



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Relación entre Capacitación y Motivación Intrínseca de los trabajadores del  
Policlínico Víctor Panta Rodríguez en Chimbote – 2016.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

Barranzuela Ikeda Joao Steve

**ASESORA:**

Dra. Espinoza Rodríguez Olenka Ana Catherine

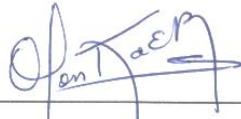
**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión del Talento Humano

**CHIMBOTE – PERU**

2017

**Página del jurado**



---

Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodríguez

Presidenta



---

Mg. Daniel Gonzales Rueda

Secretario



---

Dra. Jaela Peña Romero

Vocal

## **DEDICATORIA**

### ***A Dios.***

Por haberme dado salud y fortaleza de llegar a este punto para lograr mis objetivos con su infinito amor y bondad.

### ***A mi madre Sonia.***

Por su apoyo incondicional en todo momento, por sus enseñanzas, valores, motivación constante, lo cual me permitió ser una persona de bien.

### ***A mi padre Enri.***

Por su ejemplo de perseverancia y emprendedorismo que lo caracteriza y que me ha motivado siempre, sobre todo por su amor.

### ***A mis maestros***

Dra. Olenka Espinoza Rodríguez y Mg. Daniel Gonzales Rueda, por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, mucho de mis logros se los debo a ustedes en los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas me motivaron constantemente para alcanzar mis objetivos.

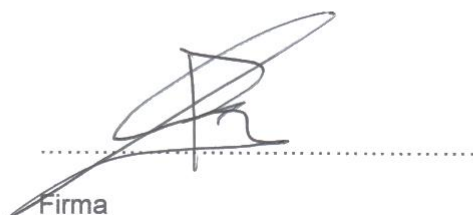
## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Joao Steve Barranzuela Ikeda, estudiante de la Escuela profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Chimbote; declaro que el trabajo académico titulado "Relación entre Capacitación y Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez en Chimbote - 2016" presentada, en 94 folios para la obtención del grado académico/título profesional de Licenciado en Administración es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, 13 de Julio del 2017



Firma

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado Calificador:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Relación entre Capacitación y Motivación Intrínseca del Policlínico Víctor Panta Rodríguez de Chimbote – 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de licenciado en administración.

El autor.

## INDICE

Página del jurado .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad .....	iv
Presentación .....	v
Indice .....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	110
1.1 Realidad Problemática.....	11
1.2 Trabajos previos .....	133
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	177
1.3.1 Capacitación .....	177
1.3.2 Motivacion Intrinseca .....	255
1.3.2.1 Teorías de la motivación .....	266
1.4 Formulación del Problema.....	29
1.5 Justificación del estudio .....	29
1.6 Hipótesis .....	300
1.7 Objetivos.....	311
II. METODO.....	332
2.1 Diseño de Investigación .....	333
2.2 Variables, Operacionalización.....	333
2.2.1 Identificación de variables.....	333
2.3 Población y muestra .....	43
2.3.1 Población .....	43
2.3.2 Muestra: .....	43
2.3.3 Criterios de selección .....	43
2.3.3.1 Criterios de inclusión: .....	43
2.3.3.2 Criterios de exclusión: .....	43
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	43
2.4.1 Técnicas de recolección de datos.....	43
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos.....	44

2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento .....	45
2.4.3.1 Validez .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.4.3.2 Confiabilidad .....	45
2.5 Método de análisis de datos .....	47
2.5.1 Estadístico Descriptivo .....	47
2.5.2 Estadístico Inferencial .....	48
2.6 Aspectos éticos .....	49
III. RESULTADOS .....	50
IV. DISCUSIÓN .....	61
V. CONCLUSIONES .....	67
VI. RECOMENDACIONES .....	70
VII. REFERENCIAS .....	73
ANEXOS	



## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre Capacitación y Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez - 2016. La investigación es de diseño no experimental descriptivo correlacional, con una población de 70 trabajadores del Policlínico. Se consideró para la muestra conveniente, la cantidad de 30 colaboradores, los cuales asistieron a las capacitaciones brindadas. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para evaluar la Capacitación y Motivación Intrínseca. Los resultados concluyen que entre las variables Capacitación y Motivación Intrínseca si existe una correlación de  $r = 0,787$ . Es decir a un buen nivel de Capacitación le corresponde un buen nivel Motivación Intrínseca; a un deficiente nivel de capacitación le corresponde un deficiente nivel de motivación intrínseca. Se concluye señalando que existe relación directa entre Capacitación y Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – 2016.

Palabras Clave: Capacitación, Motivación Intrínseca, Poder, Aprendizaje

## **ABSTRACT**

The present research aims to determine the relationship between Training and Intrinsic Motivation of the workers of the Policlínico Víctor Panta Rodríguez - 2016. The research is of non-experimental type with descriptive correlational design, with a population of 70 workers of the Polyclinic. The number of 30 collaborators, who attended the training provided, was considered for the suitable sample. For the data collection, the survey technique and its instrument were used to evaluate the Intrinsic Training and Motivation. The results show that between the variables Training and Intrinsic Motivation if there is a correlation of  $r = 0.787$ . That is to say to a good level of Training corresponds to a good level Intrinsic Motivation; To a deficient level of training corresponds to a deficient level of intrinsic motivation. It is concluded that there is a direct relationship between Training and Intrinsic Motivation of the workers of the Policlínico Víctor Panta Rodríguez - 2016.

Key Words: Training, Intrinsic Motivation

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

La capacitación laboral durante décadas ha tomado un rol significativo en el mundo de las organizaciones, ya que sin duda alguna, es un elemento de progreso y desarrollo en la competencia personal y profesional de los colaboradores dentro de una empresa, más aun si dentro de ello se crea un entorno apropiado, que permita que sus trabajadores estén motivados, complementando sus necesidades interiores, el anhelo continuo de aprender y mejorar, colaborar con los demás y ser considerados.

En el Perú, algunas organizaciones han logrado obtener un alto grado de motivación de parte de sus trabajadores, ya que los programas de capacitación apuestan por una capacitación implementada, no solo por la necesidad de personal actual para desarrollar algunas tareas, sino también como una manera adelantarse al futuro, cuya cobertura de capacitación se expande a lo largo de todo el año. En el país solo cuatro de cinco empresas medianas y grandes apuestan por las capacitaciones de los trabajadores más jóvenes, donde se llega a tener un desempeño aceptable.

En Ancash, el MTPE invirtió en ciertos programas de capacitación nacional como procesos de soldadura y estructuras metálicas, lo cual ayudara a poder formar parte del mercado formal, así mismo lograr asociar temáticas con los requisitos de los mercados, ofreciendo un esquema integrado de discernimiento-practica laboral, con información de los mercados globales y locales. Se ha proyectado llenar los vacíos que existen de educación responsable con sistemas de aprendizaje, con programas estatales dirigidos a cursos de capacitación con cierto nivel de calificación, con empleo integrado en las empresas donde se permita que los trabajadores se encuentren constantemente motivados intrínsecamente.

En Chimbote, la gerencia de algunas empresas destaca el sentido de responsabilidad social por la comodidad de sus empleados, considerando importante llevar a cabo la gestión de talento humano mediante la

capacitación laboral. Hace falta recordar que la ciencia del comportamiento humano, manifiesta que los incentivos en las organizaciones quebrantan y no toman importancia ciertos reglamentos de eficacia, los cuales son los (empleado del mes, recompensas, etc.) para que produzcan cambios esperados en los colaboradores, por lo tanto en la pluralidad de casos que analizamos están mal complementados, por otro lado, para dificultar más el uso de los recursos económicos, los incentivos entendemos, sólo son factibles bajo determinadas requisitos del trabajo.

Un ejemplo claro es el del Hospital Regional Ealazar Guzmán en Nuevo Chimbote, donde La capacitación al personal de salud es subvencionada por el Ministerio de Salud a través del programa de prevención de riesgo y desastres, lo realiza anual y se ejecuta en las instalaciones de la Marina de Guerra del Perú en Chimbote, con una duración de tres días.

En el Policlínico Víctor Panta Rodríguez de Chimbote donde se realizara la presente investigación, regularmente se realizan capacitaciones en los trabajadores, solo temas como el clima laboral, cultura organizacional y rebrotes de enfermedades emergentes y reemergentes se han dado a conocer, porque los escasos cursos de capacitación activos no han hecho posible para que se logren realizar capacitaciones de formación integral entre el personal asistencial y administrativo, lo cual perjudicaría el factor motivacional de sus trabajadores, ya que no sienten que la empresa donde trabajan les interesa su mejoría, y simplemente realizan su trabajo por cumplir y no por la satisfacción de efectuarla, ya que estar motivados intrínsecamente significa que el trabajo que realicen es su propia recompensa.

Es importante reconocer que toda organización llega al éxito, cuando se realiza un control oportuno y eficiente del desempeño, habilidades y destrezas, en el cual se instale un generador propio motivador. Para ello es necesario realizar una serie de preguntas, para poder desarrollar el presente trabajo de investigación:

¿Cuál es el nivel de Capacitación del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote?

¿Cuál es el nivel de Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote?

¿Cuál es la relación entre los indicadores de Capacitación e indicadores de Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote?

## **1.2 Trabajos previos**

En la presente investigación se consideró trascendental los antecedentes tales como la tesis de Romero (2014) en su tesis:

Para adquirir el grado de Licenciada en Administración, titulado: "La capacitación y la motivación como herramientas para conseguir una ventaja competitiva de la ciudad de Veracruz, México", con investigación de orientación teórica, concluye que:

Muchos de los administradores no ven el recurso humano como una oportunidad para alcanzar un lugar dentro de la competencia del mercado, si como una empresa mostramos un interés hacia nuestro personal, a través de la motivación, involucrándolos en el crecimiento y desarrollo de la organización, estos se sentirán una parte especial y esencial dentro de la empresa y demostraran un compromiso con esta, para el logro de los objetivos tanto organizaciones como personales (p.100).

Existen diferentes formas para alcanzar una ventaja competitiva, entre ellas las contribuidas por Michael Porter, el cual menciona que hay tres tipos de estrategias las cuales las empresas pueden seguir para lograr una ventaja competitiva y son: la primera ser líder en costos, en donde se busca establecerse como el productor de costo más bajo en sector. La segunda estrategia de diferenciación, en donde una empresa se diferencia de sus competidores en alguna área que sea valiosa

para los compradores. Y la tercera estrategia es el enfoque en donde la organización se enfoca en un segmento de mercado y ajusta sus estrategias a las necesidades de dicho segmento (p.100).

Que como administradores de una empresa deben procurar realizar una buena práctica de los recursos que cuenta la organización para llegar a los objetivos y metas trazadas, siendo la capacitación una inversión que se realizara y que dejara beneficios a largo plazo, siempre y cuando sea aplicada por personas con experiencia en el tema y sin dejar de ver los beneficios que trae para sus colaboradores (p.100).

Sosa (2014) en su investigación:

Para obtener el grado de Licenciado en Psicología Industrial: Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (itecnor), ubicado en los llanos de la fragua, Zacapa, Venezuela, con técnica de investigación de Diagnostico de Necesidades de Capacitación, con sujetos de estudio de hombres y mujeres entre los 20 – 35 años concluye que:

Los datos obtenidos lograron determinar los elementos que debe contener el programa de capacitación para el personal docente, los cuales se obtuvieron en los resultados dela investigación. Según las necesidades se hace evidente reforzar la actitud en los docentes debido a que no se brinda un servicio de calidad y no se trabaja en equipo. También se hace indiscutible que se debe actualizar las estrategias de enseñanza y crear un mismo plan de trabajo debido a que no existen lineamientos para llevar un mismo formato por parte de dirección académica (p.63).

En la investigación los datos obtenidos nos indican que los docentes tienen conocimiento en el tema de planificación, pero se logra identificar que no se maneja los mismos lineamientos

para realizar el plan y guías de trabajo por parte de la coordinación académica. Las estrategias se aplican en la docencia pero no han sido capacitados en las nuevas técnicas y métodos de enseñanza, por lo que se necesita reforzar los conocimientos en estrategias modernos que se aplican en la actualidad en el proceso enseñanza y aprendizaje, ya que si no se capacita se obtendrá el resultado de deficiencias en la calidad en el área de didáctica y pedagogía (p.64).

