con el jefe de recursos humanos debe buscar las estrategias necesarias para mantener motivado al personal; teniendo un personal bien motivado, su desempeño será mejor y esto conllevará a una serie de reacciones positivas, mejorando las relaciones laborales, mayor eficacia y eficiencia en las actividades que realice y esto al final se visualizará cuando se alcancen las metas y objetivos en un tiempo menor.

**Cuarto:** El director general en coordinación con el jefe de recursos humanos y la unidad de capacitación deben hacer cumplir con los planes anuales de capacitación programados e implementar sistemas de supervisión, y evaluación constante con el objetivo de mejorar el desempeño del trabajador.

**Quinto:** Los directivos del hospital Guillermo Díaz de la Vega deben reconocer el mérito individual de cada trabajador con el propósito de fortalecer la motivación y por ende mejorar el desempeño laboral.

**Sexto:** Los resultados de la investigación serán presentados a los directivos del hospital Guillermo Díaz de la Vega, y estos puedan ser utilizados en la planificación de actividades orientadas a mejorar la motivación laboral por consiguiente el desempeño laboral buscando la calidad de atención hacia los usuarios.

## **VII.REFERENCIAS**

## Bibliográficas

- Al- Absi, M. (2015). Motivation and Its Effect on Nursing Job Performance in Gaza strip Governmental Hospitals – Palestine. *ResearchGate*, 2.
- Antonio Nuñez, M. L., & Santiago Canchumani, A. P. (2015). *Motivación y satisfacción laboral del profesional enfermero (a) del hospital II Ramon Castilla EsSALUD*. Lima.
- Bobadilla Asenjo , E. G. (2016). *Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital de EsSalud Chiclayo abril - octubre, 2016*. Chiclayo.
- Bonenberger, M. (2014). *Efectos de la motivación de los trabajadores sanitarios y de la satisfacción laboral en la intención del volumen de negocios en Ghana*. Ghana.
- Bunge, M. (1983). *La investigación científica: Su estrategia y su filosofía*. Mexico: Planeta p.24.
- Butterfield., E. G. (1992). *Motivación en las organizaciones*. Argentina: The Organization Development Institute International, Latinamerica.
- Cesar Vallejo, U. (2014). *Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill/Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: EdMc Graw Hill.
- Choon Hee, O., & et al. (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia. *International Review of Management and Marketing*, 668.
- DIRESA ;. (Junio de 2015). *Formato para evaluar el desempeño laboral del personal que labora en las Aclas de la Región Salud Huánuco*. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/diresahuanuco/SBASICOS/directivas/2015/FORMATOEVAPERSONALACLAS2015.pdf>
- García, J. J. (2007). *"Rompiendo paradigmas: La trascendencia de la motivación extrínseca"*. Mexico: Issue 2.
- Gomez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos (5ª ed.)*. España: Pearson Educación, S.A .
- Gonzales, M., & Olivares, S. (2001). *Comportamiento Organizacional: Un enfoque Latinoamericano*. Mexico.
- Gracian, B. (2012). *Teorías sobre la motivación*. Barcelona: Fundació Factor Humà.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw-Hill.

- Inca Parra, J. A. (2016). *Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016*. Lima.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: 1º Ed. Editorial Alfa.
- Linares Marín, J. S. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. Lima.
- Llagas Chafloque, M. G. (2017). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015*. Lima.
- Malvarez, S. M., & Costrillon Agudelo, M. C. (2005). *Panorama de la Fuerza del trabajo en Enfermería en América Latina*. Washington: Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Toronto.
- McCLELLAND, D. C. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid España: Narcea.
- Ministerio de salud. (1999). *Documento Técnico de Gestión de Recursos Humanos: Programa de Fortalecimiento de los Servicios de Salud*. Lima.
- Moreno, J. (2002). *La motivación frente a una actividad física*. España.
- Moreno, M. (2002). La Motivación frente a una actividad física. *Revista de psicología del deporte*, 35-41.
- Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2005). *Introducción a la Psicología*. Mexico: Pearson educación.
- Murrieta Lozano, R. (2016). *Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencias del hospital de la contingencia Tingo Maria 2016*. Tingo Maria.
- Oliva Estrada, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital*. Lima.
- Ortega Iturri, M. D. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017. Huanuco.
- Palma Carrillo, S. (1999). *Motivación y Clima laboral en personal de entidades*. Lima.
- Piero, J. Y. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo* (Vol. I). Barcelona España: Síntesis S.A.
- Pineda Sanchez, C., & Silva Peña, I. J. (2016). *Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa – 2016*. Arequipa.
- Robbinson, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Vol. decimotercera Ed.). Mexico: Pearson.
- Rodriguez Martinez, R., Fonseca Hernandez, D., Castro Cabrera, E., & Betancourt Marrero, I. E. (2012). *Satisfacción Laboral en Enfermeros del Instituto de Nefrología*. Cuba.
- Schwartz, D. J. (1994). *La magia de pensar en grande*. Mexico: Herrero Hermanos, Sucs., S.A.

