



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un
hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

De La Cruz Garcia, Yasumi Yasmin (orcid.org/0000-0002-5126-049X)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Gomez Bedia, Karla Katiuska (orcid.org/0000-0001-7298-502X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Servicios en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi mamá, quien ha sido mi fuente inagotable de apoyo incondicional a lo largo de este camino.

A mis hermanos, quienes han sido mi mayor apoyo en este camino hacia la culminación de mi tesis

A mis adoradas mascotas, quienes siempre están ahí para brindarme alegría y compañía durante largas horas de estudio.

Yasumi Y.

AGRADECIMIENTO

A la universidad UCV por ser parte de mi proceso de formación académica.

Así mismo agradecer a la institución donde realice el estudio por las facilidades brindadas.

La autora

DECLARACION DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

", cuyo autor es DE LA CRUZ GARCIA YASUMI YASMIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

CHIMBOTE, 16 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 22- 07-2023 11:40:47

Código documento Trilce: TRI - 0594350



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DE LA CRUZ GARCIA YASUMI YASMIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
YASUMI YASMIN DE LA CRUZ GARCIA DNI: 70133558 ORCID: 0000-0002-5126-049X	Firmado electrónicamente por: YLAGA23 el 16-07- 2023 18:29:48

Código documento Trilce: TRI - 0594349



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARACION DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGIA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV.RESULTADOS	24
V.DISCUSIÓN	33
VI.CONCLUSIONES	40
VII.RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral	24
Tabla 2 Nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote.....	25
Tabla 3 Frecuencias de las dimensiones de la variable motivación laboral	27
Tabla 4 Nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote	28
Tabla 5 Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable desempeño laboral	29
Tabla 6 Relación entre la motivación y productividad laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023	30
Tabla 7 Relación entre la motivación y eficacia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023	31
Tabla 8 Relación entre la motivación y eficiencia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.	32

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023. El enfoque metodológico fue: Cuantitativo de tipo básico, con diseño no experimental transversal. La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores por el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, y la muestra se constituyó por 136 personas que conforman el área administrativa mediante el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple. Las técnicas utilizadas para el recojo de la información mediante la encuesta, para ello se empleó la encuesta sobre motivación laboral y sobre desempeño laboral. Los datos fueron obtenidos a partir del análisis estadístico usando el software SPSS v.26 y Excel 2019. Entre los resultados, se determinó la existencia de relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral dado que el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,858 y tuvo un valor de significancia de 0,000.

Palabras clave: Motivación, desempeño, administración.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between motivation and job performance in the administrative staff of a public hospital in Nuevo Chimbote, 2023. The methodological approach was: Quantitative of a basic type, with a non-experimental cross-sectional design. The study population was made up of workers by the administrative staff of a public hospital in Nuevo Chimbote, and the sample was made up of 136 people who make up the administrative area through the type of simple random probabilistic sampling. The techniques used to collect information through the survey, for which the survey on work motivation and work performance was used. The data was obtained from the statistical analysis using the SPSS v.26 and Excel 2019 software. Among the results, the existence of a relationship between work motivation and work performance was determined since the Pearson correlation coefficient was 0.858 and had a significance value of 0.000.

Keywords: Motivation, performance, administration

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas y entidades públicas tienen como prioridad el cumplimiento de sus objetivos a fin de crecer como institución, brindando bienes y servicios a sus clientes. Según Solarde (2019), el enfoque es mejorar el ambiente laboral a fin de promover el bienestar integral de los trabajadores, porque se encuentra estrechamente relacionado con la motivación laboral; sin embargo, es un aspecto que usualmente las entidades no toman en consideración o no es de suprioridad. Tal situación es un factor de riesgo para la entidad puesto que un trabajador desmotivado ocasiona perjuicios de manera indirecta en el nivel de productividad.

A nivel internacional, Powell (2019) identificó que uno de los principales motivos que genera la falta de motivación en los trabajadores estadounidenses es la disminución del estado de ánimo (62%) seguido de la reducción en los niveles de productividad laboral (49%), la mala salud mental (48%), la reducción en la calidad del trabajo (39%) y por último la mala calidad de alimentación (30%). Es por ello que, los gerentes de la entidad deben de prestar atención a los trabajadores, promoviendo un entorno positivo, motivado y agradable donde permita sentirse valorados y reconocidos en sus logros y tareas, lo cual también beneficia la productividad y el éxito de la entidad.

Por otra parte, Hoang et al. (2021) realizaron un estudio en Vietnam que analizó el grado de motivación laboral en los empleados administrativos en hospitales públicos. Los resultados indicaron que el índice motivacional era bajo, alcanzando un valor de 0,4. Uno de los factores identificados como causa de la bajamotivación fue el bajo salario percibido por los trabajadores, lo que a su vez afectaba la excelencia en la atención proporcionada a los individuos.

En el ámbito nacional, se ha identificado que la remuneración salarial es una de las principales razones de falta de motivación en los trabajadores, afectando al 45% de ellos. La falta de expectativas de crecimiento profesional y el exceso de carga laboral también figuran entre los factores que influyen en la motivación. Es importante tener en cuenta que, en la actualidad, los

trabajadores buscan ser valorados de manera integral, incluyendo su bienestar y felicidad en el ámbito laboral. Como señala Ausin (2023), la satisfacción en el trabajo se construye día a día y también depende de la armonía entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores. Por tanto, es fundamental que las empresas adopten estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable y equilibrado, donde los trabajadores se sientan valorados y motivados para desempeñar sus tareas de manera efectiva y comprometida.

Una manera de mejorar el desempeño laboral es a través de la motivación de los empleados, actualmente se ha vuelto un elemento crucial para la contratación de personal. Según los resultados de la encuesta de demanda de empleo llevada a cabo por el Ministerio de Transportes y Promoción del Empleo, el 65% demanda de naturaleza permanente según competencias generales requeridas están relacionadas con la motivación. Esto indica que las empresas están reconociendo cada vez más el valor en el éxito de la organización. Es importante que las instituciones ofrezcan oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento, recompensas por su desempeño y mejorar el ambiente laboral. (Ministerio de Transportes y Promoción del Empleo, 2023)

La desmotivación en los empleados de un hospital puede ser especialmente preocupante, ya que puede tener un efecto directo en la calidad de la prestación que se le brinda al paciente. Con respecto al hospital público de Nuevo Chimbote, es esencial mantener un nivel de motivación alto de su personal administrativo para asegurar un alto desempeño y satisfacción laboral. Asimismo, la remuneración, el reconocimiento, el sentido de propósito y la oportunidad de crecimiento profesional puede ser uno de los factores que deben ser considerados para mejorar y/o mantener la motivación en un ambiente de trabajo de alta demanda de presión. Además de establecer un compromiso, permitirá mayor eficacia en el trabajo que resultaría de gran valor para la entidad y para los pacientes que se atiende.

A partir de lo mencionado, para esta investigación se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño

laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023?