Camposeco (2014) en su tesis:

Para obtener el grado de Licenciado: La Eficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico" de la ciudad de Madrid, España, de investigación empírico descriptivo, con una población de 1552 estudiantes, concluye que:

La influencia de la autoeficacia es importante porque predice no solo el desempeño en matemáticas de los estudiantes, sino también otras variables que influyen en aspectos sobre todo el logro en matemáticas. Como sugiere Bandura (1993), la autoeficacia en matemáticas predice cambios en la orientación motivacional de los estudiantes. Los alumnos y alumnas con mayor autoeficacia también reportan mayor motivación intrínseca, ya que tienen confianza en su habilidad para usar el conocimiento al resolver problemas de matemáticas; parecen buscar metas y tareas más complicadas y cursos de esa asignatura que los que no poseen esa confianza, parecen experimentar sentimientos de autonomía y competencia mayores y ambos son precursores de la motivación intrínseca. Esos estudiantes que tienen poca autoeficacia en matemáticas se matriculan en cursos de matemáticas sólo cuando se ven obligado a 214 ello. Como resultado, esos estudiantes reportaron mayores niveles de motivación extrínseca debido a



que ellos determinaron que su involucramiento en matemáticas es predominantemente causado por causas externas (p.214).

Espinoza (2012) en su tesis:

Para adquirir el grado de Licenciado en Psicología, titulado: Motivación Laboral y Compensaciones: una investigación de orientación teórica de la ciudad de Lima, Perú, con una investigación de orientación teórica concluye que:

Respecto al modo en que se relacionan con la motivación laboral y las compensaciones, es posible reconocer la existencia de una tendencia que permite plantear que las compensaciones, entendidas en su concepción integral, se relacionan con la motivación de los empleados a mostrar mejores desempeños. La compensación integral influirá en la motivación en tanto combina estímulos tanto extrínsecos como intrínsecos, extrínsecos en el caso del componente monetario, e intrínseco en su componente intangible asociado a la actividad misma y a su contexto laboral (p.110).

Julcahuanga (2013) en su tesis:

Para adquirir el grado de Licenciado en Administración: titulado: Programa de capacitación laboral juvenil pro joven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 - 24 años en la ciudad de Chimbote, Perú, de diseño descriptivo, mediante las técnicas de entrevista y encuestas, con una población de 1387 individuos, concluye que:

Los datos arrojados de las entrevistas y encuestas efectuadas en la población del trabajo de investigación se concluye que las ECAPs solo han cumplido satisfactoriamente con las exigencias del Programa en: Docentes calificados, infraestructura, espacios de laboratorios y talleres de práctica, sin embargo existe deficiencia en la capacidad de gestión de los directivos para las gestiones de inserción laboral, en los equipos y maquinarias e

insumos; que no ha permitido realizar una eficiente y eficaz capacitación (p.150).

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

#### **1.3.1 Capacitación**

Es necesario conocer algunas de las definiciones acerca de lo que es en si la capacitación. Siliceo (2006) define: “La capacitación es la actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en conocimientos, habilidades, y actitudes del colaborador” (p.25).

La capacitación forma parte de un conjunto de actividades dinámicas que procuran satisfacer necesidades reales en la empresa, lo cual permitirá en los colaboradores desempeñar con productividad su cargo.

Chiavenato (2007) define: “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p.386).

La capacitación viene a ser un proceso en donde se proporciona al colaborador conocimientos y habilidades que produzcan en él un desempeño eficiente.

Werther (2008) define la capacitación como:

La actividad sistemática y programada que busca preparar al trabajador para que desempeñe sus funciones asignadas, de manera que auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse durante toda su vida laboral y pueden ayudar en el desarrollo de la persona para cumplir futuras responsabilidades (p.263).

Seguendo la definición del autor, la capacitación es clave para el desarrollo de toda empresa ya que ayuda a cumplir con los objetivos y responsabilidades de toda organización.

Para evaluar las necesidades de capacitación, Werther (2008) señala que:

La evaluación de las necesidades detecta los actuales problemas de la organización y los desafíos al futuro que deberá enfrentar. Es posible que para decidir el enfoque que debe utilizar, el facilitador evalúa las necesidades de capacitación, ya que permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos ambientales que es necesario enfrentar mediante el desarrollo a largo plazo. La técnica de participación total del facilitador y del capacitado consiste en un método para obtener ideas de un grupo de personas sobre un tema determinado. Después de concluir esta fase de generación silenciosa de sugerencias, se pide a cada persona que exprese sus ideas y se registra cada aportación. Posteriormente el moderador sencillamente describe las sugerencias, sin permitir elogios, críticas o discusiones, hasta que registra todas las ideas. A continuación los participantes votan para seleccionar las cinco necesidades de capacitación que a su juicio son más importantes. Los votos se tabulan para determinar las necesidades más urgentes. La necesidad de capacitación también puede hacerse tangibles mediante las entrevistas de planeación de la carrera profesional o las verificaciones de evaluación del desempeño (p.272)

Es de gran importancia evaluar la capacitación ya que cualquier problemática existente dentro de una organización puede ser resuelta, se sabe que el análisis mostrará quienes presentan la obligación de ser capacitados.

Reza (2006) determina los siguientes principales objetivos que debe seguir el proceso de capacitación y son los siguientes:

“Dotar a la empresa de recursos humanos o capital humano altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un adecuado desempeño de su trabajo” (p.56)

Para ello es necesario contar con un programa de capacitación donde constantemente se retroalimente las capacidades del personal, teniendo los medios necesarios para efectuarla.

“Desarrollar un sentimiento de responsabilidad hacia la organización a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados” (Reza, 2006, p.56).

La creación de conciencia sobre la importancia y el valor de trabajo, indiscutiblemente es un factor importante que ayudara a conseguir los objetivos y metas planeadas dentro de la empresa.

“Lograr el perfeccionamiento de los ejecutivos y empleados, de los líderes y colaboradores, para el desempeño de sus puestos actuales y futuros” (Reza, 2006, p.56).

Cuando se habla de capacitación, abarca a todos los puestos dentro de una organización, con un programa de capacitación para las necesidades de cada operación.

“Lograr cambios comportamentales con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la organización” (Reza, 2006, p.56).

La interacción interpersonal juega un papel muy importante para la empresa, ya que sin un clima laboral adecuado, no habría un cambio sustancial en el programa.

Siliceo (2006) concluye que son ocho los propósitos fundamentales que debe perseguir la capacitación a saber:

Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización hace referencia que el éxito de la realización de estas cinco tareas, dependerá del grado de sensibilización, concientización, comprensión y modelaje que se haga del código de valores corporativos. No existe un vehículo que

históricamente haya mostrado mejores resultados en este región, que los procesos educativos (p.29).

Se sabe que la cultura organizacional es uno de los pilares fundamentales dentro de una empresa, es por ello es necesario que absolutamente todos los colaboradores la conozcan, así mismo los valores para poder crear una ventaja competitiva.

Siliceo (2006) aduce que clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales donde las técnicas educativas modernas y la psicología humanista aplicada a la vida de las organizaciones, han dejado claro que el cambio de conducta del capacitado, es indicador indiscutible de la efectividad en el aprendizaje (p.29).

Es necesario explorar diferentes e innovadoras maneras de poder capacitar a los colaboradores de una organización, esto hará que los mismos sientan un importante grado de consideración hacia lo que significa el aprendizaje.

Elevar la calidad del desempeño identificar los casos de insuficiencia en los estándares de desempeño individual por falta de conocimientos o habilidades, significa haber detectado una de las más importantes prioridades de capacitación técnica, humana o administrativa (Siliceo, 2006, p.29).

La mejora continua es importante, ya que una organización debe ser contemplada como curso que nunca termina, es decir siempre hay cosas que mejorar.

Siliceo (2006) aduce que resolver problemas refiere a que la capacitación constituye un eficaz proceso de apoyo para dar solución a muchos problemas organizacionales. La educación organizacional en sus diferentes formas, sumada a los programas de extensión universitaria y a los planes de asistencia profesional formal conducidos por el consultor externo, representan una invaluable ayuda para que el personal vaya resolviendo sus problemas y mejorando su efectividad (p.29).

Identificar y resolver los problemas en la calidad de desempeño no solo hará a una empresa competitiva sino que creará valor dentro de la organización, repercutiendo significativamente en su efectividad.

Habilitar para una promoción este punto es de vital importancia pues el contar con una filosofía incompleta de desarrollo de personal, que no considera el proceso de capacitación como parte integrante de su política. Adicionalmente la práctica y la política de formar reemplazos deben constituirse en un pilar del desarrollo de la organización (Siliceo, 2006, p.29).

Sin lugar a duda se necesita colaboradores capacitados y la necesidad de capacitación no cesará al tener siempre cosas que mejorar, por eso la promoción de desarrollo busca que las competencias generen conocimientos en la organización.

Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa debe incluir aspectos vinculados directamente con el trabajo a realizar como son los objetivos, política y procedimientos, estructura organizacional, estándares de desempeño, normas del departamento, en que ingresará el nuevo trabajador, así como políticas, objetivos y la descripción del puesto (Siliceo, 2006. p.29).

Cuando un personal nuevo llega a una empresa, se siente desarrollado pero también es evidente la incertidumbre y preocupación para poder abordar el puesto que viene a ocupar, por ello es necesario el seguimiento y colaboración de sus jefes inmediatos al momento de la inducción y orientación de personal nuevo.

Preparación integral para la jubilación, refiere a que los planes de capacitación consideran con anticipación la preparación de los individuos en periodo de pre jubilación, para que se les apoye, oriente y eduque en la selección de y realización de las nuevas actividades, manejo de tiempo, administración de su ahorro y presupuesto (Siliceo, 2006, p.29).

La presente transición del trabajo hacia la jubilación, tiene que tener apoyo psicológico que los oriente, es decir que les aconseje de como su vida se verá afectada luego de la jubilación.

Werther (2008) habla acerca del enfoque de la capacitación y señala que:

Al seleccionar una técnica de capacitación deben considerarse varios factores. Ninguna técnica es siempre la mejor, un buen método depende de: La efectividad respecto al costo, contenido del programa, idoneidad de las instalaciones con que se cuenta, preferencias y capacidad de las personas que recibirán el curso, preferencias y capacidad de la persona que dará el curso, principios de aprendizaje que se vayan a emplear y la importancia de estos seis puntos depende de cada situación (p.263).

La capacitación es muy amplia y existen diferentes técnicas para realizarla, por ende es importante el cambio de actitud, conducta y rapidez en el dinamismo de los trabajadores en un todo.

Siliceo (2006) define que el sistema de la capacitación debe entenderse en dos aspectos fundamentales a saber:

“La capacitación en aulas donde se imparte en un centro establecido a propósito, y con un cuerpo de instructores personalizados, conocida también como capacitación residencial, colectiva o grupal” (p.38).

Muchos investigadores la consideran como la más efectiva de instruirse, ya que tienen la oportunidad de interactuar con el capacitador, argumentando y discutiendo ideas con sus compañeros.

“La capacitación en el trabajo es entendida como aquellas actividades que directamente relacionadas con el trabajo cotidiano, pueden ser concebidas en forma sistemática y transformadas en un entrenamiento permanente” (Siliceo, 2006, p.38).

La capacitación continua sin lugar a dudas busca mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, para que estén preparados para cualquier cambio dentro como fuera de la organización.

“Entrenamiento o capacitación individual ya que intenta proporcionar a una sola persona, es decir en forma individual, los conocimientos, experiencias y habilidades, que son necesarios para que desempeñe mejor su puesto” (Siliceo, 2006, p.38).

El presente tipo de capacitación responde a la necesidad de poder recibir un curso personalizado donde cabe la posibilidad de poder instruirse mejor al tener toda la atención del capacitador.

“Capacitación externa debido a las limitaciones que una empresa pueda tener, la capacitación no es suficiente y requiere de ayuda de otras instituciones educativas para responder a sus necesidades” (Siliceo, 2006, p.38).

Las capacitación externa es muy común y una buena opción para poder intercambiar argumentos de como poder resolver algunas problemáticas y experiencias prácticas dentro de una empresa.

Werther (2008) indica que una de las técnicas contemporáneas de capacitación es:

La posibilidad de internet donde los sistemas computarizados de administración del aprendizaje permiten que un departamento de capital humano mantenga registros actualizados de los cursos y los conocimientos que adquiere determinado ejecutivo o integrante del personal. En la actualidad las empresas se han dado la tarea de aprovechar la inmensa gama de posibilidades que surgen del desarrollo del internet. Una de ellas es educación a distancia, que permite que el individuo reciba nuevos conocimientos o preparación especializada desde su hogar, o desde el lugar donde trabaja (p.264).

Las continuas mejoras en la tecnología han producido importantes hitos en la capacitación, rompiendo todas las barreras geográficas para el crecimiento de temas novedosos que fortalecen los vínculos entre instructores y alumnos.

Universidad Virtual ya que apoya de manera directa el desarrollo del personal y a las organizaciones, ya que es una forma flexible



de enseñanza especializada a distancia, basada en avanzadas tecnologías de comunicaciones, que ofrece información profesional para todos los niveles de la organización. La flexibilidad que ofrecen los sistemas computarizados de administración el aprendizaje incluye herramientas administrativas que permiten hacer seguimiento de los cursos y conocimientos impartidos en forma dinámica (Werther, 2008, p.264).