Shelash Al-Hawary, S. I., & al., e. (2017). Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospitals in Jordan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 54.

Werther, W. B., & Davis y Guzman, J. K. (2014). *Administracion de recursos humanos: Gestion del capital humano*. Mexico: Editor McGraw-Hill Education .

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administracion de Recursos Humanos (6ª ed.)*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana, S.A.

[www.gestiondeenfermeria.com/gestion-de-la-motivacion/](http://www.gestiondeenfermeria.com/gestion-de-la-motivacion/). (2013). *Gestion de enfermeria*. AyS.

## **VIII.ANEXOS**



## Matriz de consistencia

### TITULO: Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES							
			VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL							
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a junio 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> <b>Problema específico 1:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre motivación de la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a junio 2018?</p> <p><b>Problema específico 2:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre motivación de la necesidad de poder y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a junio 2018?</p> <p><b>Problema específico 3:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre motivación de la necesidad de afiliación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a junio 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a junio 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> <b>Objetivo específico 1:</b> Determinar la relación que existe entre la motivación de la necesidad de logro y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a junio 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 2:</b> Determinar la relación que existe entre motivación de la necesidad de poder y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a junio 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 3:</b> Determinar la relación que existe entre la motivación de la necesidad de afiliación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a junio 2018.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b> Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a junio 2018.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> <b>Hipótesis específica 1:</b> A menor motivación de la necesidad de logro está relacionado a menor desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a junio 2018.</p> <p><b>Hipótesis específica 2:</b> A menor motivación de la necesidad de poder está relacionado a menor desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a junio 2018.</p> <p><b>Hipótesis específica 3:</b> A menor motivación de la necesidad de afiliación se relacionado a menor desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, mayo a junio 2018.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores				
							VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL			
							Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
							Necesidad de Logro.	Toma de decisiones. Logro de objetivos	1,2,3,4,5	Nuca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
							Necesidad de Poder.	Participación. Influencia en los demás.	6,7,8,9,10	
							Necesidad de Afiliación.	Socialización. Trabajo en grupo.	11,12,13,14,15	
							VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL			
							Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
							Planificación.	Capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio. Capacidad para calificar al personal a su cargo. Habilidad para racionalizar los recursos	1,2,3,4,5	Nuca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
							Responsabilidad	Compromiso con el cumplimiento oportuno y adecuado de las funciones encomendadas	1,2,3,4,5	
				Iniciativa.	Grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión. Generación de nuevas soluciones (originalidad) ante problemas de trabajo	1,2,3,4,5,				
				Oportunidad.	Cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados	1,2,3,4,5				
				Calidad de trabajo.	Incidencia de aciertos y errores. Consistencia de precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	1,2,3,4,5,				
				Confiabilidad y discreción.	Uso adecuado de la información que por el puesto debe conocer y guardar reserva.	1,2,3,4,5				
				Relaciones interpersonales.	Interrelación personal. Adaptación al trabajo en equipo.	1,2,3,4,5				
				Cumplimiento de normas	Cumplimiento de normas institucionales (Directivas, Procedimientos, entre otros)	1,2,3,4,5				

## Cuestionarios

### CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES

Estimado (a) con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Motivación laboral en la institución relacionado con el desempeño laboral, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Tiempo de servicio laboral: \_\_\_\_\_ Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

#### ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

#### Variable 1: Motivación laboral

Nº	DIMENSION/ITEMS	VALORACION				
		N	CN	AV	CS	S
	<b>Necesidad de Logro</b>					
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
	<b>Necesidad de Poder</b>					
6	Me gusta trabajar en competición y ganar					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
	<b>Necesidad de Afiliación</b>					
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo(a)					

Gracias.