Es por ello que la investigación se justifica por tener aspectos teóricos, prácticos, social y metodológica.

Se justifica a nivel teórico porque complementa con nuevos conocimientos sobre la importancia de la motivación y su implicancia dentro del desempeño laboral de la población de estudio a partir del análisis de las descripciones realizadas, su utilidad también se centra en mejorar el rendimiento laboral de los asalariados y suproductividad en su puesto de trabajo.

La importancia de realizar el estudio en un hospital público de Nuevo Chimbote, se justifica a nivel práctico porque los resultados adquiridos serán de utilidad para mejorar la productividad y eficiencia de los asalariados, lo que a su vez incrementará el rendimiento de la institución. Además, el estudio beneficiará directamente a los trabajadores administrativos del hospital, quienes tendrán mayores oportunidades de promoción y desarrollo profesional, lo que se reflejará en un mayor nivel de remuneración y estabilidad laboral.

La justificación social de esta investigación se fundamenta en que sus resultados contribuirán a mejorar la calidad del servicio administrativo del hospital público de Nuevo Chimbote, lo que reflejará directamente en beneficio para los ciudadanos que requieren los servicios de este centro de hospitalario. Al mejorar la motivación y el desempeño laboral de los empleados administrativos, se pueden reducir los errores y por otro lado aumentar la eficiencia, lo que manifiesta un notable avance en la calidad de atención de los individuos.

La justificación a nivel metodológico radica en que esta investigación contribuirá en profundizar conocimientos, generando nuevas perspectivas y enfoques del tema además serán de utilidad para los futuros investigadores.

Se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023. Además, se planteó los objetivos específicos: identificar el nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital

público de Nuevo Chimbote, 2023; identificar el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023; establecer la relación entre la motivación y productividad laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023; establecer la relación entre la motivación y eficacia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023, establecer la relación entre la motivación y eficiencia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.

En el mismo contexto se plantean las siguientes hipótesis; H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023. Como hipótesis nula H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el estudio realizado por Muthuri (2020) se investigan los factores asociados con el nivel y los tipos de motivación entre el personal de salud y los misioneros en el condado de Meru, Kenia. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo de diseño básico transversal. Se recolectaron datos a través de cuestionarios aplicados a un total de 553 profesionales del ámbito de la salud. Los hallazgos determinados señalan que la puntuación de motivación general de los participantes fue del 75,55%, lo que indica que la motivación fue moderadamente alta. Los principales resultados motivacionales identificados fueron la conciencia, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral intrínseca. Se evidenció que la motivación general en los trabajadores de la salud fue influenciada por el tamaño del hogar y diversos factores del entorno laboral. Estas determinaciones resaltan la importancia tanto de los factores intrínsecos como de los extrínsecos en la motivación de los profesionales del ámbito sanitario, y subrayan la necesidad de abordar ambos aspectos para promover una motivación óptima.

Peña y Villón (2018) en su estudio plantearon el análisis de la influencia que tiene la motivación en el talento humano y su influencia en el rendimiento laboral. Para ello emplearon una metodología hermenéutica a partir de una revisión bibliográfica documental. Finalmente, identificaron que la motivación de los trabajadores se veía influenciado por la satisfacción en el logro de las metas tanto a nivel individual como colectivo, así como las expectativas y compensaciones respecto a la satisfacción y clima laboral positivo. Llegaron a la conclusión que en la actualidad es necesario que se intensifiquen las estrategias que promueven la motivación laboral dado que son necesarios para la armonía dentro de la organización; ello producto de la necesidad que tiene el trabajador por sentir que sus labores son valoradas, creando un sentido de pertenencia y una favorable atmosfera de trabajo.

Olaniran et al (2021) realizaron una investigación cuyo fin fue identificar los factores que se asocian a la motivación y satisfacción laboral entre los empleados sanitarios comunitarios. Llegaron a la conclusión de que la

motivación de los trabajadores es debido a objetivos altruistas, impulsados por su compromiso con la comunidad y el deseo de ayudar a aquellos que necesitan una mano amiga. En ocasiones, esta motivación los lleva a hacer un esfuerzo adicional para brindar asistencia financiera a los beneficiarios que enfrentan dificultades económicas, lo que demuestra una actitud excepcionalmente positiva hacia su trabajo y un verdadero sentido de propósito. Además, es interesante destacar que algunos trabajadores asalariados consideran que su motivación es la satisfacción de brindar servicios de manera voluntaria, comparándose con pastores que no pueden esperar una remuneración por sus servicios. Estos empleados sienten que la recompensa de su trabajo no se encuentra en su salario, sino en la satisfacción personal que les brinda el saber que hacen una transformación en la existencia de los ciudadanos que atienden. Creen que su arduo trabajo es observado por Dios, quien eventualmente los recompensará por su dedicación y compromiso.

En el estudio realizado por Bayser (2020), planteó como objetivo analizar la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral en el personal de enfermería de una entidad gubernamental ubicada en la ciudad Autónoma de Buenos Aires. Para ello, empleó una metodología observacional y descriptiva de corte transversal. Desarrollado con una muestra de 60 profesionales. Los resultados que obtuvo revelaron que el desempeño profesional en las tres dimensiones (competencias cognitivas, actitudinales y sociales, capacidad técnica) evaluadas se situó mayoritariamente en un nivel medio, alcanzando un 96%. Asimismo, se demostró que existe una relación positiva entre la motivación general y el desempeño laboral, concluyendo que a medida que aumenta la motivación, también se incrementa el nivel de desempeño.

En el ámbito nacional se identificaron los siguientes estudios:

Sánchez (2023), desarrollo su estudio con el propósito de determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas. Para lograr esto, adoptó una metodología cuantitativa con un enfoque básico y un diseño no experimental de corte transversal; mediante cuestionarios previamente validados a 82

trabajadores. Se apreció que el 18,3% de los empleados presenta una motivación baja, el 51,2% muestra una motivación moderada y el 30,5% posee una motivación alta. En términos de rendimiento laboral, el 18,3% se encuentra en un nivel insatisfactorio, el 50,0% exhibe un rendimiento laboral promedio y el 31,7% demuestra un rendimiento laboral óptimo. Los investigadores concluyeron que hay una correlación significativa entre la motivación y la productividad laboral del personal de salud; un nivel elevado de motivación se asocia con una mayor eficiencia en el trabajo.

Granados (2020), en su investigación tuvo el fin de establecer la sí existe la relación entre la motivación y el desempeño laboral desde el punto de vista del personal de asistencial y apoyo sanitario de un hospital público en Virú. Para este fin, se implementó una metodología descriptiva-correlacional, donde participaron un total de 58 trabajadores. Se aplicaron dos cuestionarios estructurados validados, uno sobre motivación laboral y otro sobre desempeño laboral, obteniendo resultados que indican que la motivación en general fue percibida mayormente como regular, en un 69,0%, mientras que el desempeño laboral fue percibido como regular en un 56,9%. En relación a las distintas facetas de la motivación, se descubrió que la motivación de logro, poder y afiliación también fue percibida como promedio, con un porcentaje del 69,0%, 48,3% y 51,7% respectivamente. Se estableció una relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) tanto entre la motivación en general y el rendimiento laboral, como entre la motivación de logro y poder y el rendimiento laboral.