Como nueva tendencia pedagógica las universidades virtuales deben mantenerse más atentas a los cambios tecnológicos con nuevas formas de acceso, transmisión y comunicación, es una buena opción para las personas que persiguen una inversión de tiempo.

Guerra (2007) basado en el modelo de Kirkpatrick para evaluar programas tradicionales de capacitación, consiste en evaluar cuatro áreas generales distintivas, y en orden secuencial:

“La Reacción enfocada en las opiniones de los participantes acerca de la capacitación, los procesos y los resultados, preguntando principalmente: ¿Qué tanto les gusto el programa de capacitación a los participantes?” (p.41).

La reacción de la capacitación se refiere a la medición de los sentimientos de los capacitados.

“El Aprendizaje va enfocado en el grado al cual llego el aprendizaje, preguntándose: ¿Qué conocimientos obtuvieron los participantes de este programa de capacitación?” (Guerra, 2007, p.41).

Mide básicamente los hechos, principios, conocimientos de los participantes en el programa de capacitación, necesitando mucho más tiempo para poder evaluar, analizar e interpretar los datos arrojados.

“El Comportamiento va enfocado en el enlace entre el aprendizaje y el desempeño en el lugar y se pregunta: ¿Qué cambios hubieron en el desempeño del trabajo de los participantes, que puedan ser atribuidos al programa de capacitación?” (Guerra, 2007, p.41).

En esta área se mide si ha ocurrido algún cambio posterior en la actitud de los participantes respecto a los temas expuestos en la capacitación.

“Los Resultados va enfocado a los resultados finales, pregunta: ¿Cuál fue el impacto del programa de capacitación en el desempeño de la organización?” (Guerra, 2007, p.41).

Se evalúa el costo de la capacitación en cuanto a su beneficio, en pocas palabras si el programa finalmente fue una inversión o un gasto para la empresa.

### **1.3.2 MOTIVACIÓN INTRINSECA**

Grande (2005) define que:

La motivación intrínseca puede entenderse como una actitud innata, no conducida, hacia el trabajo. Cuando se produce este tipo de motivación a los empleados les gustan las novedades, aceptan retos, prefieren actuar con autonomía, les gustan las labores complejas y encuentran en el trabajo oportunidades para su desarrollo (p.345).

La motivación intrínseca como muchos autores aducen es muy poderosa, pero depende del ánimo de la personas para poder desenvolverse y realizando su trabajo con autonomía.

Atkinson (1958) define que: “La motivación es la activación de una tendencia a actuar para producir uno o más efectos. El termino motivación la subraya la fuerza final de la tendencia de acción, que la persona experimenta como un “yo quiero”, que canaliza la conducta hacia las metas”.

Compromete la necesidad del trabajador de entregarse a las actividades por el propio empeño incluyendo los logros, valores e intereses propios y de la organización.

Martínez (2003) argumenta sobre la importancia de la motivación acerca de que:

El personal y rendimiento son los pilares fundamentales de la organización. La dirección tiende a maximizar la eficacia y

productividad del individuo, y este, a su vez, centra su esfuerzo en sus propias necesidades. Para que la motivación del personal tenga éxito, intereses personales y empresariales deberán coincidir. Si la empresa requiere que los trabajadores de todos los niveles, además de la presencia física en su lugar de trabajo, presenten ilusión, su entusiasmo y su entrega personal (motivación), tiene que conseguir integrar los objetivos empresariales con los objetivos individuales de cada trabajador (p.21).

Es trascendental que las motivaciones principalmente sean intrínsecas para que no se corra el riesgo de que lo propuesto por la organización entre en conflicto con los intereses personales y pueda reducir el estado de ánimo por no preocuparse de las necesidades propias.

### **1.3.2.1 Teorías de la motivación**

Velez (2007) con el objeto de entender la motivación, refiere la teoría de McClland, la cual se clasifico las necesidades en tres categorías:

Necesidad de logro es el impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. Esta clasificación agrupa a aquellas personas que anteponen en su accionar el éxito en sí mismo a los premios, buscan situaciones en las que puedan asumir responsabilidades y les disgusta el logro de méritos por azar (p.119).

La necesidad de logro se desarrolla en situaciones en las que logran obtener una retroalimentación adecuada sobre su ejercicio con la finalidad de averiguar si hay mejorías.

Necesidad de poder es la necesidad de que otros realicen una conducta que sin su indicación no habrían observado. Las personas que la poseen disfrutan de la investidura de "jefe", tratan de influir en las demás y se preocupan más por lograr influencia que por su propio rendimiento (Velez, 2007, p.119).

La influencia en los demás es una característica principal, quieren ser colocados en posiciones competitivas, así mismo tienden a estar asociados al status para un desempeño eficaz.

Velez (2007) según McClelland aduce que la necesidad de afiliación es el deseo de establecer relaciones interpersonales. Quienes la poseen prefieren situaciones de cooperación a las de competencia, destacándose las primeras por un alto grado de colaboración (p.119).

Los colaboradores con una alta necesidad de afiliación procuran las relaciones interpersonales en lugar de las competitivas, el entendimiento mutuo y colaboración refuerzan esta necesidad.

Dalton, Hoyle y Watts (2007) argumentan que: “Todas las necesidades humanas se pueden jerarquizar según la teoría de Maslow” y estas son:

“Necesidad fisiológica entre ellas el deseo de comida, de sueño, de vivienda, de agua y otros satisfactores de los impulsos fisiológicos” (p.60).

Son las necesidades básicas de todo ser humano, Si las necesidades fisiológicas no son cubiertas, las necesidades de los otros niveles no precisaran atención.

“Necesidad de seguridad como un movilizador activo y dominante de los recursos del organismo solo en casos reales de emergencia tales como la guerra, la enfermedad, catástrofes naturales y desorganización” (Dalton, Hoyle y Watts , 2007, p.60).

Al considerarse satisfechas las necesidades fisiológicas, este nivel de necesidad se hace importante, donde se encuentra también temas relacionados a la familia, trabajo, salud y propiedad privada.

“Necesidad social se centran en el deseo de amor y de afecto, de aceptación en la sociedad y de una afiliación satisfactoria con los demás” (Dalton, Hoyle y Watts, 2007, p.60).

Las presentes necesidades son las menos básicas, el autor aduce como una necesidad psicológica y emocional, donde se establecen relaciones como familiares, amicales y amorosas.

Dalton, Hoyle y Watts (2007) aduce que: “Las necesidades de estimación también conocida como necesidades del “yo”, incluyen la necesidad de respeto por parte de uno mismo y de los demás. Cuando no se cubren adecuadamente nos sentimos inferiores e inermes” (p.60).

La satisfacción de lograr la aceptación y reconocimiento, ayuda indudablemente a que las personas obtengan más confianza en sí mismas, de no ser así pueden llegar a producirse sentimientos de fracaso.

“Necesidades de autorrealización como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo con su idiosincrasia, llegar a ser todo lo que uno es capaz de ser” (Dalton, Hoyle y Watts , 2007, p.60).

Esta necesidad se encuentra en el tope de las necesidades y es la última necesidad a concretar, donde el colaborador alcanza su máxima capacidad para sentirse autor realizado con cualidades y habilidades obtenidas en todo el proceso.

Retribución de personal (2006) argumenta mediante la teoría, postulada por Clayton Alderfer, donde el autor presenta una alternativa a la teoría de las necesidades de Maslow. Alderfer sugiere tres grupos de necesidades primarias:

“Existencia son las del nivel más bajo y cumplen objetivos de supervivencia física, corresponden a las necesidades de fisiológicas y de seguridad de la jerarquía de Maslow” (p.6).

Como se aprecia engloba las necesidades materiales y fisiológicas de la persona como es: comer, dormir, seguridad, obtener dinero, etc.

“Relación se refiere a las interacciones sociales con otros y a la satisfacción que se produce través de apoyo emocional, el respeto, el reconocimiento y un sentido de pertenencia al grupo” (Retribución de personal, 2006, p.6).

No es más que las necesidades sociales en donde las relaciones con la familia, amigos y compañeros de trabajo se hacen presentes para motivar al individuo.

“Crecimiento se centran en el yo e incluyen el deseo y la oportunidad de desarrollo y progreso personal. A esta categoría corresponden la autoestima y autor relación de Maslow” (Retribución de personal, 2006, p.6).

La realización personal como base para alcanzar metas propuestas y el crecimiento de la autoestima, tal y como aduce Alderfer, la necesidad debe quedar totalmente cubierta para poder seguir con la próxima.

#### **1.4 Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación entre capacitación y motivación intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote 2016?

#### **1.5 Justificación del estudio**

La presente investigación es conveniente porque los resultados de la investigación serán aprovechados en su máxima expresión para determinar los niveles de capacitación y motivación intrínseca, así mismo la relación que pueda existir en una empresa en línea de Gestión del Talento Humano para que la organización no ignore y tome cartas en el asunto en la manera de como su personal viene desarrollando sus actividades, cuya predisposición se ve menguada por como la Institución los mantiene capacitados y por ende como puede repercutir en su motivación intrínseca.

Es de relevancia social porque beneficiará a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez observando cuan capacitados y motivados intrínsecamente se encuentran, de manera que puedan llevar a cabo cambios y modificaciones positivas en su área de trabajo, que dependerán de la gerencia que se ocupe de ellas.

Tiene implicancias prácticas porque la investigación a realizar buscará ayudar a resolver un problema real, la motivación respecto a la escasa capacitación, es decir se determinará la relación que existe entre la capacitación y la motivación intrínseca en los trabajadores de dicha organización, lo cual servirá para obtener mejores resultados y de esa forma sus colaboradores se sientan motivados y así poder llegar a las metas organizacionales de la empresa.

## **1.6 Hipótesis**

**Hi:** Existe una relación significativa entre la capacitación y la motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote 2016.

**Ho:** No Existe una relación significativa entre la capacitación y la motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote 2016.

### **Hipótesis Específicas**

**H1:** Existe una relación significativa entre Reacción y Afiliación de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote 2016.

**H2:** Existe una relación significativa entre Resultados y Logro de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote 2016.

**H3:** Existe una relación significativa entre Logro y Poder de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote 2016

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre la Capacitación y Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote 2016.

### **Objetivos Específicos**

**O1** Identificar el nivel de capacitación de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote.

**O2** Identificar el nivel de Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote.

**O3** Analizar la relación entre los indicadores de la Capacitación e indicadores de Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote.



## **II. MÉTODO**

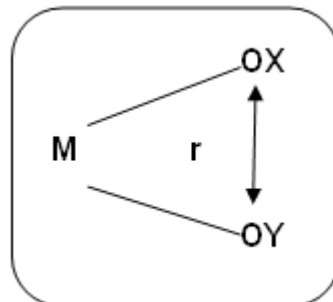
## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de Investigación

Según Hernández (2014) es una investigación no experimental porque presenta una investigación a base de sistemas en la que las variables no se manipulan ni se asignan aleatoriamente a los participantes.

Transversal porque se recolectarán los datos en un solo momento, con la única intención de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento. (Hernández, 2014)

Según Hernández (2014) se considera descriptivo correlacional, porque se describe la relación entre dos variables de un grupo, para después poder establecer las relaciones entre estas. El presente esquema representa a este tipo de diseño.



### 2.2 Variables, Operacionalización

#### 2.2.1 Identificación de variables

**V1:** Capacitación.

**V2:** Motivación Intrínseca

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

La población está conformada por 70 colaboradores, que es el total de trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez del distrito de Chimbote en el 2016.

### **2.3.2 Muestra:**

La muestra es no probabilística conveniente por la accesibilidad y proximidad de la investigación, ya que solo se tomara como estudio a los 30 trabajadores que asistieron a las 5 capacitaciones brindadas en el 2016.

### **2.3.3 Criterios de selección**

#### **2.3.3.1 Criterios de inclusión:**

Trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez que asistieron a las 5 capacitaciones brindadas en el 2016, las cuales fueron el total brindadas en el periodo.

#### **2.3.3.2 Criterios de exclusión:**

Trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez retirados o de licencia.

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

### **2.4.1 Técnicas de recolección de datos**

La técnica que se utilizará en el desarrollo del presente trabajo de investigación será:

Según Cea (1999) define que:

La encuesta como la aplicación o puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. La muestra ha de ser representativa de la población de interés y la información recogida se limita a la delineada por las preguntas que componen el cuestionario pre codificado, diseñado al efecto. En la presente investigación permitió obtener información sobre las variables de estudio.

