



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Motivación y rendimiento laboral en los colaboradores del área
de admisión de emergencia en un hospital de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Rojas Roncal, Jesus Eligio (orcid.org/0000-0003-3628-8352)

ASESORES:

Dra. Añasco De Mejía, Teresa Campana (orcid.org/0000-0001-9970-3117)

Dr. Barreto Pérez, Dany Jamnier German (orcid.org/0000-0003-1906-4437)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre, mi familia y mi novia
por el gran apoyo incondicional en
todo el proceso de la maestría.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su constante bendición.

A la Dra. Teresa Campana por su apoyo continuo en el desarrollo de la tesis.

Al Dr. Danny Barreto por su asesoría.

A mis compañeros de trabajo que siempre me ayudaron con los permisos para no estar ausente en clases.

A la universidad César Vallejo por permitirme avanzar profesionalmente por segunda vez, ahora con la maestría.

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización	8
3.3 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección) 3.4	9
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	9
3.5 Procedimientos	10
3.6 Método de análisis de datos.	10
3.7 Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	21
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	28
Anexos	

Índice de tablas	Pág.
Tabla N°1: <i>Características sociodemográficas de la muestra</i>	12
Tabla N°2: <i>Frecuencias de la variable Motivación Laboral</i>	12
Tabla N°3: <i>Frecuencias de las dimensiones de la Motivación Laboral</i>	12
Tabla N°4: <i>Frecuencias de la variable Rendimiento Laboral</i>	13
Tabla N°5: <i>Frecuencias de las dimensiones de Rendimiento Laboral</i>	13
Tabla N°6: <i>Cruce entre las variables Motivación y Rendimiento Laboral</i>	13
Tabla N°7: <i>Prueba de Hipótesis General</i>	14
Tabla N°8: <i>Prueba de hipótesis específica</i>	15
Tabla N°9: <i>Prueba de hipótesis específica</i>	15
Tabla N°10: <i>Prueba de hipótesis específica</i>	16

	Índice de figuras	Pág.
Figura 1:	<i>Esquema del diseño de estudio</i>	8

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue Determinar la relación entre la motivación laboral y rendimiento laboral en el personal de admisión de emergencia en un hospital de Lima,2023.

La investigación fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte trasversal, con una población de 32 colaboradores, siendo un estudio censal.

El resultado que se encontró fue que el 96.9% de colaboradores están con motivación media y 3.1% alta, mientras que para rendimiento el 18.8 % están en nivel regular y el 81.3% en buen nivel; se halló que no existe relación significativa entre la motivación laboral y rendimiento laboral con un valor de 0.081 siendo mayor a 0.05, y solo en una dimensión de realización si existe relación que nos dice que a mayor realización del colaborador mayor es el rendimiento laboral.

Palabras clave: Motivación Laboral, Rendimiento Laboral, Admisión.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work motivation and work performance in emergency admission personnel at a hospital in Lima, 2023.

The research was of a basic type with a quantitative approach, non-experimental design and cross-sectional cut, with a population of 32 collaborators, being a census study.

The result that was found was that 96.9% of collaborators are with medium motivation and 3.1% high, while for performance 18.8% are at a regular level and 81.3% at a good level; It was found that there is no significant relationship between work motivation and work performance with a value of 0.081 being greater than 0.05, and only in a performance dimension if there is a relationship that tells us that the greater the employee's achievement, the greater the work performance.

Keywords: Work Motivation, Work Performance, Admission.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad podemos notar la importancia de la motivación laboral (M.L.) y el rendimiento laboral (R.L) dentro de una organización, lamentablemente esto no solo se rige en la remuneración que perciben sino también en prestar atención a las necesidades del colaborador.

A nivel global, para dos agencias mundiales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) coinciden en que los trabajadores conforman casi la mitad de la población, y es de suma importancia para ellos mismos y sus familias, pero con más razón para la productividad y sustento de las empresas (OMS,2010).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) menciona que América Latina y el Caribe contribuye con el 60% de la fuerza laboral, sin embargo, para tener el máximo rendimiento y productividad se necesitan condiciones laborales seguras, saludables y satisfactorias.

Por eso la OMS (2010) menciona sobre un ambiente laboral saludable donde los colaboradores y lideres son parte de la mejora continua a partir de la satisfacción, motivación, seguridad y bienestar en las empresas. Por lo mismo, considera importante la motivación de los trabajadores, ya que de esa manera se verá mejores resultados a comparación de uno que no esté.

También la OIT (2014) menciona que, los trabajadores “Al ser respetados y tomados en consideración, cuentan con mayores niveles de motivación y tienden a participar más activamente en el cumplimiento de la visión y la misión de la empresa” (p.13).

Por otro lado, Grande (2019) según un estudio realizado menciona que, el Perú mantiene uno de los mayores porcentajes de rotación laboral (20%), cuya causa es por la falta de motivación de los trabajadores en las organizaciones; teniendo en cuenta que actualmente hay dificultades en las interacciones entre los jefes y trabajadores en las instituciones hospitalarias. (Otarola,2017 citado por Veranes et al,2021); así mismo Elgueren (2015) menciona que la mala calidad de atención a los pacientes se debe a la desmotivación de los colaboradores, falta de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.

Para Chiavenato (2000) la motivación es el enlace entre la persona y lo que lo rodea dentro de una organización, y según el resultado de esta interacción se sabrá si el individuo estará motivado; mientras que, Gabini (2018) menciona que el rendimiento es el comportamiento que demuestra el colaborador a partir de su satisfacción y compromiso, este comportamiento puede mostrarse positivamente para la organización partiendo desde las capacitaciones continuas, el buen trato jefe-colaborador, reconocimiento en lo personal y laboral, y en conjunto lograría el nivel máximo.

En un hospital ubicado en la capital de Lima, el área de admisión tiene como finalidad prestar servicios humanizados y de calidad según el flujograma de Admisión de pacientes en emergencia del hospital, estando como primera área de atención administrativa al paciente; sin embargo hay ocasiones donde el rendimiento se ve afectado ya que se presenta desgano en el momento de la atención, y esto se ve reflejado en tardanzas, faltas y llamadas de atención de los pacientes y/o familiares, también de los mismos colaboradores de diferentes especialidades (médicos, enfermeras y técnicos).

Esto podría deberse a que los trabajadores no sienten el respaldo por parte de la jefatura por lo que no hay comunicación plena, hay ausencia de la misma en el área, ya que también la coordinación esta encargada de 3 sub áreas(consultorio externo, hospitalización y emergencia) siendo las otras áreas cercanas a la jefatura en cuestión de distancia e infraestructura, así mismo se presenta falta de reconocimientos personales y laborales, ya que no hay reuniones ni capacitaciones y/o talleres que beneficien en la atención del paciente y al trabajo en equipo.

Pese a los descuidos y carencias que vulneran la motivación en los colaboradores, estos tratan de convertir lo negativo en positivo; los trabajadores tratan de estar guiados en la buena atención a los pacientes y así no se vean perjudicados, pero a largo plazo la falta de motivación puede afectar en su totalidad el rendimiento en los colaboradores del área Admisión de emergencia.

Finalmente se formuló el siguiente problema general ¿De qué manera se relaciona la ML y RL en los colaboradores del área de admisión de emergencia en un hospital de Lima, 2023?

Los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la N. de realización; de poder; de afiliación y el RL en los colaboradores del área de admisión de emergencia de un hospital de Lima 2023?

La justificación teórica del estudio permitirá enriquecer y complementar los conocimientos sobre la motivación y rendimiento laboral de colaboradores que trabajen en áreas administrativas de emergencia hospitalarias, mientras que la justificación práctica permitirá mejorar el ambiente laboral y calidad de atención hacia los asegurados sean estos pacientes y/o familiares de los mismos, y la justificación metodológica permitirá que los resultados, conclusiones y recomendaciones formen parte de próximas investigaciones y del marco teórico.