Rojas (2019) realizó un estudio cuyo objeto fue establecer si existe una relación entre la motivación y el rendimiento laboral en el servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren en Callao durante el año 2018. Para ello, empleó el método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental transversal. Asimismo, la población fue conformada por 50 profesionales de la salud del servicio antes mencionado de los cuales fueron seleccionadas 48. Se empleó la encuesta y el cuestionario con el propósito de recopilar los datos requeridos para la investigación. Se concluyó que la motivación intrínseca se relaciona de forma positiva moderada con el desempeño laboral dado que el coeficiente obtenido fue de 0,558.

Huamán (2018) planteó determinar la conexión entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y de tipo correlacional. Para que lleve a cabo su estudio, se aplicó una encuesta de opinión a 51 profesionales sanitarios en la entidad de salud Belén Pampa. El cuestionario utilizado incluía 36 preguntas sobre ambas variables en general. El resultado obtenido en la investigación mostró que el valor de significancia fue de 0,001, por ello que existe una alta probabilidad de que la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales no se deba al azar, sino que sea una conexión real. Es decir, existe una significancia estadística inferior a 0,05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula (H_0) y confirmar que existe una conexión significativa entre estas dos variables en los trabajadores asistenciales. De esta manera, afirmar el nivel de confianza con el 95%, que la motivación influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales.

Pillaca (2017) realizó un estudio cuyo objeto fue analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital público. Para ello, realizó un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental - transversal. La población se conformó por 175 asalariados de los cuales se seleccionaron 139. Se realizó mediante cuestionarios validados los valores de alfa de Cronbach para motivación el 0,834 y del desempeño laboral el 0,879. Como conclusión se determinó que la correlación entre las variables fue alta positiva dado que la rho de Spearman fue de 0,703.

Con relación a las teorías del tema, respecto a la motivación, Morris y Maisto (2005) establecen que se trata de un impulso interno que guía la conducta de una persona hacia objetivos específicos. Las necesidades fisiológicas son motivaciones básicas, mientras que las motivaciones sociales son aprendidas. Ambas impulsan la acción orientada hacia la satisfacción de una necesidad o meta. Es importante destacar que los motivos internos son los que llevan a la persona a realizar una acción específica que le hace sentir bien consigo mismo.

La motivación laboral según Robbins (2009) menciona que se refiere a

aquellos procesos que mueve a la persona a actuar de manera particular con esfuerzo para alcanzar una meta trazada. Incluyendo la intensidad de motivación, la dirección y la persistencia.

Así mismo, según los autores Robbins y Judge (2019) menciona que la motivación laboral hace referencia a la fuerza interna o externa que guía y estimula las acciones de una persona en su trabajo, impactando en la fuerza, la orientación y la duración de dichas acciones.

Respecto a los modelos teóricos que explican la motivación tenemos a Maslow (citado por Hoffman, 2008) quien estableció la teoría de las necesidades, la cual consiste en reconocer los requerimientos del ser humano para que su vida sea satisfactoria, especialmente con relación a su labor. Por ello, el autor jerarquiza los tipos de necesidades en orden de prioridad; en la parte inferior se encuentran las necesidades más prioritarias y seguidas de las de menor importancia.

Asimismo, la pirámide que propuso se conforma por necesidades fisiológicas, que se encuentran como base para la supervivencia del hombre e incluyen el aire, agua, alimento, vestido y casa; además, involucra la función del organismo de autorregularse para mantenerse. Por otro lado, se encuentra la función biológica y reproducción. La necesidad siguiente es la seguridad, que está vinculada a la capacidad de autodefensa como la seguridad, la estabilidad y el evitar el dolor; se relaciona con el temor, la pérdida de control de la vida y, por ende, el miedo a lo desconocido. Como tercera necesidad está la satisfacción social. El agruparse con otros individuos hace que se sienta parte de ellos, y también forma parte dentro de la pirámide. Por otro lado, se encuentra la necesidad de la estima, que quiere decir el hecho de apreciar y valorar el esfuerzo de la persona, puesto que genera sentimiento de confianza, prestigio, valoración para destacar dentro de un grupo social. Finalmente, la necesidad de autorrealización se encuentra en el nivel más alto, donde se requiere trascender o causar impresión tras el desarrollo de su talento. La persona a este nivel tiene la sensación de autosuperarse y finalizar metas u objetivos que se incluyan con el éxito de su trayectoria personal y social.

(Maslow citado por Hoffman, 2008)

Todos los niveles de necesidades se relacionan con el estado de satisfacción e insatisfacción. La disposición de las necesidades primarias o básicas son aquellas necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, entre tanto las necesidades de nivel superior a estas son las que constituyen la necesidad social, la estima y la autorrealización.

Finalmente, el enfoque de Maslow, en el área de la administración de recursos humanos es de gran valor puesto que los gerentes tendrán una visión más profunda sobre las demandas y requerimientos del personal de forma global para el diseño de planes y políticas que fomente el bienestar y la satisfacción.

Por otro lado, tenemos la teoría de la necesidad adquirida de McClelland, D (1989) establece que el individuo tiene el interés de alcanzar y sobresalir en alguna de las necesidades básicas: necesidad del logro, se refiere al deseo de buscar la excelencia del trabajo con el cumplimiento de sus tareas del cargo asignado ; otra de la necesidad es el poder, cuyo anhelo es influir y poseer el control de las demás personas para lograr un desempeño eficiente estos pueden llegar a ser líderes , por otra parte se encuentra la necesidad de afiliación basado en la aceptación de las demás personas y de desarrollar relaciones sociales armonizadas, el trabajo en equipo y de colaboración será su mayor motivación. Según esta teoría las personas se diferencian por la función de motivación que establezcan para alcanzar un desempeño laboral. En función a esta teoría puede ser empleado dentro del campo administrativo siendo útil para el área de selección y reclutamiento del personal, puesto que los encargados podrían valorar los deseos de cada candidato teniendo en cuenta las características y habilidades que exige el puesto de trabajo.

Adicionalmente, Herzberg (1959, citado por Dobre et al. 2017) propuso que la satisfacción laboral se relaciona con los aspectos intrínsecos del trabajo, como las tareas desafiantes y estimulantes, mientras que la insatisfacción laboral se debe a factores externos, como el ambiente laboral, el salario, los beneficios, la supervisión y las relaciones con los compañeros de trabajo. Estos

últimos se conocen como factores higiénicos, mientras que los primeros se denominan factores motivacionales o de satisfacción.