#### **2.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

En esta investigación, el instrumento que se aplicará para evaluar la capacitación será el cuestionario de Evaluación de la Capacitación de Donald Kirkpatrick, el cual consta de 13 ítems mediante 4 indicadores, los cuales son aplicados en trabajadores capacitados, cada uno con una afirmación para ser calificada por el entrevistado de 1 a 5, entre nunca y siempre, el nivel de capacitación se determina sumando los puntajes obtenidos en cada una de las 13 preguntas, lo cual permite clasificar el grado de nivel en: Alto (de 50 a 75), Medio (de 49 a 25) y Bajo (menor de 25).

De la misma forma, el instrumento que se empleará para evaluar la motivación intrínseca, será el cuestionario Motivación Laboral de David McClelland, consta de 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada. Los puntajes obtenidos, acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar el grado de motivación como alto, medio o bajo; y según la calificación asignada a cada una de las 15 preguntas es posible conocer si las necesidad predominante es de logro, poder o afiliación. La información inicial está compuesta por el cuestionario de Steers y Braunstein que, basado en la técnica de Rensis Likert, plantea un total de 15 preguntas teniendo para las respuestas una escala de importancia de 1 a 5 en 3 parámetros, es decir que para responder se utiliza una escala del 4 al 5 en absolutamente de acuerdo, 3 en indiferente y del 1 al 2 en absolutamente en desacuerdo, dándole mayor

puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada. El grado de motivación laboral se determina sumando los puntajes obtenidos en cada una de las 15 preguntas, lo cual permite clasificar el grado de motivación en: Alto (de 50 a 75), Medio (de 49 a 25) y Bajo (menor de 25).

### 2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

#### 2.4.3.1 Validez

Según Hernández (2014) la validez de un instrumento hace referencia al grado en que verdaderamente un instrumento mide las variables de investigación, para lo cual se manejará el informe de juicio de expertos, con el propósito de validar los instrumentos de recolección de datos en este caso el cuestionario sobre la capacitación y motivación intrínseca.

Así mismo el coeficiente de correlación de Pearson, pensado para variables cuantitativas. Según Amon (1990) define que: “Es un índice que mide el grado de variación entre distintas variables relacionadas linealmente”.

Y su fórmula es:

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

#### 2.4.3.2 Confiabilidad

##### Coeficiente de Correlación de Pearson

“Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones recolectadas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos” (Hernández, Fernández y Baptista; 2014, p.304; 305).

$$\text{Fórmula: } \gamma_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

Según Hernández (2014) la confiabilidad del instrumento hace referencia al grado en que su ejecución repetida al mismo individuo produce resultados iguales, por ello se usará Alpha de Cronbach's y definirá un valor para asegurar que el instrumento es altamente confiable.

El coeficiente  $\alpha$  fue propuesto por Cronbach (1951) el cual manifiesta:

Es un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba. Este coeficiente estima el valor de  $2 \rho X, T$  (cf. Ecuación 7) al evaluar la consistencia interna del conjunto de ítems o partes del compuesto; en este sentido, se corresponde con un coeficiente de equivalencia (Lord, 1955) y, por lo tanto, estima la varianza que en los puntajes observados corresponde a factores comunes de diferentes ítems.

La fórmula de Cronbach (1951) que: "Con la cual se calcula el coeficiente  $\alpha$  es la siguiente" (p. 305).

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \frac{\sum_{k=1}^n \sum_{h=1}^n \sigma_{k,h}}{\sigma_X^2}; \quad \forall h \neq k$$

Lord y Novick (1968) manifiestan que: "Donde n es el número de partes, k y h son partes sobre las que se calcula el estadístico. Una fórmula equivalente puede encontrarse en la derivación del coeficiente  $\alpha$ " (p. 89).

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum_{k=1}^n \sigma_k^2}{\sigma_X^2} \right)$$

La confiabilidad de ambas variables en el presente trabajo de investigación tienen un alto grado de fiabilidad, la variable capacitación tiene un porcentaje de 83%, mientras la variable de motivación intrínseca 95%. (Ver anexo 9)

## 2.5 Método de análisis de datos

### 2.5.1 Estadístico Descriptivo

Los métodos que se emplearán para la presente investigación se enmarcarán en los métodos de análisis cuantitativo.

#### Media aritmética

“Puede definirse como el promedio aritmético de una distribución. Se simboliza como  $\bar{X}$  y es la suma de todos los valores dividida entre el número de casos” (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 287).

Donde:

$\bar{X}$  : Media Muestral

$\mu$ : Media Poblacional (parámetro)

$$\bar{X} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

#### Desviación Estándar

“Medida de dispersión de datos relacionados con la varianza pues en tanto que esta última se expresa en unidades elevadas al cuadrado (metros al cuadrado, dólares al cuadrado, etc.), para hacer práctico el enunciado, se usara la medida de desviación estándar, que por esta razón es la raíz cuadrada positiva de la varianza” (Moya, 2003). Su fórmula es la siguiente:

S = Desviación Estándar  
Xi= Valores Individuales  
n= casos

$$S = \sqrt{\frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n-1}}$$

**Distribución de frecuencias:** Se presentará la información de manera detallada, tabulada y ordenada para tener un análisis rápido y objetivo.

**Gráficos:** Se presentará en gráficos la información recolectada con el fin de interpretarlos y analizarlos, asimismo los gráficos harán más atractivo e interactivo los resultados de la investigación.

## 2.5.2 Estadístico Inferencial

Según CEO (2010) manifiesta que:

La prueba de hipótesis una vez recogida la muestra probabilística, la importancia de ella radica en que permita predecir el comportamiento de la población. El procedimiento para la contratación de hipótesis comprende el planteamiento de una hipótesis nula ( $H_0$ ) o hipótesis a contrastar y la formulación de una hipótesis alternativa de investigación ( $H_1$ ).

Elección del riesgo o nivel de significancia que prácticamente es el complemento de lo que se llama nivel de confianza. Normalmente  $\alpha = 0.10$  o  $0.05$ .

Hernández, Fernández y Baptista (2014) argumenta que:

Chi Cuadrado de Pearson, es una prueba estadística para evaluar la hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas, correlacionales, no considerando relaciones causales, con niveles de medición nominal y ordinal. Se calcula con por medio de una tabla de contingencia o tabulación cruzada, que es un cuadro de dos dimensiones, y cada dimensión contiene una variable (p.318).



## **2.6 Aspectos éticos**

Se respetó el completo anonimato de los trabajadores encuestados, así mismo ninguno de estos fueron coaccionados.

Los resultados son completamente auténticos, donde fueron analizados y evaluados, posteriormente se darán a conocer a los directivos de la institución con el fin de que tomen acciones convenientes y oportunas en beneficio de los colaboradores.

La creación del trabajo pertenece a quien presenta esta investigación. De lo contrario se someterá al trámite administrativo y sanción, de acuerdo a lo fijado en el reglamento vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

# **III. RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

#### Objetivo 1: Identificar el nivel de capacitación de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

Tabla 1

*Capacitación en los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote – 2016.*

<b>Capacitación</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaj</b>
Nivel	BAJO	1	3.3
	MEDI	20	66.7
	ALTO	9	30.0
	Total	30	100.0

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

Figura 1. Capacitación en los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

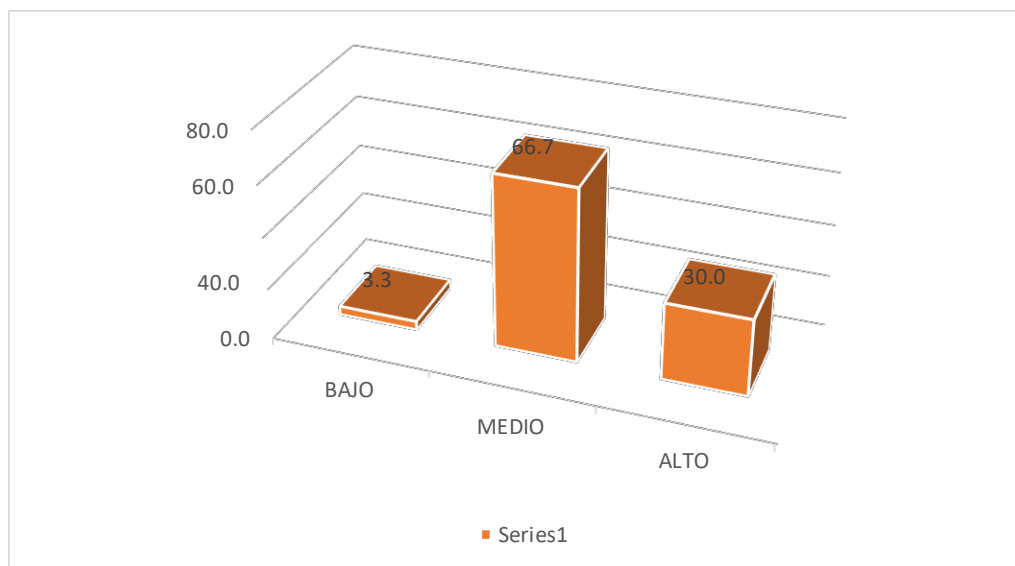


Figura 1. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario de Capacitación.

En la Tabla 1 y figura 1, de un total de 30 encuestados se evidencia los resultados de la variable capacitación, donde el 66,7% del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que el nivel Capacitación esta mayormente en un nivel considerado como medio. Mientras que el 30% menciona que contribuye en un nivel de alto, por otro lado el 3.3% denota un nivel bajo de capacitación.

Tabla 2

Reacción de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

<b>Reacción</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	BAJO	3	10.0
	MEDIO	13	43.3
	ALTO	14	46.7
	Total	30	100.0

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

Figura 2. Reacción de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

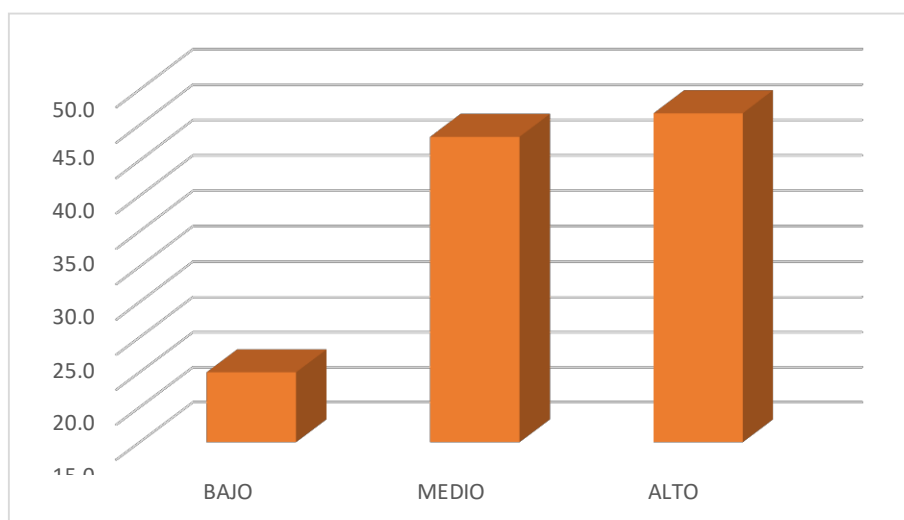


Figura 2. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario de Capacitación.

En la figura 2, el 46.7 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que la Reacción esta mayormente en un nivel considerado como Alto. El 43.3% menciona que contribuye en un nivel Medio, y el nivel Bajo representa un 10%.

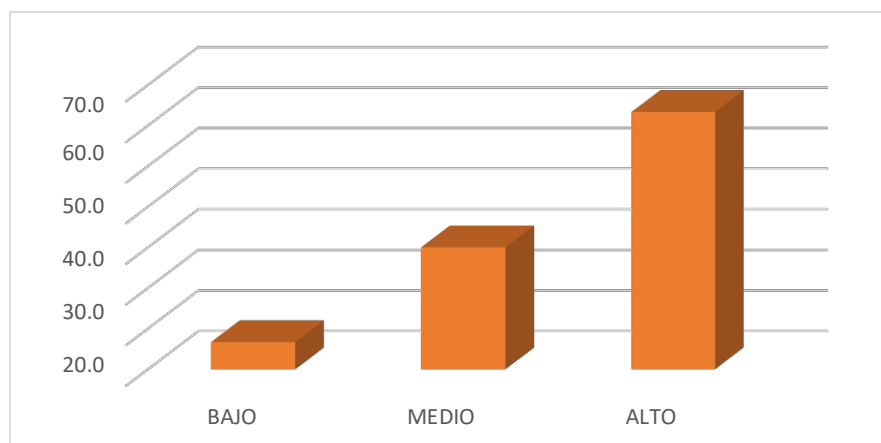
Tabla 3

*Aprendizaje de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

<b>Aprendizaje</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	BAJO	2	6.7
	MEDIO	9	30.0
	ALTO	19	63.3
	Total	30	100.0

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

*Figura 3. Aprendizaje de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*



*Figura 3. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario de Capacitación.*

En la figura 3, el 63.3 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que el Aprendizaje esta mayormente en un nivel considerado como Alto. El 30% menciona que contribuye en un nivel Medio, y el nivel Bajo representa un 6,7%.