El objetivo general a lograr fue: Determinar la relación entre la ML y el RL en los colaboradores del área de admisión de emergencia de un hospital de Lima ,2023 y los objetivos específicos: Identificar la relación entre la N. de realización, de poder, de afiliación y el RL en los colaboradores del área de admisión de emergencia.

Para finalizar la Hipótesis general: Existe relación directa entre la ML y RL de los colaboradores del área de admisión de emergencia en un hospital de Lima,2023 y las hipótesis específicas: Existe relación directa entre la N. de realización, de poder, de afiliación y RL en los colaboradores del área de admisión de emergencia.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos son: Alarcón et. al. (2020) en un hospital de Chile, buscaba conocer el nivel de satisfacción y motivacional, se llevó a cabo el estudio de estas variables mediante instrumentos de medición como Job Diagnostic Survey y la escala de SL- SPC, y dando de tal manera resultados como la motivación está en nivel medio alto en todos sus componentes y en la satisfacción un tanto de ellos en niveles medio bajo. En otros contextos, Barreiro (2018) investigó la motivación y el rendimiento del área de alumbrado público en Ecuador, obteniendo como resultado la relación media entre las dos variables, y con respecto a sus dimensiones de la motivación se determinó que existe relación media entre dimensión esfuerzo con el rendimiento; relación baja entre la dimensión recompensa con el rendimiento y relación media entre la dimensión satisfacción con el rendimiento.

Mientras que, Quishpe (2021) realizó un trabajo titulado Motivación y desempeño de docente en un colegio de Guayaquil, teniendo una muestra de 51 docentes, demostrando que entre las dos variables hay una relación alta y también se pudo observar que hay relación muy alta entre las capacidades pedagógicas y labor educativa con la motivación laboral, mientras que la dimensión emocionalidad tiene una relación alta con la motivación.

Por otro lado en Perú, Chumacero y Torres (2021) realizaron su trabajo de título la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Constructora "Pérez & Pérez" S.A.C en Moyobamba, teniendo como objetivo principal la relación entre las dos variables, de tipo correlacional, y diseño no experimental, teniendo una muestra de 22 trabajadores. Los resultados que se consiguió fue que el 40.91% de los colaboradores tienen motivación bastante elevada, mientras que el 50% en elevado y 9.09% en medio, mientras que el 90.91% de los trabajadores tuvieron rendimiento bastante elevado, 9.09% elevado, por tanto, se determinó que no existe relación entre las dos variables.

Urquiza (2020) cuyo objetivo fue relacionar las dimensiones de la motivación con el desempeño en los profesionales de salud, lo realizaron con una muestra de 110 trabajadores hallándose que entre las variables mencionadas existía relación altamente significativa. Así mismo en un hospital, Rojas (2022) en su investigación

Estrés y rendimiento en enfermeras del servicio de pediatría en un Hospital de Lima, teniendo como muestra a 56 colaboradores de dicha área del hospital, demostrando que el rendimiento laboral se encontraba en un nivel bueno siendo de 64.7%, teniéndose correlación inversa, baja y significativa entre dos dimensiones del estrés con el rendimiento laboral.

Figuroa (2021) tuvo como objetivo la relación que existe entre la motivación y el rendimiento en dicha empresa, se tuvo una muestra de 85 colaboradores, teniendo como resultados que hay correlación moderada entre las dos variables de estudio como también entre la motivación y dos dimensiones del rendimiento laboral, por otro lado, se determinó que hay correlación baja e inversa entre la motivación con tercera dimensión: comportamientos contraproducentes, de una manera similar, Huamán (2021) realizó una investigación llamada Motivación y rendimiento de los colaboradores administrativos en una Municipalidad en un distrito de Cajamarca; teniendo como muestra 20 colaboradores siendo el resultado que si hay relación entre las dos variables de la investigación y que tienen correlación positiva moderado, es decir, a mayor motivación mayor será el rendimiento laboral.

Y Sánchez (2022) tuvo como investigación La motivación y el rendimiento del servidor público en un gobierno local de Cusco, teniendo como determinación la relación entre ellas, se usó un enfoque cuantitativo, no experimental ya que no hay manipulación de las variables y fue de nivel correlacional, se usaron encuestas como instrumentos de recolección de datos donde cada cuestionario tuvo 20 ítems en escala de Likert, además tuvo una muestra de 92 colaboradores de una población de 120 trabajadores, dando por resultados entre las variables correlación alta y directa significando que, a mayor nivel motivación mayor nivel de rendimiento laboral.

En la Motivación Laboral, según autores como Pérez y Ayala (2011) menciona que, es la que impulsa y empuja en la mente del individuo para direccionar su comportamiento hacia el objetivo que se traza, por otro lado, Luna (2008) sugiere que la motivación es el elemento básico que tiene el individuo para el logro de metas a nivel individual y de la empresa.

En teorías realizadas tenemos la de Herzberg (1959) que explica a la motivación como el deseo que tiene el individuo por mejorar en la vida, y por ello la dimensiona en las necesidades de protección y seguridad (económica y personal), las necesidades sociales y de pertenencia, necesidad de autoestima y necesidades de autorrealización, sin embargo, son pocas las veces que las empresas crean estrategias para retener a los buenos trabajadores (Ruelas,2017).

La Teoría de las necesidades de McClelland (1989) menciona que la motivación es aquello que nos empuja hacer algo e intenta a conseguirlo mediante acciones para el logro de algún objetivo, que determina el comportamiento del individuo; es una teoría que va dirigida para la motivación mayoritaria dentro del campo de las organizaciones (Peiró,2022) y menciona 3 necesidades del individuo que son: **N. de realización** son las ganas del individuo de sobre salir y lograr metas hasta obtener el éxito (Vélez, 2007) , así mismo, Pérez y Ayala (2011) refieren que los individuos que tienen esta necesidad poseen una presión interna que les conlleva hacia la excelencia; mientras que la **N. de poder** según Chiavenato (2009), contempla que es el impulso de dirigir el comportamiento de los demás, siendo su punto más importante el prestigio, la competitividad y el interés es menor para obtener un mayor desempeño, también Pérez y Ayala (2011) refieren que la persona que es motivada por esta necesidad para adquirir poder y admiración para que sus ideas prevalezcan y por último, la **N. de afiliación** para Crespo et al (2003) es el interés propio de mantenerse en la organización y sentirse parte de ella, creando amistades y sentirse afectivo; es decir, interactúan con los demás creando círculos sociales y optan por el apoyo mutuo, no la competición, sintiéndose mejor como subordinados que como líderes.(Balbuena,2020).

Este modelo fue usado en este trabajo por sus dimensiones que menciona, las cuales describe en líneas generales a los colaboradores como ser tomados en cuenta en las opiniones y/o decisiones en la mejora del área, el sobre salir cada día para sentirse importante como persona y sentirse bien en la organización, la cual ayuda a la identificación de cómo se está trabajando y como son considerados los colaboradores.

En el Rendimiento Laboral, para Canda (2006) refiere que el rendimiento es el nivel óptimo del colaborador frente a una actividad dentro de la empresa, siendo la satisfacción igual para los dos; y es el desarrollo por el cual se fija el éxito

de una entidad logrando los objetivos establecidos del colaborador (Robbins y Colter ,2013)

En el pasar de los años, el Rendimiento Laboral se le ha propuesto varias teorías donde se han diferenciado en la cantidad de dimensiones, por ejemplo, para Murphy (1990) el rendimiento laboral se divide cuatro dimensiones: a) Comportamientos según las funciones dadas; b) Comportamientos según la persona; c) Comportamientos por falta de tiempo; d) Comportamientos letales o destructivos. Mientras que años posteriores AlHomayan et al. (2013) propusieron dos dimensiones, una de ellas es rendimiento en la tarea y la otra es rendimiento en el contexto, siendo la primera que evalúe la entrega de la información y siendo la segunda el comportamiento en obediencia, voluntarismo y apoyo de tareas laborales.