Por otro parte Douglas McGregor ha propuesto dos teorías diferentes acerca de la percepción que tienen los directivos de los trabajadores: la teoría X, considerada negativa, y la teoría Y, considerada positiva. De acuerdo con la teoría X, los directivos consideran que a los empleados les desagrada trabajar y que necesitan que se les presione para que lo hagan. En cambio, según la teoría Y, los directivos consideran que a los empleados les resulta natural trabajar y buscan responsabilidades. La teoría Y defiende la idea de que las necesidades de nivel superior prevalecen en los individuos, lo que significa que las personas buscan retos y responsabilidades en el puesto de trabajo. McGregor consideraba que la teoría Y resultaba más válida que la teoría X y propuso la participación en la toma de decisiones y los empleos responsables como formas de motivar a los empleados.

En cuanto a las dimensiones que se tomarán en cuenta en el presente estudio tenemos a la motivación del logro, que según Atkinson (1964), sugiere que la intención de la persona es desarrollar alguna acción para alcanzar un incentivo, ello está influenciado por conseguir las expectativas y el valor.

En el lugar de trabajo, la motivación se produce cuando la conducta de las personas es impulsada, dirigida y se mantiene con el propósito de lograr los objetivos. Para los directivos es importante comprender qué motiva a los empleados, de modo que se aseguren de que la organización funcione correctamente y de que sus integrantes estén satisfechos. Los jefes pueden encargarse de gestionar la motivación y utilizarla como ayuda para el cumplimiento de los objetivos. Entonces la motivación se asocia al comportamiento humano y establece una conexión con la conducta en la que intervienen factores tanto internos como externos. Las necesidades y deseos internos generan el impulso de necesaria para animar al individuo a realizar actividades que le permitan alcanzar sus objetivos. Chiavenato (2011).

Otra dimensión a tomar en cuenta tenemos a la motivación de reconocimiento. La Asociación Española de Análisis Transaccional (AESPAT),

añade que en una empresa es fundamental reconocer a las personas para que se sientan visibles y valoradas por la organización. Esto no significa ofrecerles incentivos económicos o premios, sino hacerles saber que son muy importantes, que se aprecia su trabajo y que su contribución ha sido fundamental para el éxito de la organización. Dar importancia al reconocimiento es una forma de añadir valor a los procedimientos organizativos y mantener la motivación de los empleados (Parra, 2013).

Dentro del mundo laboral, reconocer al personal cobra cada día más relevancia. Es considerado como una manera de demostrar respeto y sensibilización hacia los trabajadores, para que éstos se sientan satisfechos con su labor, confíen en sus capacidades y se sientan vinculados con la organización para la que desempeñan su trabajo. Con la implantación de un programa que incorpore premios y reconocimiento, se intenta influenciar de forma directa en la atracción, motivación, retención de talentos y trabajadores comprometidos (Joglar, 2014).

Además, respecto a la motivación del interés en el trabajo, los intereses laborales de los empleadores están determinados por la formación y las características particulares de su trabajo. Para ello las experiencias dentro de la empresa influyen en las preferencias profesionales, en este contexto es clave crear condiciones adecuadas para satisfacer los intereses laborales como los incentivos financieros que pueden contribuir con al éxito del período de adaptación (Lobanova, 2019).

Asimismo, según Pink (2009) el interés en el trabajo surge cuando las personas tienen la autonomía para tomar decisiones y a su vez pueda tener el control sobre su trabajo, además de que pueda tener oportunidad de desarrollar y mejorar sus habilidades, conocimientos y cuando sienten que su trabajo tiene un propósito más allá de un simple salario, es decir, cuando su trabajo tiene un impacto significativo. Sostiene que las motivaciones tradicionales basadas en recompensas externas, como bonificaciones o incentivos financieros, no son tan efectivas para promover el interés y la motivación intrínseca en el trabajo como estos tres elementos fundamentales.

Por otra parte, en el ámbito de la salud, la motivación laboral es un aspecto clave que influye en el compromiso organizacional. Según Berberoglu (2018), se ha observado que la motivación intrínseca está vinculada al compromiso afectivo y normativo, mientras que la motivación extrínseca está asociada con el compromiso normativo. En el contexto de los profesionales de la salud experimenta satisfacción y disfrute en su trabajo, es más probable que se comprometan emocionalmente y normativamente con la organización. Por otro lado, cuando la motivación proviene de factores externos, como recompensas económicas o reconocimiento social, se relaciona más con el compromiso normativo, donde los profesionales pueden sentirse obligados a mantener su compromiso debido a estos incentivos externos. La motivación laboral en el ámbito de la salud juega un rol crucial en el compromiso organizacional. La motivación intrínseca y extrínseca tienen diferentes relaciones con los tipos de compromiso, lo que destaca la importancia de comprender y abordar adecuadamente los factores motivacionales para fomentar un alto nivel de compromiso en los empleados sanitarios.

Relacionado con la dimensión responsabilidad, está estrechamente relacionada con las repercusiones de nuestras acciones, pero también está ligada a los valores y circunstancias que nos llevan a tomar decisiones basadas en nuestras emociones y libre albedrío. Cuando alguien busca ser responsable, toma decisiones de forma consciente y se hace cargo de las consecuencias resultantes. Asimismo, se muestra dispuesto a dar cuenta de sus acciones. La responsabilidad se considera como una virtud o actitud constante de asumir las repercusiones derivadas de nuestras propias decisiones (Santos, 2018).

Finalmente, respecto a la dimensión mejora, según Dweck (2006) la mejora se relaciona con la mentalidad de crecimiento, que es la creencia de que las habilidades y capacidades pueden desarrollarse a través del esfuerzo, la práctica y la perseverancia. Desde esta perspectiva, la mejora se ve como un proceso gradual de aprendizaje y desarrollo en el que las personas buscan activamente desafíos, ven los errores como oportunidades de aprendizaje y se esfuerzan por superar obstáculos para puedan alcanzar metas cada vez más altas.

Acerca del a variable desempeño laboral, Bejarano (2020), menciona que es crucial para los líderes de una empresa tener en cuenta los esfuerzos realizados por la organización cuyo fin de incrementar la eficiencia en la producción. Por lo tanto, es necesario implementar diversas tácticas para incrementar la productividad, mejorando así el ambiente de trabajo, las interacciones entre colegas y la satisfacción laboral. Además, es importante destacar que las relaciones interpersonales desempeñan un papel crucial en el contexto organizacional.

Una de las razones fundamentales que puede influir en el bajo rendimiento de los empleados es la falta de una estructura laboral que les proporcione las condiciones adecuadas. En este sentido, las empresas juegan un papel crucial al proporcionar un entorno de trabajo favorable. Al ofrecer salarios competitivos, beneficios y prestaciones, un ambiente laboral seguro y saludable, oportunidades de desarrollo profesional y programas de bienestar, las empresas pueden contribuir significativamente a fortalecer el desempeño y la satisfacción de sus empleados. Bejarano (2020).