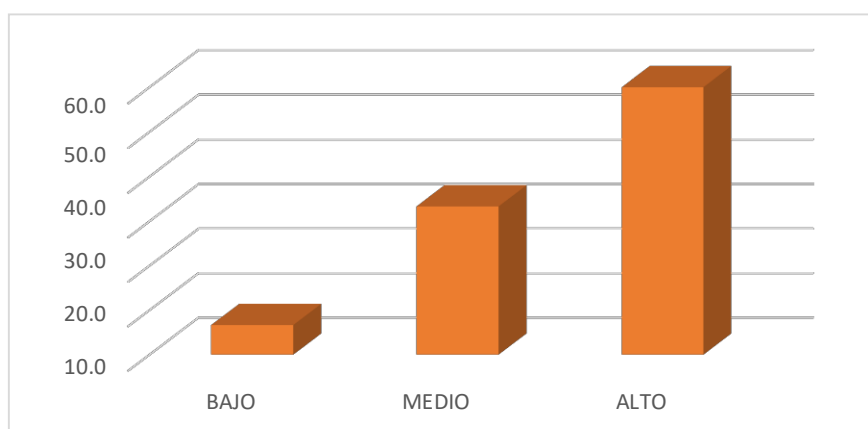
Tabla 4

*Comportamiento de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

<b>Comportamiento</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	BAJO	2	6.7
	MEDIO	10	33.3
	ALTO	18	60.0
	Total	30	100.0

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

*Figura 4. Comportamiento de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*



*Figura 4. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario de Capacitación.*

El 60 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que el Comportamiento de sus trabajadores esta mayormente en un nivel Alto, en un nivel Medio un 33.3% y el nivel Bajo representa un 6,7%.

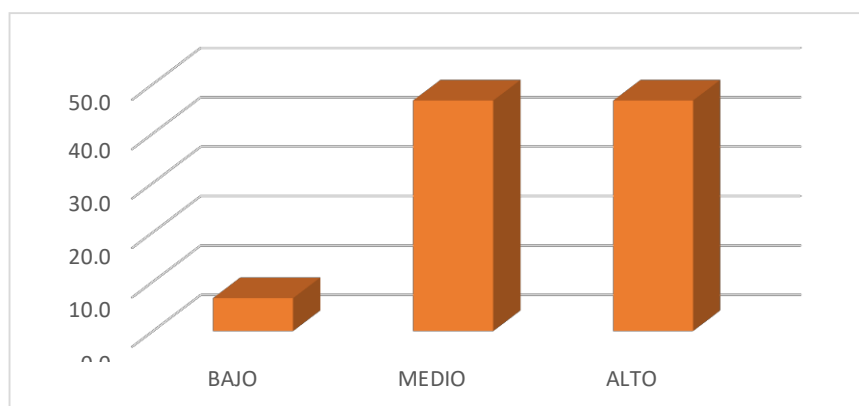
Tabla 5

*Resultados de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

<b>Resultados</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	BAJO	2	6.7
	MEDIO	14	46.7
	ALTO	14	46.7
	Total	30	100.0

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

*Figura 5. Resultados de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*



*Figura 5. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario de Capacitación.*

El 46,7 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que los Resultados esta mayormente en un nivel considerado como Alto y Medio comúnmente, y el nivel Bajo representa un 3,3%.



**Objetivo 2: Identificar el nivel de Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.**

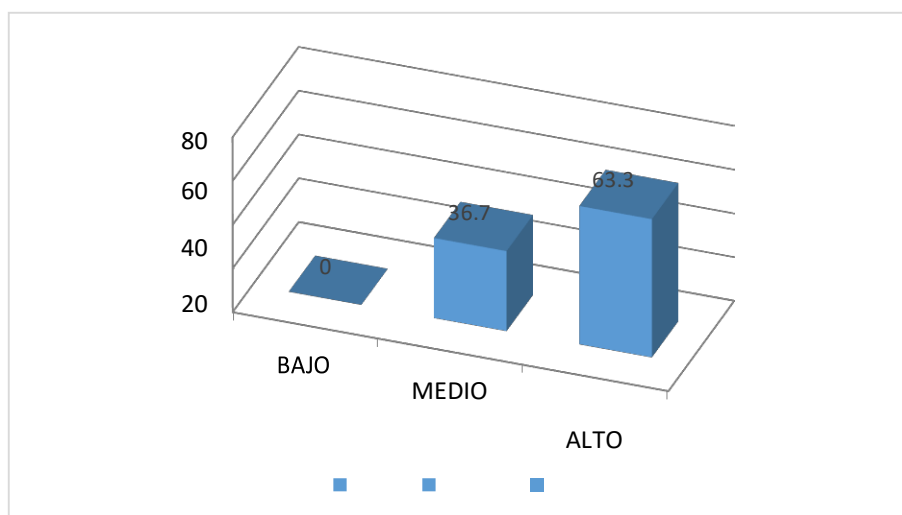
Tabla 6

*Motivación Intrínseca en los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	BAJO	0	0
	MEDIO	11	36.7
	ALTO	19	63.3
	Total	30	100.0

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

*Figura 6. Motivación Intrínseca en los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*



*Figura 6. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario de Motivación.*

.En la tabla y figura 6 se evidencia que el 63.3 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que la variable Motivación Intrínseca esta mayormente en un nivel considerado como Alto. Mientras que el 37.6% menciona que contribuye en un nivel Medio.

Tabla 7

Logro de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

<b>Logro</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	BAJO	2	6.7
	MEDIO	8	26.7
	ALTO	20	66.7
	Total	30	100.0

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

Figura 7. Logro de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

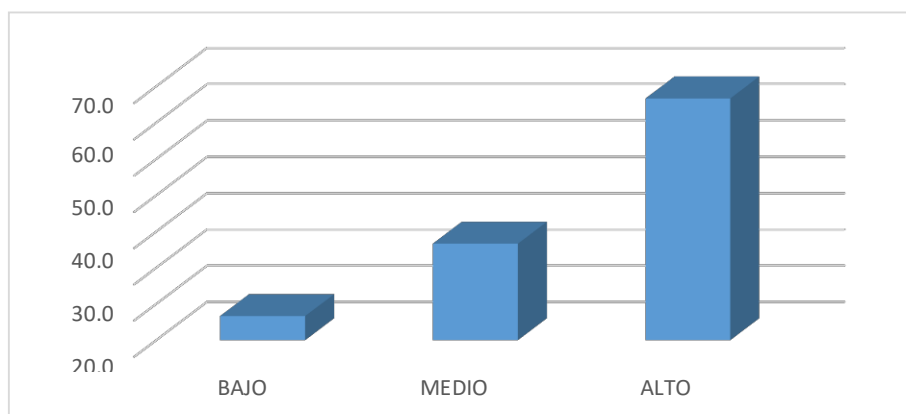


Figura 7. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario de Motivación.

El 66,7 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que indicador Logro esta mayormente en un nivel considerado como Alto. El 26,7% menciona que contribuye en un nivel de Medio, y el nivel Bajo representa un 6,7%.

Tabla 8

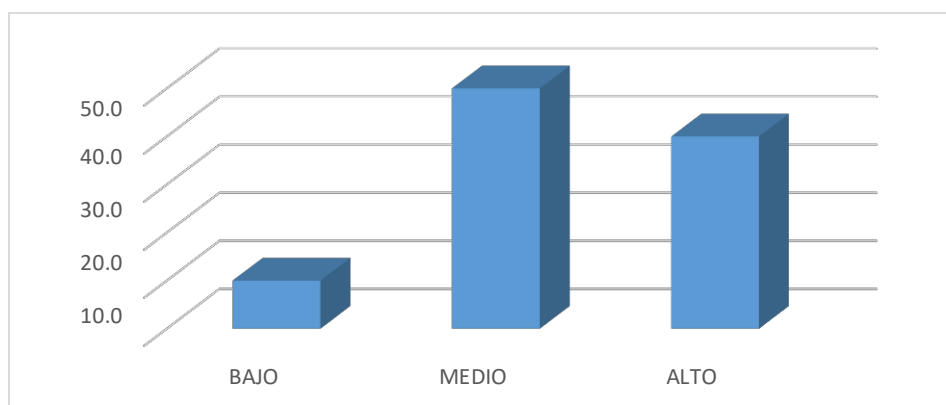
*Poder de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

**Poder**

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	BAJO	3	10.0
	MEDIO	15	50.0
	ALTO	12	40.0
	Total	30	100.0

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

*Figura 8. Poder de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*



*Figura 8. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario de Motivación.*

El 50 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que el indicador Poder, esta mayormente en un nivel considerado como Medio. El 40% menciona que contribuye en un nivel Alto, y el nivel Bajo representa un 10%.

Tabla 9

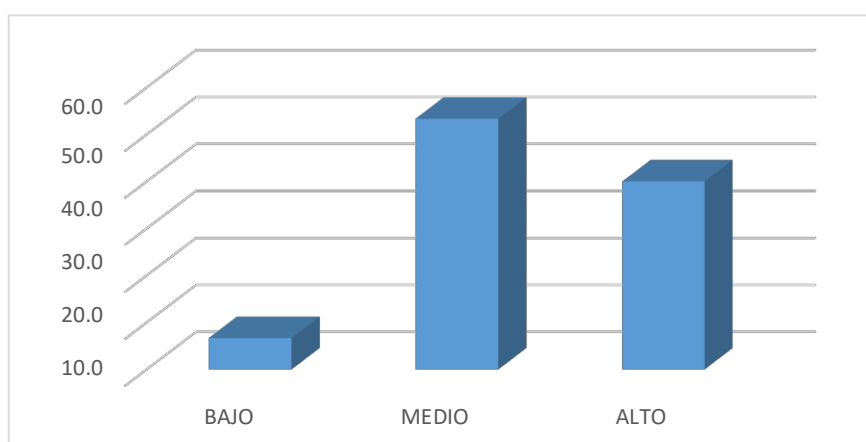
*Afiliación de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

### Afiliación

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	BAJO	2	6.7
	MEDIO	16	53.3
	ALTO	12	40.0
	Total	30	100.0

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

*Figura 9. Afiliación de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*



*Figura 8. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario de Motivación.*

El 53.3 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que el indicador Afiliación esta mayormente en un nivel considerado como Medio. El 40% menciona que contribuye en un nivel Alto, y el nivel Bajo representa un 6,7%.

**Objetivo 3: Analizar la relación entre los indicadores Capacitación e indicadores de Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.**

Tabla 10

*Correlación entre indicador Reacción y Afiliación entre los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

		Afiliación			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Reacción	BAJO	0	1	2	3
	MEDIO	0	7	6	13
	ALTO	2	8	4	14
Total		2	16	12	30

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

**Contrastación de Hipótesis**

Tabla 11

*Prueba de Chi-cuadrado del indicador de Reacción e indicador Afiliación en los trabajadores de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

	Valor	Grados de Libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	<b>23,886</b>	6	<b>0.031</b>
Nivel de Significancia	5%		
Nivel Probabilístico	0.975		Si es $\leq 0.05$ entonces existe relación entre las variables en estudio
Valor de Tabla Estadística Chi	<b>1.64</b>		

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

Figura 10. Correlación entre indicador reacción y afiliación entre los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

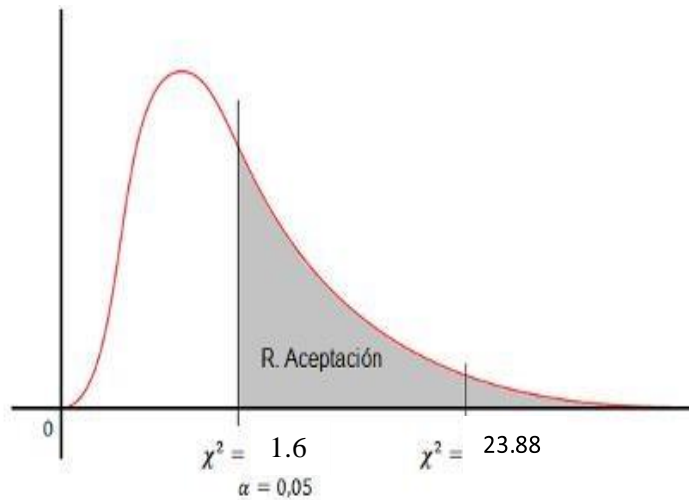


Figura 10. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario.