Mientras que Koopmans et al. (2011) en su **Modelo trifactorial del RL** lo define como aquellas acciones que son de importancia para los objetivos de la organización y son parte del colaborador, siendo este modelo el más aceptado y valorado en varias regiones y que lo dimensiona en tres: **Rendimiento de la tarea**, es el nivel de habilidades que el colaborador demuestra en la ejecuciones de sus actividades directas o indirectas de la organización, y por otro lado, Murphy (1990) afirma que es la finalización de las funciones y tareas específicas y no específicas asignadas en el trabajo; **Rendimiento en el contexto** por su parte Omar (2010) refiere que hay muchas actividades que no llegan a ser parte en la realización de las tareas pero que de todas maneras tienen un beneficio muy importante para la organización, por lo que tendrán consecuencias positivas sin importar que sean reconocidos ni ordenados; algunos ejemplos pueden ser tomados como funciones extralaborales y/o similares (Omar, 2009); y Robinson y Bennet (1995) definen a los **Comportamientos Contraproducentes** como acciones negativas de los colaboradores en su lugar de trabajo, y no solo se van en contra de la organización sino de los colegas o ambos. Con este modelo según las dimensiones mencionadas, nos ayudó a que tanto implica el rendimiento en el trabajo, ya que en varias ocasiones no se cumplen con las tareas o funciones y se dan comportamientos contra el clima del área en que se trabaja haciendo esto que se contagie en acciones negativas en los demás colaboradores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño del estudio

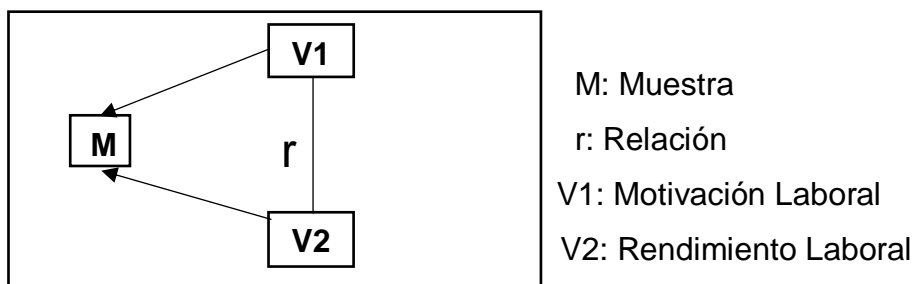
El trabajo realizado fue de **tipo básica** porque parte de una teoría en la que se verá respaldada. (Hernández et al, 2010, pag.52); y de **enfoque cuantitativo** porque utiliza la recolección de datos y la estadística para probar hipótesis y teorías (Hernández et al, 2010, pag.4)

Por otro lado, fue de tipo **descriptivo – correlacional** porque se mide, evalúa y recolecta datos e información de las variables a investigar, con la finalidad de obtener información para conocer la relación entre las variables, en un contexto particular. (Hernández et al., 2010, 80 - 82).

El diseño que se utilizó fue **no experimental**, debido a que no hay manipulación de las variables consideradas en la investigación, quiere decir que no habrá variación y se dará por observación del fenómeno en su propio ambiente; bajo este enfoque no experimental, el corte más apropiado fue el **transversal** ya que se da en un determinado tiempo y espacio la recolección de datos. (Hernández et al 2010, pág. 149-152)

Figura 1

Esquema del diseño del estudio



3.2 Variables y operacionalización

La M.L entendida como la voluntad de ejercer esfuerzo para obtener metas personales y organizacionales. (Robbins,2004).

La definición operacional de la M.L se evaluará mediante un cuestionario dividido en tres dimensiones: De realización, de poder y de afiliación, consistiéndose en 15 items y una escala de 1 a 5 que será del 4 al 5 en absolutamente de acuerdo, 3 en indiferente y del 1 al 2 en absolutamente en desacuerdo (Ver anexo 1).

Mientras que el rendimiento laboral es el global de comportamientos que son importantes para los objetivos de la organización en la que el individuo labora. (Murphy,1990)

La definición operacional R.L. se evaluará mediante un cuestionario dividido en tres dimensiones: R. de la tarea, comportamientos contraproducentes y R. en el contexto, consistiéndose en 16 ítems y una escala de nunca= 0, a veces = 1 y siempre = 2 (Ver anexo 1).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de muestras que tienen características similares (Hernández et al,2010, p. 174). La población en el área de admisión de emergencia en un hospital de Lima es de 32 colaboradores.

La muestra es la unidad de análisis, contextos, fenómenos, lugares, etc., sobre la cual se va a recolectar información para una investigación. (Hernández et al, 2010, p. 173).

Por su parte Hernández citado en Castro (2003), refiere cuando la población es limitada y ésta es menos de cincuenta individuos entonces será igual que la muestra, a este tipo de muestreo se le llama censal; así como lo define López (1998) como aquella parte que representa a toda la población. Por tanto, la población de 32 colaboradores de admisión emergencia pasará a ser la muestra de la investigación.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, esta consiste en el uso del cuestionario que es conjunto de preguntas o afirmaciones de las variables en estudio. (Hernández et al, 2010, p. 217) y el instrumento utilizado es la Escala de Motivación (EML) de Steers R., y Braunstein D. creada en 1976 basada en los planteamientos de David McClelland, consta de 15 preguntas. Y la Escala de Rendimiento(ERL) de Koopmans et al., creada en el año 2013, consta de 16 preguntas.

La validez de un instrumento es el grado de medición de lo que realmente pretende medirse de un fenómeno o situación (Hernández et al 2010, pág. 201).

La validez fue medida mediante juicio de expertos a fin de que analicen si el contenido del cuestionario corresponde con el concepto que se pretende medir, se

evaluó la claridad, pertinencia y la relevancia mediante 3 jurados expertos quienes le otorgaron la categoría de aplicable. (Ver anexo 3).

La confiabilidad de un instrumento es el grado de consistencia que tienen los resultados al hacer aplicados repetidas veces (Hernández et al 2010, pág. 200) y el indicador más utilizado para medir la consistencia interna es el alfa de Cronbach.

La fiabilidad fue determinada por una prueba piloto a 10 colaboradores a fin de evaluar si el cuestionario al ser aplicado en repetidas ocasiones produce los mismos resultados, posteriormente se aplicó el Alfa de Cronbach obteniendo para el cuestionario de ML 0.758 y para RL 0.832 (Ver anexo 4).

3.5 Procedimientos

El estudio se organizó a partir del nacimiento de la idea de investigación que resulta de la reflexión sobre la problemática que enfrenta el personal administrativo en un hospital nivel IV, de Essalud.

Posteriormente se procedió a redactar y diseñar el proyecto de investigación, cumpliendo con la normativa requerida por la UCV y por las guías de investigación en salud, se procedió luego a solicitar el permiso respectivo a fin de poder ingresar al establecimiento y recabar los datos necesarios. Posteriormente se aplicó los cuestionarios, previo consentimiento informado a los participantes.

Finalmente se realizó los análisis estadísticos requeridos, utilizando los instrumentos como Excel y Spss-25.

Posterior a este evento, se procedió a reflexionar sobre los resultados y a redactar el informe final.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos fueron procesados en Excel, luego colocados en el sistema de Spss versión 25 y por último fueron evaluados por medio de indicadores estadísticos para evaluar la parte descriptiva análisis de frecuencia, porcentaje y medidas de tendencia central y para el análisis se utilizó la prueba tau b Kendal, se evaluó la significancia y se realizó la prueba de hipótesis.