El desempeño de la empresa será el resultado del rendimiento de los trabajadores como resultado de las tareas encomendadas y de las aportaciones hechas en función de su puesto, que están en función de un regulador entre el trabajador y la empresa. Según Aguinis y Burgi (2021), se puede afirmar que el desempeño laboral constituye un comportamiento observable y orientado hacia un objetivo específico. Este comportamiento refleja la voluntad y capacidad de un individuo para llevarlo a cabo, siempre y cuando las circunstancias sean propicias para lograrlo. Un aspecto fundamental dentro de este contexto es la identificación, medición y gestión del desempeño humano en el ámbito organizacional.

Además, Chiavenato (2011) destaca que el desempeño laboral es fundamental en las organizaciones, ya que se refiere a la eficiencia y efectividad con la que los empleados llevan a cabo sus tareas. Además de ser la dedicación personal que se dedica hacia las metas establecidas, en se basa de las aptitudes y capacidades de las personas.

En el mismo sentido, Robbins (2009) destaca que desempeño laboral implica la capacidad de organizar y coordinar las diversas actividades dentro de una empresa. Esto implica no solo cumplir con las responsabilidades individuales, sino también trabajar de manera colaborativa y eficiente con otros miembros del equipo.

Asimismo, Tarqui y Quintana (2019) menciona que el desempeño del personal en sector salud tiene el potencial de mejorar a través de diferentes medidas. Estas incluyen una supervisión objetiva, el pago de salarios aceptables y a tiempo a fin de generar impacto en la calidad y productiva laboral, proporcionar incentivos a nivel económico, así como la oportunidad de adquirir nuevas habilidades a través de capacitaciones mejorando las competencias y mediante la mejora de la infraestructura del centro de salud. Es posible alcanzar resultados significativos en corto tiempo respecto a la disponibilidad, competencia, capacidad de respuesta y producción de este grupo de profesionales mediante la implementación de diversos instrumentos prácticos y de bajo costo.

Por consiguiente, para realizar el presente estudio se estableció una serie de dimensiones que serán desarrollados a continuación:

En relación a la dimensión productividad, Bailey (2016), menciona que, aun teniendo vitalidad y capacidad de atención, si no se emplea el tiempo de forma adecuada, se conseguirá un resultado limitado en un día. Además, resalta la importancia de poder enfocarse plenamente en las labores en curso para ser completamente productivo. Incluso si se conoce qué tareas tienen prioridad y se dispone de gran energía, la carencia de concentración puede ser un obstáculo para el rendimiento. Por último, se subraya la relevancia de gestionar la energía de manera eficaz, ya que, aun teniendo un buen dominio del tiempo y una atención adecuada, si no se administra correctamente la energía, no podrían concluir los labores.

Asimismo, Eyal (2019), la productividad se define como la habilidad de ejercer un control consciente sobre la atención y tomar decisiones sobre en qué aspectos enfocarse, evitando las distracciones y tentaciones que puedan

entorpecer el logro de metas importantes. Destaca la importancia de mantener el enfoque y evitar distracciones para maximizar la productividad. Al ejercer un control consciente sobre la atención, se puede dirigir la energía y el esfuerzo hacia tareas y actividades que realmente sean relevantes, lo que a su vez contribuye a obtener resultados significativos y alcanzar las metas establecidas.

Además, Pacheco (2019) menciona que, para garantizar la productividad óptima de los colaboradores en su entorno laboral, es crucial ofrecer un trabajo intelectualmente estimulante y condiciones favorables. Esto implica proporcionar recompensas adecuadas y oportunidades de crecimiento profesional. Además, es fundamental comprender el comportamiento organizacional para mejorar las relaciones y crear un ambiente de trabajo confortable. Al crear un entorno que incentive a los colaboradores, se promueve una actitud positiva y una mayor productividad. Cuando los empleados se sienten valorados y parte integral de la organización, se motivan a trabajar con ahínco y compromiso. Esto no solo beneficia a los colaboradores individualmente, sino que también fortalece la eficiencia y el éxito general de la organización.

Con relación a la eficacia laboral, Covey (2013) menciona que, se relaciona con la capacidad de alcanzar resultados significativos y alineados con nuestros valores y metas personales. Para ser efectivos, debemos priorizar y dedicar tiempo y energía a las actividades más relevantes y significativas. Covey destaca la importancia de identificar y enfocarse en los hábitos que conducen a resultados positivos y duraderos, aquellos que nos acercan a nuestras metas y nos ayudan a alcanzar el éxito en diferentes áreas de nuestra vida.

Asimismo, para Drucker (2006) la eficacia es la habilidad de llevar a cabo las acciones apropiadas. Involucra el establecimiento de objetivos precisos, la identificación de las tareas fundamentales y la adopción de elecciones adecuadas que conduzcan al logro de los resultados anhelados. Según su punto de vista, la eficacia guarda una estrecha relación con la orientación estratégica y la capacidad de concentrarse en actividades de gran repercusión que generen los resultados deseados.

Además, Quintero, et al. (2021) nos mencionan que es la capacidad de obtener resultados que estén alineados con las metas y los objetivos establecidos por una organización. Para ello, es necesario asignar prioridades a las tareas y llevarlas a cabo de manera organizada, enfocándose en aquellas que contribuyan de forma óptima al cumplimiento de dichas metas. Además, considera que puede ser medido mediante el grado en el cual un proceso o servicio puede alcanzar los mejores resultados posibles. Cuando se crean las condiciones adecuadas para alcanzar un fin determinado y se logra, se puede afirmar que los recursos utilizados para ese propósito fueron eficaces.

En cuanto a la eficiencia laboral, Drucker (2006) la define como la capacidad de hacer las cosas de manera óptima, minimizando el desperdicio de recursos y maximizando la productividad. Hace alusión a la utilización efectiva de los recursos disponibles, como el tiempo, el dinero, los materiales y el talento humano, para lograr los resultados esperados de la manera más óptima posible.

En tanto, Covey (2013) sostiene que está relacionada con la capacidad de hacer las cosas de manera rápida y efectiva, utilizando los recursos disponibles de manera óptima. Propone que ser eficiente implica el uso eficaz del tiempo, la energía y los recursos, evitando el desperdicio y la procrastinación. Covey sugiere el uso de herramientas y técnicas de administración del tiempo, así como la delegación y la automatización de tareas rutinarias para mejorar la eficiencia.

Para Quintero, et al. (2021) la eficiencia se trata de la relación entre los objetivos establecidos y los resultados obtenidos en circunstancias reales. Se refiere a los impactos de una actividad y a los resultados finales, así como a las ventajas y repercusiones que tiene para una población en relación a los objetivos plasmados. No obstante, la eficiencia abarca más que la eficacia, ya que representa la evaluación del impacto que un procedimiento específico tiene en la salud de la población. Considera que es un atributo que solamente puede ser evaluado en la medicina, donde se analiza cómo una intervención o tratamiento afecta verdaderamente a la salud de los pacientes.