De la tabla 11 y figura 10, se tiene que la prueba de hipótesis de Chi – Cuadrado es  $X^2 = 0.031$ , de lo que se acepta que existe una relación positiva y significativa entre los indicadores de Reacción; y según la prueba de “Chi Cuadrado”  $X^2_{\text{cal}} = 23.886 > X^2_{\text{tab}} = 1.64$ , entonces se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva entre los indicadores de estudio.

Tabla 12

*Correlación entre indicador Resultados y Logro entre los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

		Logro			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Resultados	BAJO	0	0	2	2
	MEDIO	1	6	7	14
	ALTO	1	2	11	14
Total		2	8	20	30

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

### Contrastación de Hipótesis

Tabla 13

*Prueba de Chi-cuadrado del indicador de Resultados y el indicador Logro en los trabajadores de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

	Valor	Grados de Libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	<b>16.105</b>	6	<b>0.041</b>
Nivel de Significancia	5%		
Nivel Probabilístico	0.975		Si es $\leq 0.05$ entonces existe relación entre las variables en estudio
Valor de Tabla Estadística Chi	<b>1.64</b>		

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

Figura 11. Correlación entre indicador Resultados y Logro entre los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

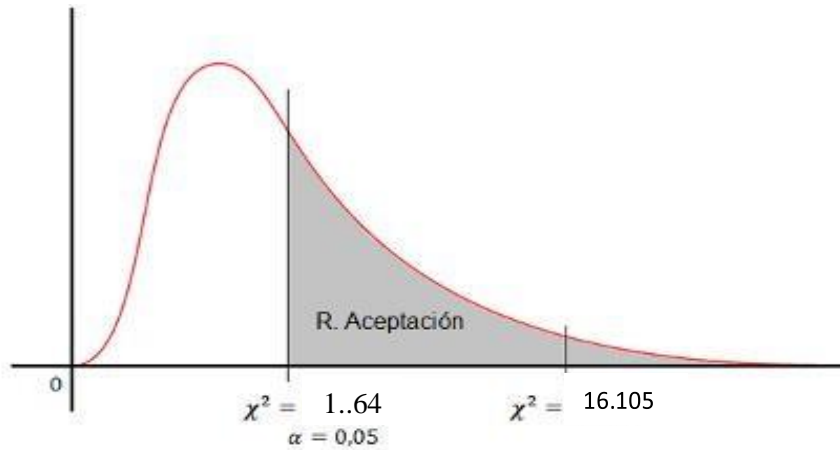


Figura 11. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario.

De la tabla 13 y figura 11, se tiene que la prueba de hipótesis de Chi – Cuadrado es  $X^2 = 0.041$ , de lo que se acepta que existe una relación positiva y significativa entre los indicadores Resultados y Logro; y según la prueba de “Chi Cuadrado”  $X^2 \text{ cal} = 16.105 > X^2 \text{ tab} = 1.64$ , entonces se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio.



Tabla 14

*Correlación entre indicador Aprendizaje y Poder entre los trabajadores del Policlínico*

*Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

		Poder			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Aprendizaje	BAJO	1	0	1	2
	MEDIO	1	4	4	9
	ALTO	1	11	7	19
Total		3	15	12	30

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

### Contrastación de Hipótesis

Tabla 15

*Prueba de Chi-cuadrado del indicador de Aprendizaje y el indicador Poder en los*

*trabajadores de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote*

*– 2016.*

	Valor	Grados de Libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	<b>26.318</b>	8	<b>0.051</b>
Nivel de Significancia	5%		
Nivel Probabilístico	0.975		Si es $\leq 0.05$ entonces existe relación entre las variables en estudio
Valor de Tabla Estadística Chi	<b>3.74</b>		

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

Figura 12. Correlación entre indicador Aprendizaje y poder entre los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

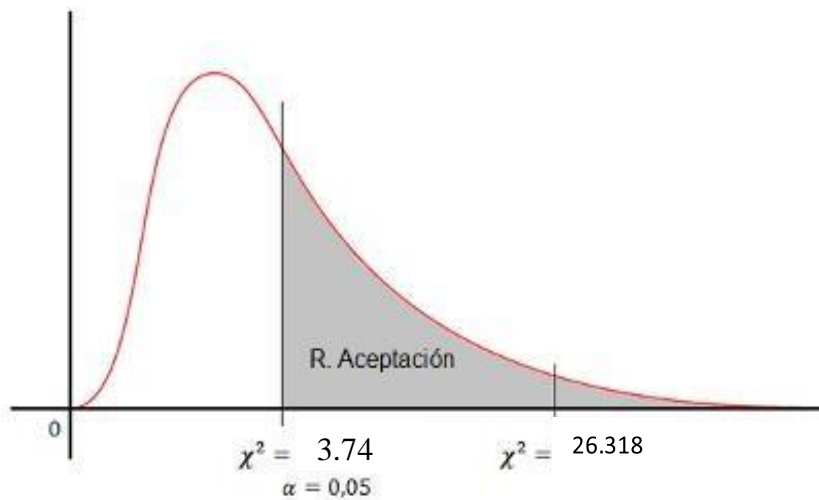


Figura 12. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario.

De la tabla 15 y la figura 12, se tiene que la prueba de hipótesis de Chi – Cuadrado es  $X^2 = 0.051$ , de lo que se acepta que existe una relación positiva y significativa entre los indicadores Aprendizaje y Poder; y según la prueba de “Chi Cuadrado”  $X^2 \text{ cal} = 26,318 > X^2 \text{ tab} = 3,74$ , entonces se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio.

**Objetivo General: Determinar la relación entre la capacitación y motivación intrínseca en los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.**

Tabla 16

*Capacitación y Motivación Intrínseca en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

		Capacitación					
		BAJO		MEDIO		ALTO	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
<b>Motivación Intrínseca</b>	BAJO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	MEDIO	0	0.0%	7	35.0%	4	44.4%
	ALTO	1	100.0%	13	65.0%	5	55.6%

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

**Contrastación de Hipótesis**

Tabla 17

*Prueba de Chi – cuadrado de la variable Capacitación y Motivación Intrínseca en los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.*

Tabla N°17: Pruebas de che-cuadrado

	Valor	Grados de Libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	<b>23,886</b>	6	<b>0.031</b>
Nivel de Significancia	5%		
Nivel Probabilístico	0.975		Si es $\leq 0.05$ entonces existe relación entre las variables en estudio
Valor de Tabla Estadística Chi	<b>1.64</b>		

*Nota:* Cuestionario aplicado a los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

Figura13. Relación entre la capacitación y motivación intrínseca en los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote – 2016.

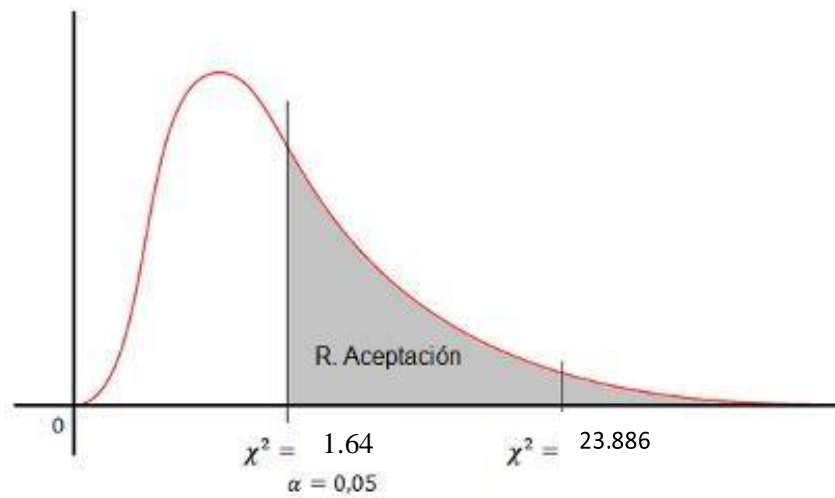


Figura 13. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario.

De la tabla 17 y figura 13, se tiene que la prueba de hipótesis de Chi – Cuadrado es  $X^2 = 0.031$ , de lo que se acepta que existe una relación entre las variables Capacitación y Motivación Intrínseca; y según la prueba de “Chi Cuadrado”  $X^2_{cal} = 23.886 > X^2_{tab} = 1.64$ , entonces se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio.

# **IV. DISCUSIÓN**

## V. DISCUSIÓN

La capacitación laboral y la motivación intrínseca durante décadas han tomado un rol significativo en el mundo de las organizaciones, ya que sin duda alguna, son elementos de progreso y desarrollo en la competencia personal y profesional de los colaboradores dentro de una empresa, más aun si dentro de ello se crea un entorno apropiado, que permita que sus trabajadores estén motivados, complementando sus necesidades interiores, el anhelo continuo de aprender y mejorar, colaborar con los demás y ser considerados. Es por ello que presente estudio tuvo como objetivo la investigación de Capacitación y Motivación Intrínseca en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez en Chimbote con el fin de poder observar de qué manera se relacionan. La investigación a lo largo de su desarrollo tuvo en primera instancia, pequeños inconvenientes al momento de efectuar las encuestas, ya que los trabajadores que sirvieron como muestra se encontraban demasiado ocupados en sus áreas de trabajo, que hizo que la recolección de datos se tardara un poco más de lo permitido, pero finalmente se logró satisfactoriamente encuestar los presentes. A continuación, se estarán discutiendo los principales hallazgos de este estudio.

En la tabla 1, en el análisis de los resultados de este estudio se puede afirmar que el nivel de capacitación en el Policlínico Víctor Panta, el 66,7% del personal manifestó un nivel de Capacitación medio, por otro lado el 30% menciona que contribuye en un nivel de alto, mientras que el menor porcentaje, que fue 3%, denoto un nivel bajo de capacitación, lo cual se corrobora con lo que aduce Chiavenato (2007), indica que todos los seres tienen una necesidad de capacitación, por una gran serie de motivos, es decir a la persona le puede gustar su trabajo porque satisface sus necesidades sociales y las de seguridad, sin embargo si una de estas necesidades no son satisfechas, pueden generar en el colaborador un estado de tensión y un nivel de motivación baja. En la tabla 2, en cuanto a los indicadores de Capacitación se observa que en el indicador Reacción, el 46.7% de la población cuenta con un nivel de capacitación alto, siendo así que los colaboradores administrativos y asistenciales del Policlínico Víctor Panta Rodríguez puedan generar compromiso con la organización para obtener resultados que tengan beneficios , por otro lado el 43,6% de la

población presenta un nivel de capacitación medio, generando que colaboradores no logren del todo satisfacer sus necesidades, lo cual se corrobora con Kirkpatrick (1959), indica que la reacción luego del proceso de capacitación es diferente en cada personal que acaba de recibir la información, es decir que no es solo importante recibir una reacción, sino una reacción positiva para poder observar una buena función de capacitación. En la tabla 3, en cuanto a los indicadores de Capacitación se observa que en el indicador Comportamiento, el 60 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que el Comportamiento de sus trabajadores esta mayormente en un nivel Alto, en un nivel Medio un 33.3% y el nivel Bajo representa un 6,7%, lo cual se corrobora con el autor Kirkpatrick (1959), el cual manifiesta que en este indicador de comportamiento se plantean retos, para poder demostrar los conocimientos reales que se han adquirido, ya que es a partir de este momento en como la empresa comienza a observar buenos resultados, en este caso el indicador comportamiento en el Policlínico tiene un alto porcentaje lo cual manifiesta una buena gestión de Capacitación. Con lo que respecta en la tabla 4, en cuanto a los indicadores de Capacitación se observa que en el indicador Aprendizaje, el 63.3 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que el Aprendizaje esta mayormente en un nivel considerado como Alto. El 30% menciona que contribuye en un nivel Medio, y el nivel Bajo representa un 6,7%, lo cual también se puede corroborar con el autor Kirkpatrick (1959), el cual argumenta que el indicador aprendizaje, se define como proceso en que los asistentes cambian sus actitudes, expanden conocimientos y mejoran sus habilidades. Por otro lado en la tabla 5, en cuanto a los indicadores de Capacitación se observa que en el indicador Resultados, el 46,7 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que los Resultados esta mayormente en un nivel considerado como Alto y Medio comúnmente, y el nivel Bajo representa un 3,3%. Este indicador también se puede corroborar con Kirkpatrick (1959), ya que se demuestra si realmente la acción de capacitación ha obtenido su objetivo, el cual es tener un impacto positivo en la organización, el desarrollo de la comunicación, calidad laboral, productividad, clima laboral son factores que se pueden observar. En este caso el Policlínico posee excelentes resultados ya que su mayor porcentaje tiene un

nivel alto en el indicador resultados, lo cual posibilita a la organización un desarrollo uniforme.