## Variable 2: Desempeño laboral

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
<b>1. Planificación:</b> Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.  <input type="checkbox"/>	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.  <input type="checkbox"/>	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.  <input type="checkbox"/>	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.  <input type="checkbox"/>	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.  <input type="checkbox"/>
<b>2. Responsabilidad:</b> Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.  <input type="checkbox"/>	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas  <input type="checkbox"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.  <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas  <input type="checkbox"/>	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones  <input type="checkbox"/>
<b>3. Iniciativa:</b> Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros  <input type="checkbox"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.  <input type="checkbox"/>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.  <input type="checkbox"/>	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.  <input type="checkbox"/>	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.  <input type="checkbox"/>
<b>4. Oportunidad:</b> Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.  <input type="checkbox"/>	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.  <input type="checkbox"/>	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.  <input type="checkbox"/>	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.  <input type="checkbox"/>	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.  <input type="checkbox"/>
<b>5. Calidad del Trabajo:</b> Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.  <input type="checkbox"/>	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.  <input type="checkbox"/>	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.  <input type="checkbox"/>	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.  <input type="checkbox"/>	Frecuentemente incurre en errores apreciables.  <input type="checkbox"/>
<b>6. Confiabilidad y Discreción:</b> Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias  <input type="checkbox"/>	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros  <input type="checkbox"/>	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial  <input type="checkbox"/>	Indiscreto nada confiable.  <input type="checkbox"/>	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos  <input type="checkbox"/>
<b>7. Relaciones Interpersonales:</b> Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento  <input type="checkbox"/>	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo  <input type="checkbox"/>	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente  <input type="checkbox"/>	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia  <input type="checkbox"/>	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto  <input type="checkbox"/>
<b>8. Cumplimiento de las normas:</b> Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución  <input type="checkbox"/>	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución  <input type="checkbox"/>	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas  <input type="checkbox"/>	No cumple con las normas  <input type="checkbox"/>	Casi siempre cumple las normas de la Institución  <input type="checkbox"/>

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Motivación laboral

Certificado de validación de instrumento motivación laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación Laboral

VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL								
Nº	DIMENSION/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Necesidad de Logro</b>	✓		✓		✓		
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
	<b>Necesidad de Poder</b>	✓		✓		✓		
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	✓		✓		✓		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		
	<b>Necesidad de Afiliación</b>	✓		✓		✓		
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	✓		✓		✓		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	✓		✓		✓		
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo(a)	✓		✓		✓		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) Ninguna

Opinion de Aplicabilidad:                      Aplicable                       Aplicable después de corregir ( )                      No Aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Dr. JULIO EDUARDO DIESTRA PALACIOS

DNI: 10830202

Especialidad del validador: Doctor



Abancay, mayo del 2018

Certificado de validación de instrumento motivación laboral  
 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación Laboral



VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL								
Nº	DIMENSION/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Necesidad de Logro</b>	✓		✓		✓		
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
	<b>Necesidad de Poder</b>	✓		✓		✓		
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	✓		✓		✓		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		
	<b>Necesidad de Afiliación</b>	✓		✓		✓		
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	✓		✓		✓		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	✓		✓		✓		
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo(a)	✓		✓		✓		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) Ninguna

Opinion de Aplicabilidad:                      Aplicable (x)                      Aplicable después de corregir ( )                      No Aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: RAUL OCHOA CRUZ  
 DNI: 31009561

Especialidad del validador: Dr. Adm. de la educ.