III. METODOLOGIA

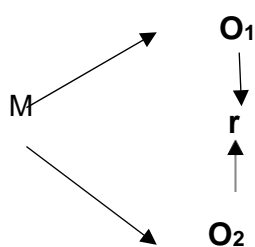
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: Fue básica, enfocado en generar nuevos conocimientos con el fin de aumentar la teoría científica y servir como inicio con la intención de ampliar el entendimiento sobre los sucesos (Escudero y Cortez, 2018). Además, el nivel del estudio está relacionado de forma descriptiva - correlacional, el tipo de estudio es para ubicar el nivel de relación de las variables estudiadas en un contexto específico, además que posibilitan cierto nivel de anticipación (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de estudio: Fue no experimental, dado que no se cambian de forma deliberada las variables independientes con el fin que surja un resultado sobre otras variables (Hernández y Mendoza, 2018). Además, es de corte transversal porque la toma de muestra se realizará un periodo de tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

La estructura que se presenta con fines de la presente investigación es:

Esquema



Donde:

M = Muestra

O1= Variable motivación

O2= Variable productiva

laboralr = Correlación

3.2. Variables operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición conceptual: Es la determinación para realizar grandes esfuerzos para lograr las metas, siempre y cuando el esfuerzo pueda satisfacer alguna necesidad (Robbins y Decenzo, 2002).

Definición operacional: Esta variable se cuantificó a través de una escala Likert a partir de las dimensiones: Motivación del logro, motivación del reconocimiento, motivación del interés en el trabajo, responsabilidad, mejora.

Escala: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Es la contribución esperada que se espera ofrecer a la organización mediante las diversas conductas realizada por un individuo durante un intervalo de tiempo (Palaci, 2005).

Definición operacional: Se realizó la cuantificación mediante la escala de Likert, mediante las siguientes dimensiones: Productividad laboral, eficiencia laboral, eficacia laboral.

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Según Hurtado (2010), se refiere al conjunto de individuos elementos que se desean estudiar en un determinado momento y lugar. Para fines de estudio, la población fue compuesta por el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, conformado por 210 personas del área administrativa cuyas unidades son economía, logística, planeamiento y prestaciones, asesoría legal, departamento de enfermería, docencia, oficina de registro y legado, bienestar, personal, servicios generales y

mantenimiento.

Criterios de selección:

Inclusión: Personal administrativo con contrato vigente y en actividad.

Exclusión: Trabajadores que se desempeñan en labores de carácter genérico y estudiantes de pregrado que están cursando prácticas profesionales.

3.3.2. Muestra: La muestra se constituyó por 136 personas que ocupan cargos administrativos de un hospital público de Nuevo Chimbote (Ver anexo07).

3.3.3. Muestreo: Se eligió un muestreo probabilístico aleatorio simple, que según Patton (2002) es una técnica de muestreo en la cual cada componente de una población tiene la misma probabilidad de ser elegido para integrar la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis: Cada personal administrativo del hospital público.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica: Se empleó la encuesta según Hernández y Mendoza (2018) es un método de recolección de datos cuyo fin es la aplicación de un cuestionario estandarizado a una muestra de personas representativas de una comunidad determinada.

Instrumentos: Con relación a los instrumentos se realizaron mediante dos cuestionarios:

Para lo cual, los cuestionarios fueron adaptados según la necesidad de la investigación, el cuestionario de origen fue realizado por Santos (2018), cuya finalidad es poder medir la variable dependiente de motivación compuesta por las siguientes dimensiones: Motivación del logro, motivación de reconocimiento,

motivación del interés en el trabajo, responsabilidad y mejora. En total está conformado por 30 preguntas que se encuentran valorada por la escala ordinal de opción múltiple en una escala del 1 al 5 con las siguientes valoraciones: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre (Ver anexo 3).

Así mismo, para medir la variable desempeño laboral se empleó el cuestionario que fue creado Mendoza (2017), con la finalidad de medir la variable mencionada. Se compone por las siguientes dimensiones: Productividad laboral, eficacia laboral, eficiencia laboral. Con un total de 15 interrogantes con la valoración de 1 al 5 con las siguientes alternativas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre (Ver anexo 3).

Validez: Se sometió a la valoración de tres especialistas en el tema. Estos expertos utilizaron la operacionalización de las variables para evaluar los indicadores de estudio y comprobar la coherencia, pertinencia y redacción de los mismos. De esta forma, se buscó garantizar la validez y fiabilidad de los instrumentos con el propósito de recopilar información (Anexo 5)

Confiabilidad: Según Carretero y Pérez (2007) el nivel de coherencia y solidez de los resultados logrados mediante una herramienta de medición en diversas situaciones y momentos de medición. En consecuencia, con el fin de verificar la consistencia de la herramienta de medición, se llevará a cabo un análisis estadístico utilizando el software SPSS 26. Este análisis se llevó a cabo mediante la evaluación de la prueba piloto mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach. De esta forma, se pudo determinar la fiabilidad de la herramienta de medición al analizar la consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos en diferentes situaciones y momentos de medición (Anexo 9).

Así mismo, respecto a la validez y confiabilidad de los instrumentos:

Según Thorndenike (1980, mencionado en Hurtado, 2010), la autenticidad hace referencia al grado en que el instrumento en cuestión cumple con su objetivo de medición, es decir, si el instrumento efectivamente mide lo que el investigador desea medir. Con este propósito, se seleccionaron tres profesionales con nivel de maestría. Una de ellas es contadora pública,

actualmente desempeñando el cargo de coordinadora de apoyo administrativo de recursos humanos. El siguiente experto es psicóloga con experiencia en evaluaciones psicométricas. Por último, la experta en tecnología médica con título de magíster que labora en un hospital público, quienes evaluaron los aspectos de claridad, relevancia y pertinencia (Ver anexo 5).

La fiabilidad del instrumento se evaluó mediante una prueba piloto, en la cual se administró el instrumento a 15 empleados de un hospital público en Chimbote que fueron excluidos en la muestra. Estos empleados se escogieron utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados obtenidos fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS v.26, y los resultados fueron los siguientes:

Análisis de los resultados: Según Hernández et al. (2014), se considera que un instrumento es confiable cuando el coeficiente supera el 0,70.

Respecto al instrumento, cuestionario sobre motivación laboral obtuvo un coeficiente de 0,839 y sobre desempeño laboral obtuvo un coeficiente de 0,882 representando una alta confiabilidad. (Ver anexo 9)

3.5. Procedimientos

El presente estudio inició identificando y planteando el problema evidenciado en un hospital de Nuevo Chimbote, de tal manera que se empleó un estudio de metodología cuantitativa, y se llevó a cabo a través de un enfoque no experimental y correlacional a fin de investigar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de dicha entidad.