3.7 Consideraciones éticas

Este estudio cumplió con las consideraciones éticas, respetando la no maleficencia y confidencialidad; se le explicó el objetivo al encuestado como también la importancia del estudio y por último se le informó en que consiste su participación; así mismo se solicitó el consentimiento informado a cada unidad muestral siendo un criterio de exclusión la no aceptación de ser parte de la investigación.

IV RESULTADOS

4.1 Descriptivos

Tabla 1

Características sociodemográficas de la muestra

Género	Mujeres	17	53%
	Hombres	15	47%
Tipo de contrato	728	29	91%
	CAS	3	9%

En la tabla 1 se aprecia que, del total de la muestra, 17 son mujeres y 15 hombres, y por otro lado del total, 29 son del régimen laboral 728 y 3 de CAS.

Tabla 2

Frecuencias de la variable M.L

	Fr	%	% válido	% acumulado
Válido Media Motivación Laboral	31	96.9	96.9	96.9
Alta Motivación Laboral	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

En la tabla 2 se evidencia que el 96.9% de los encuestados consideran que tienen regular motivación laboral, mientras que el 3.1 % tienen alta motivación laboral.

Tabla 3

Frecuencias de las dimensiones de la M.L

		Necesidades					
		Realización		Poder		Afiliación	
		F	%	F	%	F	%
Válido	Baja	-	-	4	12.5	-	-
	Regular	13	40.6	25	78.1	29	90.6
	Alta	19	59.4	3	9.4	3	9.4
	Total	32	100.0	32	100.0	32	100.0

En la tabla 3 se observa que en la primera dimensión el 59.4% considera tener alta y el 40.6% regular necesidad de realización. Para la necesidad de poder el 78.1% regular, el 12.5% baja y el 9.4 % alta. Para la necesidad de afiliación el 90.6% regular y el 9.4% alta.

Tabla 4*Frecuencias de la variable R.L*

		Fr	%	% válido	%acumulado
Válido	Regular Rendimiento Laboral	6	18.8	18.8	18.8
	Buen Rendimiento Laboral	26	81.3	81.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

En la tabla 4 se observa que el 81.3% considera tener buen rendimiento laboral y el 18.8% regular.

Tabla 5*Frecuencias de las dimensiones de R.L*

	Tarea	Comportamiento Contraproducente		Contexto			
		F	%	F	%	F	%
Válido	Regular	12	37.5	5	15.6	7	21.9
	Buen	20	62.5	27	84.4	25	78.1
	Total	32	100.0	32	1000.0	32	100.0

En la tabla 5 se observa que en la primera dimensión el 62.5% considera tener buen y el 37.5% regular rendimiento en la tarea. Para la dimensión comportamiento contraproducente el 84.4% considera que es bueno y el 15.6 % regular y la dimensión de contexto el 78.1% bueno y el 21.9% regular.

Tabla 6*Cruce entre las variables M.L y R.L.*

		Regular Rendimiento		Buen Rendimiento	
Motiva ción Labora l	Regular	Recuento	5	26	31
	Motivación Laboral	% del total	15.6%	81.3%	96.9%
	Alta Motivación Laboral	Recuento	1	0	1
		% del total	3.1%	0.0%	3.1%
Total		Recuento	6	26	32
		% del total	18.8%	81.3%	100.0%

En la tabla 6 se evidencia que cuando la motivación es regular, el 81.3% piensa que tiene buen rendimiento laboral y el 15.6% regular; cuando la motivación es alta, el 3.1% piensa que tiene regular rendimiento laboral.

4.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H0: No existe relación directa entre la ML y el RL de los colaboradores del área de admisión de emergencia en un hospital de Lima,2023

H1: Existe relación directa entre la ML y el RL de los colaboradores del área de admisión de emergencia en un hospital de Lima,2023

Tabla 7
Prueba de Hipótesis General

		Motivación Laboral	Rendimiento Laboral
Tau_b de Kendall	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.230
		N	.081
Rendimiento Laboral		Coeficiente de correlación	.230
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.081
		N	32

En la tabla 7 se observa que no hay relación entre la variable motivación laboral y rendimiento laboral ($p\text{-valor } 0.081 > 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica

H0: No existe relación directa entre la dimensión realización y el RL.

H1: Existe relación entre la necesidad de realización y el RL.

			Rendimiento Laboral	Realización
Tau_b de Kendall	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.377**
		Sig. (bilateral)	.	.005
		N	32	32
	Realización	Coeficiente de correlación	.377**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.
		N	32	32

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

En la tabla 8 se evidencia que si existe relación entre la dimensión necesidad de realización y el rendimiento laboral (p-valor $0.005 < 0.05$); teniendo una correlación positiva baja (0.377), es decir a mayor necesidad de realización mayor rendimiento laboral, por tanto, se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica

H0: No existe relación directa entre la necesidad de poder y el RL.

H1: Existe relación entre la necesidad de poder y el RL.

			Rendimiento Laboral	Poder
Tau_b de Kendall	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.164
		Sig. (bilateral)	.	.221
		N	32	32
	Poder	Coeficiente de correlación	-.164	1.000
		Sig. (bilateral)	.221	.
		N	32	32

En la tabla 9 se evidencia que no existe relación entre la dimensión poder y rendimiento laboral (p -valor $0.221 > 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica

H0: No existe relación directa entre la dimensión afiliación y el RL

H1: Existe relación entre la necesidad de afiliación y el RL.

			Rendimiento Laboral	Afiliación
Tau_b de Kendall	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.123
		Sig. (bilateral)	.	.362
		N	32	32
	Afiliación	Coeficiente de correlación	.123	1.000
		Sig. (bilateral)	.362	.
		N	32	32

En la tabla 10 se evidencia que no existe relación entre la dimensión afiliación y rendimiento laboral (p -valor $0.362 > 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

VI. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre ML y RL en los colaboradores del área de admisión de emergencia, teniendo como muestra 17 mujeres y 15 hombres dando un total de 32, y de los cuales el 91% tienen contrato 728 y el 9% contrato CAS.

La hipótesis general formulaba si existe relación directa entre la ML y RL de los colaboradores del área de admisión de emergencia en un hospital de Lima 2023, los resultados probaron que no existe relación entre ambas variables con un sig. de $0.81 > 0.05$ por lo cual nos llevo a rechazar la hipótesis planteada, es decir no existe evidencia que la motivación se relacione con el RL, de la misma manera que la investigación de Chumacero y Torres (2021) quienes obtuvieron como resultado que no encontraron relación significativa entre la ML y RL en los trabajadores de la Constructora "Pérez & Pérez" S.A., por lo que no había forma como una minoría de trabajadores motivados podían representar la mayoría porcentual de rendimiento bastante elevado y lo mismo de manera viceversa entre las variables.

Y difiere al de Barreiro (2018), quien encontró una relación media entre ambas variables en el departamento de alumbrado público en Ecuador, similar resultado el de Figueroa (2021), Huamán (2021) quienes encontraron una relación moderada entre ambas variables, demostrando que a mayor motivación mayor será el rendimiento laboral, Alburqueque (2020) encontró en su investigación de relación de motivación y rendimiento en colaboradores del banco Scotiabank, que existe correlación en las dimensiones de motivación y rendimiento laboral y finalmente Sánchez (2022) encontró una relación alta entre las variables estudiadas en el servidor público de un gobierno local de Cusco.

Es por eso que, al indagar sobre la ML de los colaboradores en un hospital de Lima, se presentó un valor de medio en 96.9%, y alto en 3.1%, mientras que el RL presento valores de buen rendimiento en 81.3% y 18.8% como regular, casi de igual manera ocurre con la investigación de Cubas (2016) donde tuvo resultado de motivación en 75% nivel medio ,25% nivel bajo y rendimiento en 81.3% nivel bajo, 12.5% nivel medio, pero concluyendo que existe relación débil positiva lo cual acerca a que la relación entre las variables y los resultados encontrados no esté muy definida.