En la tabla 6, en el análisis de los resultados de este estudio se puede afirmar que el nivel de Motivación Intrínseca en el Policlínico Víctor Panta, se evidencio que el 63.3 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que la variable Motivación Intrínseca esta mayormente en un nivel considerado como Alto. Mientras que el 37.6% menciona que contribuye en un nivel Medio, lo cual corrobora Mclelland (1989), aduciendo que el valor intrínseco suele abordar estrategias cognitivas más elaboradas, con un elevado grado de reflexión y de relación de conocimientos en cada uno de los colaboradores dentro de una empresa, que se pueden evidenciar específicamente en las tablas de los siguientes indicadores. En la tabla 7, en cuanto a los indicadores de Motivación, se observa que en el indicador Logro, El 66,7 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que indicador Logro esta mayormente en un nivel considerado como Alto. El 26,7% menciona que contribuye en un nivel de Medio, y el nivel Bajo representa un 6,7%. David Mclelland(1989), corrobora que este indicador en los trabajadores funciona como una medida en la cual un trabajador desea efectuar tareas difíciles y desafiantes en un alto nivel. El cual demuestra que existe un alto porcentaje en este indicador por parte de los trabajadores en el Policlínico que les es posible apreciar y aplicar la retroalimentación sobre el desempeño en sus áreas de trabajo. En la tabla 8, en cuanto a los indicadores de Motivación, se observa que en el indicador Poder, El 50 % del personal del Policlínico Víctor Panta Rodríguez manifiestan que el indicador Poder, esta mayormente en un nivel considerado como Medio. El 40% menciona que contribuye en un nivel Alto, y el nivel Bajo representa un 10%. El autor McClelland (1989) aduce que la persona con necesidad de poder está motivada por poseer y conservar respeto en sus compañeros, con anhelo de influir, enseñar y animar a los demás a poder conseguir sus logros. Según los resultados en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez, en algunos trabajadores hay un fuerte deseo de hacer liderar sus ideas y de hacerlas prevalecer, incrementando su poder y su prestigio. En la tabla 9, en cuanto a los indicadores de Motivación, se observa que en el indicador Afiliación, el 53.3 % del personal del Policlínico



Víctor Panta Rodríguez manifiestan que el indicador Afiliación esta mayormente en un nivel considerado como Medio. El 40% menciona que contribuye en un nivel Alto, y el nivel Bajo representa un 6,7%. Lo cual se puede corroborar con McClelland (1989), el cual manifiesta que en este indicador se observa las relaciones interpersonales y se motiva a interactuar con los compañeros de trabajo. En este caso la afiliación en los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez, conduce a sentirse apoyado, respetado y considerado ante los demás.

En la tabla 10, en cuanto en la correlación de los indicadores de motivación intrínseca y capacitación, se observa que hay correlación positiva media y alta en los indicadores de Reacción y Afiliación, con un Chi – Cuadrado es  $X^2 = 0.031$ , esto se puede corroborar con el autor Vélez (2007), que manifiesta que el sujeto que realiza actividades por su propio interés y curiosidad, se relaciona con los factores de afiliación con sus demás compañeros, analizando y comentando información hacia metas internas y orientación a metas externas en el desarrollo de su trabajo. En la tabla 11, en cuanto en la correlación de los indicadores de motivación intrínseca y capacitación, se observa que hay correlación positiva significativa, en los indicadores de Resultados y Logro, con un de Chi – Cuadrado es  $X^2 = 0.041$ . Esto se puede corroborar con el autor Vélez (2007), que manifiesta que el trabajador luego de acabar con el proceso de capacitación, se encuentra motivado para realizar algo difícil, obtener algo realmente difícil mediante el reto y desafío de sus propias metas y con ello superarse en su área de trabajo. En la tabla 12, en cuanto en la correlación de los indicadores de motivación intrínseca y capacitación, se observa que hay correlación positiva significativa, en los indicadores de Aprendizaje y Poder, con un Chi – Cuadrado es  $X^2 = 0.05$ . Esto se puede corroborar con el autor Vélez (2007), que manifiesta que el trabajador luego de obtener la información percibida en el proceso de capacitación, se encuentra plenamente motivado y con necesidad de conseguir que sus demás compañeros de trabajo, se comporten en una manera que no están dispuestos a hacerlo, es decir se refiere al deseo de tener impacto positivo ante ellos, de influir y controlar a los demás ya que se siente motivado intrínsecamente.

Por lo mismo que uno de los primeros objetivos planteados fue el de determinar si existe relación entre ambas variables encontrando que en la tabla 13 se puede observar que en los resultados obtenidos por  $X^2 = 0.031$ , si existe una correlación significativa positiva entre ambas variables, Chiavenato (2007) indica que la motivación posee un secuencia y empieza con el inicio de una necesidad diferente en cada persona, desarrollando un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio que hasta no poder satisfacerla no se desarrollara de una manera correcta.

Comparando los resultados, se observa en la investigación de Romero (2014) en la tabla N°10, como las variables están relacionadas entre sí, reflejadas en el Chi cuadrado con un valor de correlación y significancia de 0,556 aceptando la H1.

Es necesario el señalar que los resultados de esta investigación poseen las variables relacionadas significativamente y los resultados arrojaron un grado medio de capacitación y un nivel alto de motivación intrínseca, lo cual modifica a la realidad problemática encontrada, y esto se debe a que al inicio del presente año, hubo una implementación de programas de capacitación en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez, y fueron temas relacionados a los conocimientos y destrezas necesarios para identificar y tratar la falla respiratoria, el shock y el paro cardiorrespiratorio pediátrico, calidad de servicio, que influyo de manera positiva en su motivación.

La presente investigación y los conseguidos resultados se desarrollan en el servicio de salud, para lo cual muestra información que puede contribuir de provecho en los centros de salud donde se hayan efectuado programas de capacitación y se desee medir el nivel de motivación intrínseca en sus trabajadores, de tal modo que puedan fomentar el mejoramiento de su desempeño y de esa forma alcanzar sus objetivos organizacionales.

# **V. CONCLUSIONES**

## **V.CONCLUSIONES**

**5.1.** Se identificó que la capacitación en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez de Chimbote, sus trabajadores poseen un nivel medio, ya que tienen el mayor porcentaje de 66.7% del total de la población, lo que indica que 20 de sus evaluados presentan un nivel aceptable de capacitación, mientras que 9 evaluados representados por el 30% de la población poseen un nivel alto y un 3.3% es decir solo 1 de los evaluados manifiesta un nivel de capacitación bajo. Esto se debe a que en cada trabajador la capacitación tuvo un diferente impacto, ya que es importante que los jefes de área, tengan un rol más activo, lo cual proporcione más confianza y seguridad en el trabajador que presenciara la capacitación, además de requerir a su personal la ejecución de los conocimientos adquiridos en la práctica cotidiana de la organización. (Tabla 1,2,3,4,5)

**5.2.** En cuanto al nivel de Motivación Intrínseca, se identificó que el mayor porcentaje de colaboradores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez posee un alto nivel de motivación intrínseca ya que el 63.3% de la población, lo cual es realmente positivo para el Policlínico, mientras que 11 evaluados representado por el 36.7% de la población presentan un nivel medio. Esto indica que el trabajador considera sus tareas y responsabilidades como algo propio y, por lo tanto, le resulta mucho más fácil llevar sus actividades a cabo. (Tabla 6,7,8,9)

**5.3.** Se analizó la relación entre los indicadores de cada variable tanto de Capacitación y Motivación Intrínseca, donde el indicador Reacción y el indicador Afiliación, la cual es significativa con un p-valor de 0.031. Esto se debe a que la reacción fue positiva en el proceso de capacitación, es decir mientras se efectuaba esta acción, la evaluación de servicio se manifestaba en las relaciones interpersonales de todos los compañeros asistentes, haciendo que las capacitaciones sean más amenas y se obtengan mejores resultados. Por otro lado, en cuanto a la correlación de Resultados se halló una correlación con el indicador Logro, la cual es significativa con un p-valor de 0.041, ya que los aspectos del resultado impactaron de manera positiva para poder obtener algo realmente difícil mediante los retos y desafíos de las metas organizacionales

dentro de la empresa y con ello la posterior superación en su área de trabajo. En cuanto a la correlación de Aprendizaje, se observa tiene correlación con el indicador Poder, la cual posee un p-valor de 0.05, que es significativo, ya que se puede observar los conocimientos realmente aprendidos y el poder que se puede llegar a tener con la nueva información que se obtiene en los procesos de capacitación. (Tabla 11, 13,15)

**5.4** Finalmente se determinó que existe una relación positiva entre Capacitación y Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez en Chimbote, con una correlación de 0.031, dicho valor indica que esta relación es significativa y que es parte esencial y de preocupación en una organización, ya que es así de tal forma en como pone en evidencia la situación en la que se encuentra y la importancia de este proceso de aprendizaje. (Tabla 17)

## **VI. RECOMENDACIONES**

## **VI. RECOMENDACIONES**

**6.1.** Se sugiere que como parte de la evaluación permanente cada jefe de área de administración y prevención, así mismo el director del Policlínico Víctor Panta Rodríguez, deben tener un rol más activo, es decir implementar pequeñas entrevistas previas y posteriores a las acciones de capacitación para poder observar de qué manera o cual es la actitud de cada trabajador antes y después de estos procesos, además de requerir a su personal la aplicación de los conocimientos adquiridos en la práctica cotidiana de la organización. Esta Intervención del jefe permite que el desempeño suba.

**6.2.** Se sugiere que los jefes de área de administración y prevención del Policlínico Víctor Panta Rodríguez, deben tener en cuenta las debilidades y/o necesidades de actualización, reforzamiento, y otros que requiera el personal, ya que como se sabe la capacitación está relacionada con la motivación intrínseca de sus trabajadores, se debe analizar periódicamente las orientaciones que requiere el personal administrativo para satisfacer las necesidades del usuario, evaluación de las necesidades manifiestas.

**6.3.** Se sugiere que el policlínico Víctor Panta Rodríguez debe re implementar su plan de capacitación con actualizaciones permanentes acerca de los cargos estipulados en el respectivo manual de funciones en contraste con la realidad en que se desenvuelve el personal administrativo. Así mismo, el perfil profesional de cada empleado se ajustará a las actividades de capacitación que realicen dentro de su área de competencia.

**6.4.** Se sugiere que dentro de la evaluación para medir la motivación intrínseca y el tipo de capacitación que requiera el personal, se debe realizar periódicamente la respectiva medición del desempeño laboral, mediante la aplicación de indicadores de gestión, lo cual permitirá contar con directrices claras para la toma oportuna de decisiones. Igualmente en los planes de

capacitación, se debe diseñar módulos de capacitación de acuerdo a los temas que resultaren de la evaluación, y que el evaluador considere se deben reforzar.

**6.5.** . Los presentes resultados muestra información que puede contribuir de provecho a futuros investigadores con estudios experimentales en los centros de salud donde se hayan efectuado programas de capacitación y se desee medir el nivel de motivación intrínseca en sus trabajadores, de tal modo que puedan comparar y establecer diferencias en el presente estudio, así mismo puedan fomentar el mejoramiento del desempeño y de esa forma alcanzar los objetivos organizacionales de la empresa en estudio.



# **VII. REFERENCIAS**

## VIII. REFERENCIAS

Armstrong, M. (1991). *Gerencia de Recursos Humanos*, 1ª edición, Legis,

Colombia, 1991.

Amon, J. (1990). *Estadística para psicólogos*. Madrid: Pirámide.

Anónimo (2006). *Retribución de Personal*. Editorial Vertice.

Andina.com.pe. (2016). *Más de S/. 60,000 invierte el MTPE en capacitación laboral en Áncash*. Recuperado de :  
<http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-mas-s-60000-invierte-mtpe-capacitacion-laboral-ancash-579707.aspx>

Camposeco (2014). *La Eficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico (Tesis de Licenciatura)*. Universidad de Madrid.

Cervantes, V. (2005). *Interpretaciones del coeficiente de cronbach*. Colombia.

Cea, A. (1999). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

Centro de Estudio de Opinión. (s/f). *Análisis de Interpretación de datos*.  
Recuperado de:  
<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1677/1327>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Personal: El Capital Humano de las Organizaciones*. 8ª Ed. México DF: Mc Graw-Hill.

Dalton, M., Dawn, G., Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas*. México: Editorial International Thomson Editores.

Espinoza (2012). *Motivación Laboral y Compensaciones: una investigación de orientación teórica de la ciudad de Lima (Tesis de Licenciatura)*. Universidad de Lima.

El Comercio. (2016). *¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral?*. Recuperado de :  
<http://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/cuanto-invierten-empresas-locales-capacitacion-l82016aboral-noticia-1733564>

Guerra I., Ph, D. y Authorhouse (2007). *Evaluación y Mejora Continua*.