  
  
**Dr. Raúl Ochoa Cruz**

Abancay, mayo del 2018

Certificado de validación de instrumento motivación laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación Laboral

VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL								
N°	DIMENSION/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Necesidad de Logro</b>	/		/		/		
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	/		/		/		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	/		/		/		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	/		/		/		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	/		/		/		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	/		/		/		
	<b>Necesidad de Poder</b>	/		/		/		
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	/		/		/		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	/		/		/		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	/		/		/		
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	/		/		/		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	/		/		/		
	<b>Necesidad de Afiliación</b>	/		/		/		
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	/		/		/		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	/		/		/		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	/		/		/		
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	/		/		/		
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo(a)	/		/		/		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) Ninguna

Opinion de Aplicabilidad:                      Aplicable                       Aplicable después de corregir ( )                      No Aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: GREGORIA CHOQUE FLORES

DNI: 31040287

Especialidad del validador: MAESTRO EN SALUD PUBLICA MENCIÓN EN EPIDEMIOLOGIA

Abancay, mayo del 2018

HOSPITAL REGIONAL  
GUILLERMO DE LA VEGA  
*Gregoria Choque Flores*  
Mg. SALUD PUBLICA  
CEP: 16771 CEP: 542

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Desempeño laboral

Certificado de validación de instrumento Desempeño Laboral  
 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral Profesionales

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL (PROFESIONALES)								
Nº	DIMENSION/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planificación	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	✓		✓		✓	
2		Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos	✓		✓		✓	
3		Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	✓		✓		✓	
4		En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	✓		✓		✓	
5		Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos designados.	✓		✓		✓	
6	Responsabilidad	Excelente grado de responsabilidad con los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	✓		✓		✓	
7		Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso	✓		✓		✓	
8		Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas	✓		✓		✓	
9		Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	✓		✓		✓	
10		Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	✓		✓		✓	
11	Iniciativa	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	✓		✓		✓	
12		Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	✓		✓		✓	
13		Se apega a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.	✓		✓		✓	
14		Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos.	✓		✓		✓	
15		Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	✓		✓		✓	
16	Oportunidad	Entrega sus trabajos en el plazo establecido inclusive algunas veces antes de lo fijado.	✓		✓		✓	
17		Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	✓		✓		✓	
18		Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	✓		✓		✓	
19		No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	✓		✓		✓	
20		No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.	✓		✓		✓	
21	Calidad de trabajo	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	✓		✓		✓	
22		Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.	✓		✓		✓	
23		La calidad de trabajo es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	✓		✓		✓	
24		Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente	✓		✓		✓	
25		Frecuentemente incurre en errores apreciables.	✓		✓		✓	
26	Confiabilidad y discreción	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	✓		✓		✓	
27		En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	✓		✓		✓	
28		Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	✓		✓		✓	
29		No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete errores involuntarios.	✓		✓		✓	
30		Indiscreto nada confiable.	✓		✓		✓	

31	Relaciones interpersonales	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto.	✓		✓		✓	
32		Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	✓		✓		✓	
33		No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tiene mayor trascendencia.	✓		✓		✓	
34		Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros.	✓		✓		✓	
35		Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	✓		✓		✓	
36	Cumplimiento de las normas	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	✓		✓		✓	
37		Casi siempre cumple las normas de la institución.	✓		✓		✓	
38		Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.	✓		✓		✓	
39		A veces no muestra respeto por las normas de la institución	✓		✓		✓	
40		No cumple con las normas.	✓		✓		✓	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) NINGUNA

Opinion de Aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir ( )      No Aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Dr. JULIO EDUARDO DIESTRA PALACIOS

DNI: 10830202

Especialidad del validador: Doctor

Abancay, mayo del 2018

*Julio E. Diestra P.*



**Certificado de validación de instrumento Desempeño Laboral**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral Profesionales**

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL (PROFESIONALES)									
Nº	DIMENSION/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	Planificación	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.		✓		✓		✓	
2		Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos		✓		✓		✓	
3		Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.		✓		✓		✓	
4		En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.		✓		✓		✓	
5		Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos designados.		✓		✓		✓	
6	Responsabilidad	Excelente grado de responsabilidad con los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.		✓		✓		✓	
7		Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso		✓		✓		✓	
8		Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas		✓		✓		✓	
9		Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.		✓		✓		✓	
10	Iniciativa	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.		✓		✓		✓	
11		Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.		✓		✓		✓	
12		Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.		✓		✓		✓	
13		Se apega a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.		✓		✓		✓	
14		Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos.		✓		✓		✓	
15	Oportunidad	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.		✓		✓		✓	
16		Entrega sus trabajos en el plazo establecido inclusive algunas veces antes de lo fijado.		✓		✓		✓	
17		Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.		✓		✓		✓	
18		Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.		✓		✓		✓	
19		No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.		✓		✓		✓	
20	Calidad de trabajo	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.		✓		✓		✓	
21		Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.		✓		✓		✓	
22		Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.		✓		✓		✓	
23		La calidad de trabajo es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.		✓		✓		✓	
24		Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente		✓		✓		✓	
25	Confiabilidad y discreción	Frecuentemente incurre en errores apreciables.		✓		✓		✓	
26		Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.		✓		✓		✓	
27		En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.		✓		✓		✓	
28		Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.		✓		✓		✓	
29		No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete errores involuntarios.		✓		✓		✓	
30	Indiscreto nada confiable.		✓		✓		✓		