Para el desarrollo de la investigación se envió la solicitud de permiso para el desarrollo de la ejecución del estudio, después se realizó la validación de los instrumentos y posteriormente la aplicación de la prueba piloto para medir el grado de confiabilidad de los instrumentos. Después se desarrolló la aplicación de los dos cuestionarios. Finalmente, se efectuó un análisis estadístico mediante el uso del programa SPSS v.26 y Excel 2019, además de ser organizado en cuadros estadísticos para facilitar el análisis y la explicación de la discusión.

3.6. Método de análisis

De acuerdo a Hernández et al (2014) es el proceso de examinar y organizar los datos obtenidos en una investigación para descubrir patrones y relaciones, que respondan a las preguntas planteadas. Por ello, se empleó una hoja Excel de los datos recogidos para luego ser ingresado al programa estadístico SPSS v.26 a fin de procesar los resultados obtenidos de manera descriptiva e inferenciales basado en gráficos de diversidad. Se optó por emplear la distribución de frecuencias para llevar a cabo el análisis descriptivo, mientras que se utilizó el estadístico de Spearman para realizar las estadísticas inferenciales.

3.7. Aspectos éticos

En el marco de la investigación fueron considerados el principio de autonomía, de modo que se permitirá elegir a los sujetos si desean o no ser parte de la investigación, principio de equidad donde se asegurará un trato imparcial a todas las personas involucradas, principio de beneficencia el cual tiene como fin otorgar algún beneficio a los participantes a través del presente estudio y no maleficencia ya que la investigación no tiene como finalidad crear algún perjuicio a la entidad. Asimismo, se aplicarán los principios éticos establecidos por el código de ética por parte de la universidad (Universidad Cesar Vallejo), en los que se enfatiza en la importancia del consentimiento informado y la necesidad de coordinación previa con el área de recursos humanos de un hospital de Nuevo Chimbote. Además, se mantendrá el respeto por la originalidad al referenciar debidamente toda la información presentada y se garantizará la confidencialidad y anonimato de los participantes y su información personal.

IV. RESULTADOS

Tabla 1 Relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral

		Motivación laboral	Desempeño laboral
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,858**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	136	136
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,858**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136

Fuente: Anexo 11

Interpretación: Se aprecia una correlación alta y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Esto se evidencia mediante el coeficiente obtenido, que es de 0,858, lo que indica una correlación positiva fuerte entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Esto significa que existe una relación directa entre estos dos factores, y a medida que los niveles de motivación laboral aumentan, se espera un incremento correspondiente en el desempeño. Adicionalmente, el valor p fue de 0,000 lo que indica que esta correlación no es simplemente el resultado del azar.

Tabla 2 Nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote.

Nivel	f	%
Bajo	7	5,1
Medio	95	69,9
Alto	34	25
Total	136	100

Fuente: Anexo 11

Interpretación: La tabla 2 presenta información relevante sobre la distribución de los trabajadores en diferentes niveles. Al analizar los datos, se destaca que el nivel medio es la categoría en la que se encuentra la mayoría de los trabajadores, representando un porcentaje significativo del 69,9%. Por otro lado, el nivel alto comprende aproximadamente el 25% de los trabajadores. En contraste, solo un pequeño porcentaje del 5,1% se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 3 Frecuencias de las dimensiones de la variable motivación laboral

Niveles	Motivación del logro		Motivación de reconocimiento		Motivación del interés de trabajo		Responsabilidad		Mejora	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	18	13,2	28	20,6	26	19,1	5	3,7	19	14
Medio	84	61,8	91	66,9	80	58,8	62	45,6	97	71,3
Alto	34	25	12	8,8	30	22,1	69	50,7	20	14,7
Total	136	100	136	100	136	100	136	100	136	100

Fuente: Anexo 11

Interpretación: En la presente tabla, podemos apreciar que en la dimensión motivación del logro, el 61,8% se encuentra en el nivel medio, el 25% en el nivel alto y el 13,2% en el nivel bajo. En motivación de reconocimiento, el 66,9% se encuentra en el nivel medio, el 20,6% en el nivel bajo y en el nivel alto el 8,8%. En cuanto a la motivación del interés de trabajo, el 58,8% se ubica en el nivel medio, el 22,1% en alto y el 19,1 en el nivel bajo. En la dimensión de responsabilidad, el 50,7% se ubica en el nivel alto, el 45,6% en el nivel medio y el 3,7% en el nivel bajo. Finalmente, en la dimensión de mejora, el 71,3% se encuentra en el nivel medio, el 14,7% en el nivel alto y el 14% en el nivel bajo

Tabla 4 Nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote

Niveles	f	%
Nivel Bajo	9	6,6
Nivel Medio	90	66,2
Nivel Alto	37	27,2
Total	136	100

Fuente: Anexo 11

Interpretación: La tabla 4 muestra que el 66,2% de los trabajadores administrativos del hospital se ubican en el nivel medio de desempeño laboral. Esto indica que la mayoría de los empleados administrativos del hospital se consideran competentes y cumplen con los estándares esperados para sus funciones.

Por otro lado, el 27,2% de los trabajadores administrativos se encuentra en el nivel alto de desempeño laboral. Esto sugiere que una proporción significativa de estos empleados ha demostrado un rendimiento excepcional en sus roles administrativos dentro del contexto hospitalario.

En cuanto al nivel bajo, el 6,6% de los trabajadores administrativos se encuentra en esta categoría. Esto indica que hay un pequeño porcentaje de empleados que presentan un desempeño laboral por debajo de los estándares esperados en el ámbito administrativo del hospital. Puede ser necesario proporcionarles apoyo adicional o brindarles oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su rendimiento.

Tabla 5 Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable desempeño laboral

	Productividad laboral		Eficacia laboral		Eficiencia laboral	
	F	%	f	%	f	%
Bajo	14	10,3	17	12,5	12	8,8
Medio	78	57,4	79	58,1	80	58,8
Alto	44	32,4	40	29,4	44	32,4
Total	136	100	136	100	136	100

Fuente: Anexo 11

Interpretación: En la dimensión de productividad, el 57,4% de los asalariados se ubica en el nivel medio. Por otro lado, el 32,4% de los empleados se encuentra en el nivel alto de productividad. En términos del nivel bajo de productividad, se observa que el 10,3% de los trabajadores se encuentra en esta categoría.

En cuanto a la dimensión de eficacia, el 58,1% se encuentra ubicado en el nivel medio. Asimismo, el 29,4% se encuentra en el nivel alto y tan solo el 12,5% en el nivel bajo.

Respecto a la dimensión eficiencia, el 58,8% de los trabajadores se encuentra en el nivel medio. Además, el 32,4% de los asalariados se sitúa en el nivel alto de eficacia. En relación con el nivel bajo de eficacia, el 8,8% de los trabajadores se encuentra en esta categoría.