Bloomington, Indiana.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª edición. México DF: Mc Graw-Hill.

Idealfonso E. (2005). *Marketing de los Servicios*. 4ta Ed. Madrid: Esic Editorial.

J. W. Atkinson. (1958). *Motives in Fantasy, Action and Society*. New York: Van Nostrand.

Julcahuanga (2013). *Programa de capacitación laboral juvenil pro joven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 - 24 años en la ciudad de Chimbote (Tesis de Licenciatura)*. Universidad San Pedro

Kirkpatrick, D. (2007). *Evaluación de Acciones Formativas: Los Cuatro Niveles*.

Grupo Planeta (GBS).

Martínez, D. (2013). *La Gestión Empresarial*. Madrid: Ediciones Díaz de santos, S.A.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea, S. A. Ediciones.

- Reza, J. (2006). *Nuevo Diagnostico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones*. México DF: Editorial Panorama.
- Recursos.salonesvirtuales.com. (2010). *Diseños Cuantitativos*. Recuperado de : [http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Aigner\\_en\\_analisis\\_datos.pdf](http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Aigner_en_analisis_datos.pdf)
- Romero (2014). *La capacitación y la motivación como herramientas para conseguir una ventaja competitiva de la ciudad de Veracruz (Tesis de Licenciatura)*. Universidad de México.
- Sileceo, A. (2006). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. 4ta Ed. México DF: Editorial Limusa.
- Sosa (2014). *Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (itecnor) (Tesis de Licenciatura)*. Universidad de Venezuela.
- Uv. (2010). *Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Recuperado de : <http://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Velez, A. (2007). *Los Clásicos de Gerencia*. Bogotá: Editorial Universidad Del Rosario.
- Werther, Jr., William B. y Davis, K. (2008) *Administración de Personal y Recursos Humanos*. 6ª edición. México DF: Mc Graw-Hill.

# **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**  
**DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Olenka Espinoza Rodríguez, docente de la experiencia curricular de, Administración del ciclo X, y revisor del trabajo académico titulado: Relación entre Capacitación y Motivación Intrínseca de los trabajadores del policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote – 2016, del estudiante: Barranzuela Ikeda, Joao Steve; he sido capacitada e instruida en el uso de la herramienta Turnitin y he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 8 % 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.

Chimbote, 11 de Julio de 2017

  
.....  
Dra. Olenka Espinoza Rodríguez

Docente

Desarrollo de proyecto de investigación

Experiencia curricular

DNI: 18092486

## ANEXO 2

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>"Relación entre Capacitación y Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote 2016"</b>	¿Cuál es la relación entre capacitación y motivación intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote 2016?	<b>Hi:</b> Existe una relación significativa entre la capacitación y la motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote 2016.	<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la Capacitación y Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote 2016.	<b>Capacitación</b>	"La capacitación es la actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en conocimientos, habilidades, y actitudes del colaborador" (Siliceo, 2016).	Actividad de preparación para el desempeño de los trabajadores, basado en el modelo de Kirkpatrick para evaluar programas tradicionales de capacitación con los siguientes indicadores: Reacción, Aprendizaje, Comportamiento y Resultados.	Reacción Aprendizaje Comportamiento Resultados	1,2,3,4,5 6,7 8,9 10,11,12,13	Nominal
		<b>Ho:</b> No Existe una relación significativa entre la capacitación y la motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote 2016.	<b>Objetivos Específicos:</b> Identificar el nivel de capacitación de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote. Identificar el nivel de Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote. Analizar la relación entre los indicadores Capacitación e indicadores de Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez – Chimbote.	<b>Motivación Intrínseca</b>	"La motivación es la activación de una tendencia a actuar para producir uno o más efectos. El termino motivación la subraya la fuerza final de la tendencia de acción, que la persona experimenta como un "yo quiero", que canaliza la conducta hacia las metas" (Atkinson, 1958)	La motivación es la actitud innata, que nace del interior para poder realizar las actividades, y se mide a través de los indicadores: Logro, Poder y Afiliación.	Logro Poder Afiliación	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13	Ordinal

Nota Indicador de Capacitación basados en la teoría de Kirk Patrick e indicadores de Motivación Intrínseca basados en la teoría de David McClelland.

### ANEXO 3

## INSTRUMENTO, VALIDACIONES Y FICHA TECNICA DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN

### CUESTIONARIO SOBRE CAPACITACIÓN

Esta encuesta es anónima. Estimado(a) colaborador (a) El propósito de la presente encuesta es aproximarnos a la evaluación de la aplicabilidad del conocimiento adquirido por UD. en la **ACCIÓN DE CAPACITACIÓN EN EL POLICLINICO VICTOR**

**PANTA RODRIGUEZ:** UD debe responder marcando la opción que considere:

1 = Nunca, 2 = Muy Pocas Veces, 3 = Algunas Veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				
Nº	Ítem	1	2	3	4	5
1	El aseguramiento y la organización de las acciones de capacitación en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez permitieron su desarrollo profesional de forma satisfactoria.					
2	La metodología de las capacitaciones realizadas en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez, cumplieron con sus expectativas.					
3	Considera que los conocimientos adquiridos en las acciones de capacitación mejoran la integración entre los trabajadores realizada en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez.					
4	El trato del instructor recibido en las acciones de capacitación en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez fue asertivo.					
5	Finalmente ud se encuentra satisfecho con las acciones de capacitación realizada por el Policlínico Víctor Panta Rodríguez.					
6	Aplica usted en su puesto de trabajo la actual información de prevención de enfermedades infecciosas recibida en las acciones de capacitación en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez.					



7	Ha logrado después de recibir los cursos, mejorar las relaciones interpersonales en su puesto de trabajo en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez.					
8	Las acciones de capacitación recibidas en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez generaron un cambio en el servicio de trato al paciente.					
9	Considera que hubo un cambio en su desempeño laboral generado por las acciones de capacitación en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez.					
10	Considera que las acciones de capacitación recibidas en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez contribuyeron a la mejora de los resultados y la eficacia en su puesto de trabajo.					
11	La aplicación de los conocimientos adquiridos en las acciones de capacitación ha influenciado positivamente en las habilidades y actitudes en su puesto de trabajo en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez.					
12	Considera que los beneficios obtenidos gracias a la ejecución de las capacitaciones son importantes para la mejora de la calidad de servicio en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez.					
13	La ejecución de las acciones de capacitación del Policlínico generó un impacto positivo en su puesto de trabajo.					

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Manuel Antonio Cardoza Sernaqué**, titular del DNI. N° **02855165**, de profesión Docente, ejerciendo actualmente como Jefe del Fondo Editorial, en la Universidad César Vallejo, Filial Chimbote.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

\_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 15 días del mes de noviembre de 2016



  
Firma

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

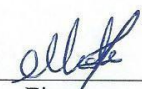
Yo, José Carlos Medina Bolo, titular del DNI. N° 07598660, de profesión Psicólogo, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal UCV que labora en UCV.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Chimbote, a los 20 días del mes de Nov. del 2016

  
Firma  
**JOSÉ CARLOS MEDINA BOLO**  
Presidente de Directoría  
Asociación de Psicología  
Aplicada a la Sociedad

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sonia Aguilar Sánchez, titular  
del DNI. Nº 32963014, de profesión  
Administradora, ejerciendo  
actualmente como DTC, en la  
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en \_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 07 días del mes de Diciembre del  
2016

  
Firma

## **Escala de Evaluación de la variable Capacitación**

**Nombre original:** Cuestionario de Evaluación del Impacto de la Capacitación

**Autor:** Donald Kirkpatrick

**Adaptado:** Barranzuela Ikeda Joao Steve

**Procedencia:** Minsap - Cuba

**Duración:** 10 – 15 minutos

**Aplicación:** Trabajadores Capacitados

**Puntuación:** Calificación computarizada

**Significación:** 4 indicadores

**Usos:** En la administración e investigación

**Materiales:** Cuestionario que contiene 13 ítems

## ANEXO 4

### INSTRUMENTO, VALIDACIONES Y FICHA TECNICA DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRINSECA

#### CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN INTRINSECA

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación intrínseca de los colaboradores que trabajan en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Indique si Coincide (5) o Discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5:

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				
Nº	Ítem	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral para ser valorado como uno de los mejores trabajadores.					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
3	Me gusta ser asignado(a) en tareas complejas.					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
5	Siento satisfacción el terminar tareas difíciles propuestas en mi área de trabajo.					
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.					

11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del Policlínico sobre temas que no forman parte del trabajo.					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el Policlínico.					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones de trabajo del Policlínico.					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a).					

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**


Yo, José Carlos Medina Bolo, titular del DNI. N° 07598660, de profesión Psicólogo, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal UCV que labora en UCV.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Chimbote, a los 20 días del mes de NOV del 2016

  
Firma  
**JOSÉ CARLOS MEDINA BOLO**  
Presidente de Directoría  
Asociación de Psicología  
Aplicada a la Sociedad



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Manuel Antonio Cardoza Sernaqué**, titular del DNI. N° **02855165**, de profesión Docente, ejerciendo actualmente como Jefe del Fondo Editorial, en la Universidad César Vallejo, Filial Chimbote.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

\_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 15 días del mes de noviembre de 2016



  
Firma

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sonia Aguilar Sánchez, titular  
del DNI. Nº 32963014, de profesión  
Administradora, ejerciendo  
actualmente como DTC, en la  
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en \_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 07 días del mes de Diciembre del  
2016

  
Firma

## **Escala de variable Motivación Laboral**

**Nombre original:** Encuesta de Motivación Laboral

**Autor:** David McClelland

**Adaptado:** Barranzuela Ikeda Joao Steve

**Procedencia:** Lima - Perú

**Duración:** 10 – 15 minutos

**Aplicación:** Trabajadores de Hospitales

**Puntuación:** Calificación computarizada

**Significación:** 3 indicadores

**Usos:** En la administración e investigación

**Materiales:** Cuestionario que contiene 15 ítems.

## ANEXO 5

### COEFICIENTE ALPHA DE CROMBACH PARA LA VARIABLE CAPACITACIÓN

Capacitacion	Item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	SUMA				
E1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64				
E2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	46				
E3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	42				
E4	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	29				
E5	5	4	5	2	2	5	5	5	4	4	5	5	4	55				
E6	1	4	2	1	1	2	2	1	5	5	5	4	3	36				
E7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52				
E8	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	42				
E9	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	42				
E10	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	16				
E11	1	2	1	3	1	5	4	2	3	3	3	5	3	36				
Varianza	6.661	9.882	6.776	4.678	2.789	5.221	6.777	4.786	9.878	10.9	8.032	9.564	7.213	93.157				
<b>(Varianza de la Población)</b>				120.3														
K: El número de ítems							13		13		1	-	0.204	0.831	83.10%			
$\Sigma S_i^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los Items							120.3		12									
$S_T^2$ : La Varianza de la suma de los Items							93.16											

## ANEXO 6

### COEFICIENTE ALPHA DE CROMBACH PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN INTRINSECA

Motivacion	Item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	SUMA	
E1	4	4	5	4	1	1	1	5	5	4	5	1	4	4	4	52	
E2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	48	
E3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	50	
E4	4	4	3	5	3	5	3	5	1	4	1	5	3	4	4	54	
E5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	56	
E6	4	5	3	5	3	4	1	1	1	3	1	3	4	5	1	44	
E7	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	36	
E8	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	61	
E9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	
E10	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	5	5	5	67	
E11	3	4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	61	
	0.622	0.900	0.944	0.889	1.289	1.600	1544.369	1.567	1.878	12.152	1.964	1.567	1.732	1.713	2.098	94.57	
<b>(Varianza de la Población)</b>				24.130													
K: El número de ítems										15	15						
$\Sigma S_i^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los Items										24.130	14	1	-	0.061	0.954		95.40%
$S_T^2$ : La Varianza de la suma de los Items										94.57							

## ANEXO 7

### PRUEBA DE LA NORMALIDAD

Prueba de Kolmogorov-Smirnov			
		LIDERAZGO	MOOBING
N		35	35
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	3,01	1,05
	Desviación estándar	,482	,314
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,420	,535
	Positivo	,450	,535
	Negativo	-,315	-,414
<b>Estadístico de prueba</b>		<b>,6459</b>	<b>,7533</b>
<b>Sig. asintótica (bilateral)</b>		<b>0.124<sup>c</sup></b>	<b>0.163<sup>c</sup></b>

*Nota:* Prueba de normalidad para la variable Capacitación y Motivación Intrínseca.

Comprobamos el nivel de significación, si es menor que 0.05 la distribución no es normal, si es mayor que 0.05 la distribución es normal por lo tanto ambas variables Capacitación y Motivación Intrínseca son normales.