36	Cumplimiento de las normas	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	✓	✓	✓	
37		Casi siempre cumple las normas de la institución.	✓	✓	✓	
38		Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.	✓	✓	✓	
39		A veces no muestra respeto por las normas de la institución	✓	✓	✓	
40		No cumple con las normas.	✓	✓	✓	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) Ninguna

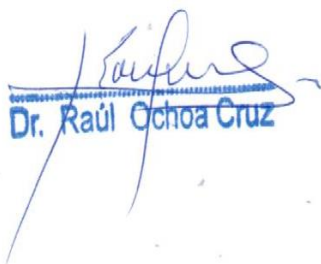
Opinion de Aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir ( )      No Aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: RAUL OCHOA CRUZ

DNI: 31009861

Especialidad del validador: Dr. Adm de la Educ.

Abancay, mayo del 2018

  
**Dr. Raúl Ochoa Cruz**

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL (PROFESIONALES)								
Nº	DIMENSION/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planificación	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	✓		✓		✓	
2		Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos	✓		✓		✓	
3		Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	✓		✓		✓	
4		En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	✓		✓		✓	
5		Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos designados.	✓		✓		✓	
6	Responsabilidad	Excelente grado de responsabilidad con los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	✓		✓		✓	
7		Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso	✓		✓		✓	
8		Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	✓		✓		✓	
9		Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	✓		✓		✓	
10	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	✓		✓		✓		
11	Iniciativa	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	✓		✓		✓	
12		Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	✓		✓		✓	
13		Se apeg a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.	✓		✓		✓	
14		Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos.	✓		✓		✓	
15	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	✓		✓		✓		
16	Oportunidad	Entrega sus trabajos en el plazo establecido inclusive algunas veces antes de lo fijado.	✓		✓		✓	
17		Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	✓		✓		✓	
18		Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	✓		✓		✓	
19		No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	✓		✓		✓	
20	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.	✓		✓		✓		
21	Calidad de trabajo	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	✓		✓		✓	
22		Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.	✓		✓		✓	
23		La calidad de trabajo es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	✓		✓		✓	
24		Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente	✓		✓		✓	
25		Frecuentemente incurre en errores apreciables.	✓		✓		✓	
26	Confiabilidad y discreción	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	✓		✓		✓	
27		En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	✓		✓		✓	
28		Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	✓		✓		✓	
29		No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete errores involuntarios.	✓		✓		✓	
30		Indiscreto nada confiable.	✓		✓		✓	
31	Relaciones interpersonales	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto.	✓		✓		✓	
32		Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	✓		✓		✓	
33		No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tiene mayor trascendencia.	✓		✓		✓	
34		Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros.	✓		✓		✓	
35		Es habitualmente descortes en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	✓		✓		✓	

31	Relaciones interpersonales	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto.	✓		✓		✓	
32		Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	✓		✓		✓	
33		No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tiene mayor trascendencia.	✓		✓		✓	
34		Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros.	✓		✓		✓	
35		Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	✓		✓		✓	
36	Cumplimiento de las normas	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	✓		✓		✓	
37		Casi siempre cumple las normas de la institución.	✓		✓		✓	
38		Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.	✓		✓		✓	
39		A veces no muestra respeto por las normas de la institución	✓		✓		✓	
40		No cumple con las normas.	✓		✓		✓	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) Ninguno

Opinion de Aplicabilidad:                      Aplicable                       Aplicable después de corregir ( )                      No Aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: GREGORIA CHOQUE FLORES

DNI: 31040287

Especialidad del validador: MAESTRO EN SALUD PUBLICA MENCIÓN EN EPIDEMIOLOGÍA

Abancay, mayo del 2018

HOSPITAL REGIONAL  
GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA  
  
-----  
Gregoria Choque Flores  
Mg. SALUD PÚBLICA  
CEP 16771 CEP-S.