También mencionar que llama la atención que este grupo de trabajadores presenten una mediana motivación, y un buen rendimiento, siendo la motivación parte imprescindible de todo grupo laboral tal como lo plantea McClelland (1989), cuando manifiesta que la motivación es aquello que nos empuja hacer algo e impulsa a conseguirlo mediante acciones para el logro de algún objetivo, que determina el comportamiento del individuo y el logro de metas a nivel individual y de la empresa. Se puede explicar la motivación moderada porque los resultados individuales de la encuesta de motivación arrojaron que los trabajadores, no les gusta competir y ganar, que no les interesa mejorar el trabajo en el hospital, no se sienten motivados a mejorar su desempeño grupal, sienten que no les agrada sentirse cercanos con los compañeros de trabajo, y no reconocen que todos hagan el mismo esfuerzo, sino que solo unos trabajan bien y los demás recargan sus actividades en algunos, todo esto hace que se desmotiven, sin embargo reconocen la importancia del trabajo en salud, se esfuerzan por tener control sobre su desempeño, les gusta terminar una tarea difícil, le dedican suficiente tiempo y esfuerzo, son creativos a pesar de las restricciones de materiales o equipamiento, les gusta apoyar y resolver problemas de su entorno, es decir son productivos.

Analizando estas respuestas individuales se puede establecer que los trabajadores de salud les falta motivación de grupo, mejorar el clima laboral y el trabajo en equipo, sería prudente sugerir como línea de investigación las causas que condicionan que la motivación no logre los niveles altos, porque aunque el rendimiento sea adecuado, no se puede laborar sintiéndose solo, desmotivado, porque finalmente acabara estresando al recurso humano y tarde o temprano influirá en el rendimiento de los trabajadores, sin embargo se observa que los trabajadores se preocupan por realizarse y capacitarse, esto forma parte y ayuda que su rendimiento sea bueno, también tener en cuenta que en conversaciones con los compañeros refieren que su rendimiento a pesar de la motivación regular es porque están dirigiéndose a pacientes y no es lo mismo que atender a un cliente, por eso tratan de hacer su trabajo de la mejor manera posible.

En la primera hipótesis específica se formuló si existe relación entre la dimensión de realización y RL en los colaboradores de admisión de emergencia, los resultados probaron que si hay relación con un sig. De $0.005 < 0.05$ por lo cual nos llevó aceptar la hipótesis planteada, caso contrario pasó con la investigación

de Sánchez (2015) ya que en su investigación que buscaba determinar la relación entre la ML según McClelland y el rendimiento Académico en estudiantes de 1er ciclo de la Universidad San Marcos, encontró que no hay correlación entre las dimensiones de la ML y el rendimiento, lo que significa que un estudiante puede tener la motivación de realización, poder o afiliación pero no estará asociada al rendimiento y este se pueda ubicar en cualquier nivel, resultados que nos sorprenden pero no deja de ser real tal como nos dice Vélez (2007) que son las ganas del individuo de sobre salir y lograr metas hasta obtener el éxito, los que nos lleva a decir que los colaboradores de admisión mientras más se realicen, tengan ese espíritu de salir adelante y tener éxito mayor es el rendimiento en la organización.

Sobre la **hipótesis específica dos** se formuló si existe relación entre la dimensión de poder y RL en los colaboradores de admisión de emergencia, los resultados probaron que no hay relación con un sig. de $0.221 > 0.05$ por lo cual nos llevó aceptar la hipótesis nula, lo que quiere decir que no existe evidencia que la dimensión poder se relaciona con el RL, tal como se encontró en la investigación de Inca (2017) en su investigación de relación entre la ML y Desempeño laboral en personal de enfermería, en su dimensión de poder no encontró relación con la variable desempeño laboral cuyo nivel fue mayor a 0.05, lo que se explicaría con los resultados que arrojaron en la dimensión poder en esta investigación, en nivel regular el 78%, bajo en 12.5% y alto 3% al relacionarlo con el RL, siendo estos una señal de que no se esta trabajando bien con el personal por lo que no estaría bien que un grupo mayoritario no tenga el nivel óptimo, por no tener características de competir y de admiración sobre sus ideales lo cual hacen importante a cada ser humano en el contexto que este laborando, tal como lo dicen Pérez y Ayala (2011) que refieren que la persona es motivada por esta necesidad para adquirir poder y admiración para que sus ideas prevalezcan.

Y la **hipótesis específica tres** se formuló si existe relación entre la dimensión de afiliación y RL en los colaboradores de admisión de emergencia, los resultados probaron que no hay relación con un sig. de $0.362 > 0.05$ por lo cual nos llevó aceptar la hipótesis nula, lo que quiere decir que no existe evidencia que la dimensión de afiliación se relaciona con el RL, caso similar ocurrió con la investigación de Granados(2020) en su investigación relación entre ML y

desempeño en personal del hospital Víctor Soles García en Viru, que no encontró relación entre la dimensión de afiliación y el desempeño laboral, característica que no cumple con lo mencionado por Crespo et al.(2003) que nos dice sobre la necesidad de afiliación que es el interés propio de mantenerse en la organización y sentirse parte de ella, lo que nos dice que los colaboradores no se identifican con la jefatura actual la cual encabeza el área de admisión de emergencia, datos que se ven reflejados en su nivel regular de 90.6% y alto en 9.4%, podrán sentirse parte del hospital pero no de la gestión actual del área a donde pertenecen.

Es por eso, como línea de investigación se puede sugerir estudios que determinen los factores condicionantes de la motivación en los trabajadores de salud, puesto que no se corresponde que alguien que trabaja sin alegría y sin motivación, rinda de manera óptima, ya que el rendimiento laboral depende de la satisfacción, el compromiso y la motivación (Gabini, 2018).

La limitación que se presentó en el estudio fue la poca cultura de colaboración por parte de la muestra, temiendo un carácter punitivo por parte de la jefatura, y pensando que de nada ayudaría responder las encuestas si la jefatura no ha mejorado aun haciéndole saber las incomodidades de manera directa, lo cual condicionó una demora en el recojo de los datos, entonces como línea de investigación se sugiere elaborar un estudio sobre las causas de la baja ML en este grupo laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

No se encontró relación entre la Motivación y Rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en un hospital de Lima, se rechaza la hipótesis de estudio.

Segunda:

Se encontró relación entre la dimensión necesidad de realización y el Rendimiento laboral, es decir a mayor necesidad de realización mayor Rendimiento laboral, por tanto, se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza hipótesis nula.

Tercera:

No se encontró relación entre la dimensión poder y RL, se rechaza hipótesis de estudio.

Cuarta:

No se encontró relación entre la dimensión afiliación y RL, se rechaza hipótesis de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a la jefatura del departamento de admisión y registros médicos, realizar reuniones continuas a fin generar un clima laboral que mejore la motivación, el compañerismo y trabajo en equipo.

Segunda:

Se recomienda que la jefatura trabaje en la presencialidad en el área de emergencia a fin de que los colaboradores no se sientan abandonados, ni respaldados y piensen que no tienen jefatura alguna.

Tercera:

Se recomienda a la jefatura del departamento de admisión y registros médicos gestionar procedimientos de reconocimiento personal y laboral como, por ejemplo: Reconocimiento de haber laborado en el estado de emergencia sanitaria y ser parte del personal de primera línea.

Cuarta:

Se recomienda a la jefatura del departamento de admisión y registros médicos organizar capacitaciones y/o talleres de trabajo en equipo para la mejora en las relaciones interpersonales en el área.

Quinta:

Se recomienda a la jefatura del departamento de admisión y registros médicos mantener una comunicación integral entre jefatura y colaboradores hacia lo problemas que se susciten en el área, así mismo informar sobre novedades que tenga que ver con las funciones y el entorno laboral.

Sexta:

Se recomienda a la jefatura del departamento de admisión y registros médicos sensibilizar sobre la motivación en los colaboradores ya que es

de suma importancia a pesar del buen rendimiento, y así lograr el nivel óptimo.

Séptima:

Se recomienda a la jefatura del área otorgar permisos a los colaboradores para la realización de cursos y/o estudios que beneficien en su realización y para la atención del paciente.

Octava:

Se recomienda a la jefatura de admisión y registros médicos delegar la función de coordinación interna a un miembro de la muestra, con el fin que haya una interacción más directa con la jefatura.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Disponible en: <https://acortar.link/MhrOFJ>
- Alburqueque, F. (2020). Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú –sede Rímac, 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46684>
- Al-Homayan, A. M.; Shamsudin, F. M.; Subramaniam, C. & Islam, R. (2013). *Impacts of job performance level on nurses in public sector hospitals. American Journal of Applied Sciences*, 10(9), 1115-1123.
- Balbuena, F. (2020). Teoría de McClelland. Disponible en: <https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland>
- Barreiro, J. (2019). La motivación y el rendimiento laboral del departamento de alumbrado público de CNEL EP Unidad de negocios Milagro, Ecuador 2018. Disponible en: <https://acortar.link/qMY5k7>
- Canda, M (2006). *Diccionario de psicología y pedagogía*. Madrid. Cultura S.A.
- Castro (2003). Muestra censal o Poblacional. Recuperado en: <https://es.scribd.com/document/391608311/Muestra-Censal-o-Poblacional>
- Chiavenato, I (2000). Proceso de motivación. Disponible en: <https://acortar.link/RUPFdq>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* / Idalberto Chiavenato (9a ed.). México: McGraw - Hill
- Chumacero, J., Torres, M. (2021). La motivación y su relación en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Constructora “Pérez & Pérez” S.A.C- Moyobamba 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58387>

- Crespo, T., López, J., Peña, J., Carreño, F. (2003). *Administración de empresas*. España: MAD
- Cubas, N. (2016). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E ADEU deportivo SAC, Chiclayo. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Elgegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de Salud. Disponible en: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf
- Figueroa, K. (2021). Motivación y rendimiento laboral del personal de ventas de una empresa de telecomunicaciones, 2020. Disponible en: <https://acortar.link/V97EWL>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. Argentina, Buenos Aires: Teseo
- Gibson, J., Ivancebich, J., Donnely, J., & Konopaske, R. (2006). *Organizaciones: comportamiento, estructuras, procesos*. New York, Estados Unidos de Norteamérica. (M. G. Hill, Ed.)
- Granados, L. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47589>
- Grande, J (2019). Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. Disponible en: <https://acortar.link/X1JxQe>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Huamán, F. (2021). Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la municipalidad distrital de la Encañada, Cajamarca. Disponible en: <https://acortar.link/VAmCyQ>

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V.; Schaufeli, W., De Vet, H. & Van Der Beek, A. (2011). Marcos conceptuales del desempeño laboral individual. Una revisión sistemática. *Revista de Medicina Ambiental y Ocupacional*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, AJ y de Vet, HCW (2013), "Desarrollo de un cuestionario de desempeño laboral individual", *Revista Internacional de productividad y Gestión del rendimiento*, vol. 62 núm. 1, págs. 6-28. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.), Ed. McGraw – Hill. México DF.
- Inca, J. (2017). Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8776>
- López (1998). Muestra censal o poblacional. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/391608311/Muestra-Censal-o-Poblacional#>
- Luna, A. (2008). *Proceso administrativo*. México: Patria.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Narcea.
- Murphy, K. R. (1990). *Job performance and productivity*. In K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil. Recuperado en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10432>
- Omar, A. (2010). *Comportamientos extra papel: De la Colaboración a la Transgresión*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Disponible en: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/viewFile/103/102>

- Omar, A. (2009). The moderating role of interpersonal justice on the relationship between Eysenckian personality dimensions and employee voice and employee silence. In A. Antoniou, C. Cooper, G. Chrousos, C. Spielberger & M. Eysenck (eds), *Handbook of Managerial Behavior and Occupational Health* (143-156). London: Edward Elgar Publishing.
- OMS (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
- OMS (2020). ¿Cómo afecta esta crisis a la motivación personal? Disponible en: <https://www.grupoioe.es/como-afecta-esta-crisis-a-la-motivacion-personal/>
- OIT (2014). Guía de diagnóstico empresarial. Disponible en: <https://acortar.link/i1N2HM>.
- OPS (2015). Salud de los trabajadores. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Pérez, L., Ayala, J. (2011). *El comportamiento de las personas en las organizaciones*. Argentina: Pearson
- Peiró, R. (2022). Teoría de McClelland. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-mcclelland.html>
- Quishpe, M. (2021). Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020. Disponible en: <https://acortar.link/35CMXZ>
- Robbins, S., y Colter, M. (2013). Administración. San Diego. <https://acortar.link/sxjz23>
- Robbins, S. (2004): *Comportamiento Organizacional*. 10ª edición. San Diego State University. Pearson.
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). *A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study*. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

- Rojas, D. (2022). Estrés laboral y rendimiento laboral en personal de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital de Lima, 2022. Disponible en : <https://acortar.link/ZpuuL0>
- Ruelas, J.(2017). Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383420>
- Sánchez, L. (2023). La motivación y el rendimiento laboral del servidor público en un Gobierno Local de Cusco – 2022. Disponible en: <https://acortar.link/y6lv8o>
- Sánchez, W. (2015). La motivación según Mc Clelland y el rendimiento académico en estudiantes del I ciclo de pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú 2012. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5768/Sanchez_gw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Urquiza, K. (2020). Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de salud en la Microred de Mariano Melgar. Disponible en: <https://acortar.link/DKDpcl>
- Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado en: <http://hdl.handle.net/10644/5698>
- Vélez, Á. (2007). *Los clásicos de la gerencia*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Veranes, I., Peñalver, S., Jorna, A. y Valdivieso, Y. (2021). Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4452617011/4452617011.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Tabla de operacionalización de variables

Operacionalización de la Motivación Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/rango
Realización	Ascenso en el puesto de trabajo. Asistencia a programas de capacitación.	1,4,7,10 y 13	Absolutamente de acuerdo= 4 y 5	Alto= 56 a 75
Poder	Relaciona los procesos de influir sobre otros. Reconocimiento como colaborador.	2,5,8,11 y 14	Indiferente = 3 Absolutamente en desacuerdo=	Medio=36 a 55
Afiliación	Relaciones interpersonales con los demás colaboradores. Búsqueda de reconocimiento.	3,6,9,12 y 15	1 y 2	Bajo= 15 a 35

Operacionalización del Rendimiento Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/rango
Rendimiento de la tarea	Soluciones para problemas Desafío en el trabajo	1 al 7	Nunca= 0	Malo (0–10)
Comportamientos contraproducentes	Quejas en el horario laboral. Maximiza los problemas en el trabajo.	8 al 12	A veces = 1 Siempre = 2	Regular (11-21) Bueno (22-32)
Rendimiento en el contexto	Organiza las tareas en el trabajo Es parte de las reuniones laborales	13 al 16		

ANEXO 2 Cuestionarios

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D. (1976)
Basada en los planteamientos de David McClelland

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

Leyenda:

Preguntas de dimensión de realización: 1,4,7,10 y 13

Preguntas de dimensión de poder : 2,5,8,11 y 14

Preguntas de dimensión de afiliación: 3,6,9,12 y 15

ENCUESTA RENDIMIENTO LABORAL

Escala de Rendimiento de Koopmans et al. (2013)