## Base de datos de la variable motivación laboral

Nº ENCUESTA DOS	VARIABLE MOTIVACION LABORAL														
	Necesidad de Logro					Necesidad de Poder					Necesidad de Afiliación				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	5	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5
3	4	3	3	4	3	3	1	2	1	3	2	3	3	3	2
4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5
6	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	4	5	5
7	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5
8	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5
9	5	5	4	5	5	5	2	4	3	4	3	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5	3	3	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5
12	5	5	4	4	5	4	2	3	5	5	5	4	5	5	5
13	4	4	4	5	5	4	2	5	4	5	3	4	4	5	5
14	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	5
15	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	3	5	5
16	5	4	4	4	5	4	2	3	3	5	3	4	4	4	5
17	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	5
18	4	4	3	4	5	4	2	4	5	4	2	3	3	4	5
19	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4
20	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	2	4	4	3	5
21	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
22	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
23	5	5	5	5	4	5	2	4	2	4	1	5	5	5	3
24	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
25	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	2	5	5	4	5
26	5	5	5	5	5	3	5	4	1	4	3	3	3	1	3
27	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	5	5	4	5
28	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5
29	4	4	5	4	5	4	2	2	2	5	3	3	2	2	5
30	5	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3
31	5	3	3	4	5	1	1	4	1	5	1	2	2	2	2
32	4	3	3	4	4	4	1	3	1	4	2	2	4	3	3
33	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4
34	5	3	2	5	4	2	1	3	2	4	3	4	5	2	3
35	4	3	3	4	2	5	1	3	3	4	1	3	2	3	3
36	5	4	3	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	2	5
37	5	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	5
38	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	4	5
39	5	4	3	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	3	4
40	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	1	4	2	4	3
41	5	2	3	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	1
42	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4
43	5	3	3	5	5	4	2	3	2	4	3	5	5	5	5
44	3	2	2	4	5	1	1	3	5	4	3	5	2	5	5
45	5	3	4	5	5	4	3	3	2	4	1	3	2	3	3
46	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4
47	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
48	4	4	3	4	4	2	1	4	1	4	2	4	3	2	5
49	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	5	2	3	3
50	4	2	1	4	5	4	4	3	1	3	3	3	1	1	3

51	4	5	2	4	5	3	3	3	3	4	1	1	3	2	3
52	5	5	2	5	3	1	1	1	4	5	3	3	2	3	1
53	5	5	3	4	4	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3
54	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	5	3	3	4
55	5	4	3	5	3	4	1	3	1	5	3	3	3	4	3
56	5	4	3	5	5	5	1	4	1	5	1	4	5	4	5
57	5	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3
58	4	2	3	4	4	5	3	3	1	3	1	5	5	1	3
59	4	2	3	4	4	3	3	3	1	3	1	4	5	2	5
60	4	2	3	4	4	3	3	3	1	3	1	5	5	2	4
61	4	4	3	4	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3
62	5	3	3	4	3	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2
63	5	3	4	5	5	3	1	2	4	4	2	5	5	3	5
64	5	4	3	5	5	1	2	1	1	4	1	5	5	3	5
65	5	3	1	3	4	1	1	2	1	1	2	3	3	1	2
66	5	4	5	5	4	2	3	3	2	3	1	4	3	3	4
67	5	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3
68	4	2	3	4	4	3	1	3	2	3	3	3	4	1	3
69	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3
70	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5
71	4	4	4	5	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	5
72	4	4	4	5	4	4	2	5	4	5	3	3	3	5	5
73	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4
74	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	5	5
75	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	5
76	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	3	2	4	5	5
77	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
78	4	4	4	4	5	4	1	3	5	3	3	3	3	5	5
79	5	4	4	5	5	4	1	4	5	4	3	3	3	3	5
80	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5
81	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5
82	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5
83	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	3	4	5	5
84	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5
85	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	3	4	5	5
86	5	5	5	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	3	4
87	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	5
88	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	5
89	5	4	3	4	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	5
90	4	3	3	5	4	4	2	2	5	4	3	3	3	3	5
91	5	5	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4
92	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	4
93	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	4	5	4
94	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	5
95	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
96	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
97	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	5
98	4	4	4	5	5	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4
99	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5
100	4	3	4	5	5	3	3	3	4	4	2	3	3	5	4
101	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4
102	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
103	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3