ITEMS	Siempre (2)	A veces(1)	Nunca (0)
Rendimiento de la tarea			
Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios			
Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas			
Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes			
Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran			
En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr			
Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados			
Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo			
Comportamientos contraproducentes			
	Siempre(0)	A veces(1)	Nunca (2)
Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo			
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros			
Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo			
Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas			
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa			
Rendimiento en el contexto			
	Siempre (2)	A veces(1)	Nunca (0)
Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma			
Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas			
Participé activamente de las reuniones laborales			
Mi planificación laboral fue óptima			

Anexo 3 Validez de cuestionarios

Ficha técnica del instrumento para medir la escala de ML

Nombre del instrumento	Cuestionario Motivación Laboral
Autor	Steers R. y Braunstein D.
Administración	Individual
Sujeto de intervención	Colaboradores de admisión de emergencia en un hospital de Lima.
Numero de ítems	15
Descripción de la escala	Escala de Likert

Ficha técnica del instrumento para medir la escala de RL

Nombre del instrumento	Cuestionario Rendimiento Laboral
Autor	Koopmans.
Administración	Individual
Sujeto de intervención	Colaboradores de admisión de emergencia en un hospital de Lima.
Numero de ítems	16
Descripción de la escala	Escala de Likert

Cuestionario	Grado académico	Nombres y apellidos	Resultado
Escala de Motivación Laboral	Magister	Norma Noemi Romero Castrejón	Aplicable
Escala de Rendimiento Laboral			
Escala de Motivación Laboral	Magister	Paola Katherine Roldán Paria	Aplicable
Escala de Rendimiento Laboral			
Escala de Motivación Laboral	Magister	Marlene Maritza Quispe Quito	Aplicable
Escala de Rendimiento Laboral			

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensione)	Definición
Motivación Laboral	Necesidad realización	Son las ganas del individuo de sobre salir y lograr metas hasta obtener el éxito (Vélez, 2007)
	Necesidad de poder	Pérez y Ayala (2011) refieren que la persona que es motivada por esta necesidad para adquirir poder y admiración para que sus ideas prevalezcan.
	Necesidad de afiliación	Crespo et al (2003) es el interés propio de mantenerse en la organización y sentirse parte de ella, creando amistades y sentirse afectivo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Motivación Laboral elaborado por Steers R. y Braunstein D. en el año 1976. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Motivación Laboral

- **Primera dimensión:** Necesidad de realización
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascenso en el puesto de trabajo.	Intento mejorar mi desempeño laboral	4	4	4	
	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	4	4	4	
Asistencia a programas de capacitación.	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	4	4	4	
Ejecución de tareas con interés	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	4	4	4	
	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Necesidad de poder
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciona los procesos de influir sobre otros.	Me gusta trabajar en competición y ganar	4	4	4	

	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	4	4	4	
	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	4	4	4	
Reconocimiento como colaborador.	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	4	4	4	
	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Necesidad de Afiliación
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales con los demás colaboradores.	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	4	4	4	
	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	4	4	4	
	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	4	4	4	
Búsqueda de reconocimiento.	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	4	4	4	
	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	4	4	4	

FIRMA AUTORIZACION DE JUEZ
MBA. PAOLA KATHERINE ROLDAN PARIÁ
DNI 46827561

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta

20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	Rendimiento de la tarea	Murphy (1990) afirma que es la finalización de las funciones y tareas específicas y no específicas asignadas en el trabajo
	Comportamientos contraproducentes	Robinson y Bennet (1995) refiere que son acciones negativas de los colaboradores en su lugar de trabajo, y no solo se van en contra de la organización sino de los colegas o ambos.
	Rendimiento en el contexto	Omar (2010) refiere que hay muchas actividades que no llegan a ser parte en la realización de las tareas pero que de todas maneras tienen un beneficio muy importante para la organización, por lo que tendrán consecuencias positivas sin importar que sean reconocidos ni ordenados

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Rendimiento Laboral elaborado por Koopmans et al. en el año 2013. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Rendimiento Laboral

- **Primera dimensión:** Rendimiento de la tarea
- Objetivos de la Dimensión:

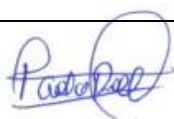
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones para problemas	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	4	4	4	
	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	4	4	4	
Desafío en el trabajo	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	4	4	4	
	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	4	4	4	
	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	4	4	4	
	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comportamientos contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas en el horario laboral.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	4	4	4	
Maximiza los problemas en el trabajo.	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	4	4	4	
	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organiza las tareas en el trabajo	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	4	4	4	
	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	
	Mi planificación laboral fue óptima	4	4	4	
Es parte de las reuniones laborales	Participé activamente de las reuniones laborales	4	4	4	



FIRMA AUTORIZACION DE JUEZ

MBA. PAOLA KATHERINE ROLDAN PARIÁ
DNI 46827561

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Rendimiento laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Norma Noemi Romero Castrejón	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería	
Institución donde labora:	Hospital Guillermo Almenara Irigoyen -Essalud	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	-	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Rendimiento Laboral
Autor:	Koopmans (2013)
Procedencia:	Países Bajos
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de Admisión de emergencia
Significación:	Cuestionario que mide tres dimensiones: Rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto; con 16 ítems donde el valor de 0 es nunca y 2 es siempre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	Rendimiento de la tarea	Murphy (1990) afirma que es la finalización de las funciones y tareas específicas y no específicas asignadas en el trabajo
	Comportamientos contraproducentes	Robinson y Bennet (1995) refiere que son acciones negativas de los colaboradores en su lugar de trabajo, y no solo se van en contra de la organización sino de los colegas o ambos.
	Rendimiento en el contexto	Omar (2010) refiere que hay muchas actividades que no llegan a ser parte en la realización de las tareas pero que de todas maneras tienen un beneficio muy importante para la organización, por lo que tendrán consecuencias positivas sin importar que sean reconocidos ni ordenados

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Rendimiento Laboral elaborado por Koopmans et al. en el año 2013. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la redacción de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: Rendimiento de la tarea
- Objetivos de la Dimensión:

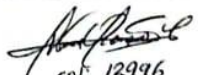
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones para problemas	Fuí capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	4	4	4	
	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	4	4	4	
Desafío en el trabajo	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	4	4	4	
	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	4	4	4	
	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	4	4	4	
	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comportamientos contraproducentes
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas en el horario laboral.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	4	4	4	
Maximiza los problemas en el trabajo.	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	4	4	4	
	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Rendimiento en el contexto
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organiza las tareas en el trabajo	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	4	4	4	
	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	
	Mi planificación laboral fue óptima	4	4	4	
Es parte de las reuniones laborales	Participé activamente de las reuniones laborales	4	4	4	


 col: 12996
 DNI: 40504457.

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos) Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Motivación Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Norma Noemi Romero Castrejón	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería	
Institución donde labora:	Hospital Guillermo Almenara Irigoyen -Essalud	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	-	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Motivacion Laboral
Autor:	Steers R. y Braunstein D. (1976)
Procedencia:	Australia
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de Admisión de emergencia
Significación:	Cuestionario que mide tres dimensiones: Necesidad realización, necesidad de poder y necesidad de afiliación; con 15 ítems donde el valor de 1 es absolutamente en desacuerdo y 5 es absolutamente de acuerdo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	Necesidad de realización	Son las ganas del individuo de sobre salir y lograr metas hasta obtener el éxito (Vélez, 2007)
	Necesidad de poder	Pérez y Ayala (2011) refieren que la persona que es motivada por esta necesidad para adquirir poder y admiración para que sus ideas prevalezcan.
	Necesidad de afiliación	Crespo et al (2003) es el interés propio de mantenerse en la organización y sentirse parte de ella, creando amistades y sentirse afectivo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Motivación Laboral elaborado por Steers R. y Braunstein D. en el año 1976. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Motivación Laboral

- **Primera dimensión: Necesidad de realización**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascenso en el puesto de trabajo.	Intento mejorar mi desempeño laboral Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	4	4	4	
Asistencia a programas de capacitación.	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	4	4	4	
Ejecución de tareas con interés	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	4	4	4	
	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	4	4	4	


- **Segunda dimensión: Necesidad de poder**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciona los procesos de influir sobre otros.	Me gusta trabajar en competición y ganar	4	4	4	

	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	4	4	4	
	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	4	4	4	
Reconocimiento como colaborador.	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	4	4	4	
	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	4	4	4	

- Tercera dimensión: Necesidad de Afiliación
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales con los demás colaboradores.	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	4	4	4	
	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	4	4	4	
	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	4	4	4	
Búsqueda de reconocimiento.	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	4	4	4	
	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	4	4	4	


 cd: 12996
 DNI: 40804437-

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Rendimiento laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Marlene Maritza Quispe Quito	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería	
Institución donde labora:	Hospital Guillermo Almenara Irigoyen -Essalud	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	-	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Rendimiento Laboral
Autor:	Koopmans
Procedencia:	Países Bajos
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de Admisión de emergencia
Significación:	Cuestionario que mide tres dimensiones: Rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto; con 16 ítems donde el valor de 0 es nunca y 2 es siempre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento Laboral	Rendimiento de la tarea	Murphy (1990) afirma que es la finalización de las funciones y tareas específicas y no específicas asignadas en el trabajo
	Comportamientos contraproducentes	Robinson y Bennet (1995) refiere que son acciones negativas de los colaboradores en su lugar de trabajo, y no solo se van en contra de la organización sino de los colegas o ambos.
	Rendimiento en el contexto	Omar (2010) refiere que hay muchas actividades que no llegan a ser parte en la realización de las tareas pero que de todas maneras tienen un beneficio muy importante para la organización, por lo que tendrán consecuencias positivas sin importar que sean reconocidos ni ordenados

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Rendimiento Laboral elaborado por Koopmans en el año 2013. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: Rendimiento Laboral

- **Primera dimensión:** Rendimiento de la tarea
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones para problemas	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	4	4	4	
	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	4	4	4	
Desafío en el trabajo	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	4	4	4	
	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	4	4	4	
	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	4	4	4	
	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comportamientos contraproducentes
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas en el horario laboral.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	4	4	4	
Maximiza los problemas en el trabajo.	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	4	4	4	
	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organiza las tareas en el trabajo	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	4	4	4	
	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	
	Mi planificación laboral fue óptima	4	4	4	
Es parte de las reuniones laborales	Participé activamente de las reuniones laborales	4	4	4	


 Mg. Madene Quispe Quito
 ENFERMERA
 EsSalud - HNGAI
 CEP 31160 - C.ESP. 09735

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Motivación Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Marlene Maritza Quispe Quito	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería	
Institución donde labora:	Hospital Guillermo Almenara Irigoyen -Essalud	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	-	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Motivacion Laboral
Autor:	Steers R. y Braunstein D. (1976)
Procedencia:	Australia
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de Admisión de emergencia
Significación:	Cuestionario que mide tres dimensiones: Necesidad realización, necesidad de poder y necesidad de afiliación; con 15 ítems donde el valor de 1 es absolutamente en desacuerdo y 5 es absolutamente de acuerdo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	Necesidad de realización	Son las ganas del individuo de sobre salir y lograr metas hasta obtener el éxito (Vélez, 2007)
	Necesidad de poder	Pérez y Ayala (2011) refieren que la persona que es motivada por esta necesidad para adquirir poder y admiración para que sus ideas prevalezcan.
	Necesidad de afiliación	Crespo et al (2003) es el interés propio de mantenerse en la organización y sentirse parte de ella, creando amistades y sentirse afectivo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Motivación Laboral elaborado por Steers R. y Braunstein D. en el año 1976. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Motivación Laboral

- **Primera dimensión:** Necesidad de realización
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascenso en el puesto de trabajo.	Intento mejorar mi desempeño laboral Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	4	4	4	
Asistencia a programas de capacitación.	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	4	4	4	
Ejecución de tareas con interés	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	4	4	4	
	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Necesidad de poder
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciona los procesos de influir sobre otros.	Me gusta trabajar en competición y ganar	4	4	4	
	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	4	4	4	
	Me gusta influenciar a la gente para	4	4	4	

	conseguir mi objetivo				
Reconocimiento como colaborador.	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	4	4	4	
	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	4	4	4	

- Tercera dimensión: Necesidad de Afiliación
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales con los demás colaboradores.	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	4	4	4	
	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	4	4	4	
	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	4	4	4	
Búsqueda de reconocimiento.	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	4	4	4	
	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	4	4	4	


 Mg. Markyte Quispe Quito
 ENFERMERA
 EsSalud - HINGAI
 CEP 31160 - C.ESP. 09736

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4 Fiabilidad de los cuestionarios y bases de datos del piloto

Fiabilidad de Cuestionario de Motivación Laboral

Alfa de Cronbach N de elementos

.758

15

Motivación Laboral

	Necesidad de Realización					Necesidad de Poder					Necesidad de afiliación				
	ML1	ML4	ML7	ML10	ML13	ML2	ML5	ML8	ML11	ML14	ML3	ML6	ML9	ML12	ML15
P1	2	4	4	4	5	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2
P2	4	3	3	3	4	2	4	2	1	4	2	3	3	3	4
P3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
P4	5	2	2	5	4	2	2	3	2	2	4	1	3	1	3
P5	5	4	4	5	5	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3
P6	5	4	3	4	5	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3
P7	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2
P8	5	4	4	5	5	1	4	1	1	5	3	4	4	4	5
P9	5	4	3	4	5	4	1	4	2	4	3	2	4	3	3
P10	2	4	4	5	4	1	3	1	2	4	3	4	3	4	4

Fiabilidad de Cuestionario de Rendimiento Laboral

Alfa de Cronbach N de elementos

.832

16

	Rendimiento de la tarea							Comportamientos Contraproducentes					Rendimiento en el contexto			
	RL1	RL2	RL3	RL4	RL5	RL6	RL7	RL8	RL9	RL10	RL11	RL12	RL13	RL14	RL15	RL16
P1	2	1	2	2	2	2	1	0	2	2	2	1	1	1	1	2
P2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
P3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
P4	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
P5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
P6	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
P7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
P8	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
P9	2	1	1	1	2	2	1	0	2	2	2	1	1	2	1	2
P10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2

Anexo 5 Consentimiento informado de los participantes

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es brindar a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza misma, y a su vez el rol que cumplen como participantes.

La presente investigación esta conducida por: Jesús Eligio Rojas Roncal, teniendo como objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el Rendimiento en el área de admisión de emergencia en un hospital de Lima,2023.

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja será confidencial y no se usaran para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Así mismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad.

De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

De antemano, se agradece su participación.

Luego de haber leído el consentimiento informado, acepto participar voluntariamente en esta investigación.

He sido informado(a) sobre el objetivo de la investigación. Y reconozco que la información que yo provea en el transcurso la investigación es estrictamente confidencial, ya que el resultado de este estudio será parte de una tesis, que a la vez ayudará a realizar nuevas investigaciones. Por lo tanto, no será utilizada para ningún otro propósito fuera de lo mencionados en este estudio sin mi consentimiento.

Firma del participante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TERESA DE JESUS CAMPANA AÑASCO DE MEJIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Rendimiento Laboral en los colaboradores del área de Admisión de emergencia en un hospital de Lima,2023", cuyo autor es ROJAS RONCAL JESUS ELIGIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TERESA DE JESUS CAMPANA AÑASCO DE MEJIA DNI: 31035536 ORCID: 0000-0001-9970-3117	Firmado electrónicamente por: TCAMPANAJ el 09- 08-2023 11:36:42

Código documento Trilce: TRI - 0637823