## Base de datos de la variable desempeño laboral

Nº ENCUESTADOS	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL							
	Planificación	Responsabilidad	Iniciativa	Oportunidad	Calidad de trabajo	Confiabilidad y discreción	Relaciones interpersonales	Cumplimiento de las normas
1	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4
6	3	3	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	5	4	4
8	4	4	4	4	4	5	5	5
9	4	3	3	4	4	4	5	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	5	4	4	4	4
12	4	5	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	5	4	4
15	3	3	4	4	4	4	4	4
16	3	4	4	4	4	5	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	4	4
20	5	5	5	4	4	4	4	4
21	5	5	4	4	4	5	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	4	4	4	3	3	4
24	3	3	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	4	5	4	5	5	5
27	3	3	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	4	5	4	5
35	5	5	5	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	4	4	4	4	4
39	3	3	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	3	4	4	4	4	4	4
45	4	3	4	4	4	4	4	4
46	4	5	4	5	4	4	4	4
47	3	3	3	4	3	4	4	4
48	4	3	4	4	4	4	4	4
49	3	3	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	4	3	4	4	4
52	3	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3
58	4	4	4	5	5	4	4	4
59	3	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	4	4	4	4	4	4

61	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	3	3	3	3	3	3	4	4	4
72	3	3	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	4	4	4	4	4	4	4
74	3	3	3	3	3	3	4	3	3
75	3	3	4	3	4	4	4	4	4
76	3	3	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	3	3	4	3	3	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	3	3	3	4	3	4	4	4	4
81	3	4	4	4	4	4	4	4	4
82	3	3	4	4	4	4	4	4	3
83	4	3	4	4	4	4	4	4	4
84	3	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	3	4	4	4	4	4	3	3
86	3	3	4	4	3	4	4	4	4
87	3	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	3	4	3	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	3	3	3	3	3	3	4	3	3
91	3	3	4	3	3	4	4	4	3
92	4	3	4	5	4	5	4	4	4
93	3	3	4	4	4	4	4	4	4
94	3	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	4	4	4	4	4	4	4	4
96	5	4	4	4	5	4	4	4	5
97	5	4	4	4	4	4	4	4	5
98	4	4	4	4	3	4	4	4	4
99	3	4	4	4	4	4	4	4	5
100	3	3	4	4	4	4	4	4	4
101	4	3	4	4	3	4	4	4	4
102	3	3	4	4	3	4	4	4	4
103	4	3	4	3	4	4	4	4	3





*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”*  
*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Abancay, 19 de junio de 2018

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores:

**JEFES DE LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS Y SERVICIOS  
DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA**

### CIUDAD

De mi consideración:

Por la presente tengo el agrado de dirigirme a ustedes y manifestarles que la **Sra. Marcela Guadalupe Araujo Peña** identificada con DNI N° 31035708, es servidora del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega y viene realizando estudios de “**Maestría en Gestión de los Servicios de Salud**”; asimismo, un trabajo de investigación intitulado “**Motivación Laboral y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - 2018**”, motivo por el cual, solicito se le brinde las facilidades del caso a fin de que pueda realizar el levantamiento de información correspondiente y aplicación de encuestas.

En la seguridad de que la presente cuenta con vuestra gentil atención, me suscribo de ustedes con un cordial saludo.

Atentamente,

  
GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC  
HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA  
M.C. Jorge Ponce Juárez  
C.M.P. 33474  
DIRECTOR GENERAL

C.c.: Archivo  
JPJ/rat





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS  
TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Raúl Ochoa Cruz, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018.”** de la estudiante **Araujo Peña, Marcela Guadalupe**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado del **15%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Abancay agosto del 2018.

  
.....  
Raúl Ochoa Cruz  
DNI 31009561