Tabla 6 Relación entre la motivación y productividad laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

		Motivación laboral	Productividad
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,737**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	136	136
Productividad	Coefficiente de correlación	0,737**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136

Fuente: Anexo 11

Interpretación: En la tabla 6, se identifica una correlación alta y significativa entre la motivación laboral y la dimensión de productividad. Esto se evidencia por el coeficiente obtenido, que es de 0,737, que indica una correlación positiva fuerte entre la motivación laboral y la productividad. Esto implica que hay una relación directa entre ambos, y a medida que los niveles de motivación laboral aumentan, se espera un incremento correspondiente en la productividad laboral. El valor de significancia de 0,000 indica que es altamente improbable que la correlación observada se deba a la casualidad.

Tabla 7 Relación entre la motivación y eficacia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

		Motivación laboral	Eficacia
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,779**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	136	136
Eficacia	Coefficiente de correlación	0,779**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136

Fuente: Anexo 11

Interpretación: En la tabla 7, se identifica una relación alta y significativa entre la motivación laboral y la dimensión de eficacia. Esto se evidencia a través del coeficiente de correlación de Pearson obtenido, que es de 0,779 el cual indica una correlación positiva fuerte entre la motivación laboral y la eficacia. Esto implica que existe una relación directa entre estos dos factores, y a medida que los niveles de motivación laboral aumentan, se espera un incremento correspondiente en la eficacia laboral. Asimismo, el valor de significancia de 0,000 lo que demuestra que es altamente improbable que la correlación observada se deba a la casualidad. Por lo tanto, se deduce que hay una relación real y significativa entre la motivación laboral y la eficacia.

Tabla 8 Relación entre la motivación y eficiencia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.

		Motivación laboral	Eficiencia
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,728**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	136	136
Eficiencia	Coefficiente de correlación	0,728**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136

Fuente: Anexo 11

Interpretación: En la presente tabla, se observa una correlación alta y significativa entre la motivación laboral y la dimensión de eficiencia. Esto se refleja en el coeficiente de correlación obtenido, que es de 0,728, lo que demuestra que hay una correlación positiva fuerte entre la motivación laboral y la eficiencia. Esto significa que hay una conexión directa entre ambos, y a medida que los niveles de motivación laboral aumentan, se espera un incremento correspondiente en la eficiencia. Adicionalmente, el nivel de significancia fue 0,000 lo cual evidencia que es sumamente improbable que la correlación observada se deba a la casualidad.

V. DISCUSIÓN

La motivación es crucial para el desempeño laboral ya que anima a las personas a alcanzar su máximo potencial, mantener una actitud positiva y persistir a pesar de los obstáculos. Al fomentar y mantener la motivación en el entorno laboral, tanto los empleados como los empleadores pueden cosechar los beneficios de un mayor rendimiento, satisfacción y éxito en el trabajo. Por ello, el propósito del estudio fue determinar en qué medida se relaciona la motivación con el desempeño laboral, identificándose un nivel de correlación alta y significativa dado que el coeficiente de correlación obtenido fue 0,858 y un valor p de 0,000. Ello implica que, a mayores niveles de motivación laboral, el desempeño laboral también incrementará.

Estos hallazgos se asocian de cierta manera con los resultados de trabajo de Granados (2020) cuyo estudio relaciona la motivación con el desempeño laboral, obteniendo resultados similares con una relación significativamente de moderado a alto (Rho Spearman de 0,905 y Sig. de 0,000) en los empleados del hospital I Essalud Virú. Sugiere que, en general, a medida que aumenta la motivación de los asalariados, también tiende a aumentar su desempeño laboral. Además, se puede inferir que los trabajadores que experimentan una mayor motivación, ya sea intrínseca o extrínseca, tienen más probabilidades de exhibir un mejor desempeño en el trabajo.

Con similares resultados Cedro (2020) obtuvo durante el tiempo de pandemia respecto a la relación de ambas variables obteniendo la correlación de Spearman 0,633 y el valor de significancia de 0,000. Asimismo, respecto a los resultados de la motivación laboral evidencio que fue mayoritariamente reducida (50,9%), el desempeño laboral también fue deficiente (60,4%) y las habilidades cognitivas, emocionales y físicas, relacionadas con el rendimiento en el trabajo, fueron inferiores (49,1%, 50,0% y 64,2% respectivamente).

Tanto Granados (2020) como el de Cedro (2020) respaldan la idea de que hay una conexión importante entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo. Esto respalda la idea de que a medida que la motivación de los

trabajadores aumenta, el desempeño laboral tiende a mejorar. Además, se puede inferir que aquellos empleados que experimentan una mayor motivación, ya sea intrínseca o extrínseca, tienen más probabilidades de exhibir un mejor desempeño en el trabajo. Los resultados obtenidos respaldan las afirmaciones de Berberoglu (2018)

en cuanto a la relación entre la motivación intrínseca, extrínseca y el desempeño laboral. De acuerdo con estos hallazgos, se observa que cuando los trabajadores experimentan una mayor motivación, tanto intrínseca como extrínseca, se genera un mayor compromiso afectivo, lo que a su vez se traduce en niveles más altos de satisfacción y disfrute en su trabajo. Esto se refleja en los trabajadores más comprometidos, productivos y responsables.

Es por ello que el estudio de la motivación continúa siendo relevante hoy en día y se mantiene como un componente crucial en la administración de tipo empresarial y en los diversos enfoques que lo explican, el rendimiento de los empleados es reconocido como un factor fundamental en el logro de una entidad. Desde una perspectiva externa, existe una comprensión compartida sobre la importancia de descubrir los impulsos que llevan a las personas a llevar a cabo sus tareas y buscar resultados sobresalientes. Esto sigue mostrando un gran interés en el ámbito empresarial, como empresarios, ejecutivos, académicos y representantes de las instituciones (Berumen et al., 2016).

En relación al primer objetivo específico, cuya finalidad fue identificar el nivel de motivación en el personal administrativo, los resultados revelaron una distribución interesante. El 69,9% de los trabajadores se encontró en el nivel medio de motivación, lo que indica que la mayoría se sitúa en un punto intermedio en cuanto a su nivel de motivación. Por otro lado, el 25% de los trabajadores mostró un nivel alto de motivación, lo cual es alentador, ya que indica que un cuarto del personal administrativo se encuentra altamente motivado en su trabajo. Sin embargo, hubo un pequeño porcentaje, representando el 5,1%, que se ubicó en el nivel bajo de motivación, lo que implica que existe un grupo de trabajadores que experimenta una falta de motivación significativa. Estos descubrimientos son congruentes con los

resultados obtenidos por Sánchez (2023), cuya investigación también mostró una distribución similar. Según el estudio de Sánchez, el 18,3% de los trabajadores presentaba una baja motivación, mientras que el 51,2% mostraba una motivación media y el 30,5% reportaba una motivación alta.

Estos resultados indican que existe un grado aceptable de motivación en el personal administrativo, lo cual es valioso para el entorno laboral. Sin embargo, existe la posibilidad que esto no perdure con el tiempo, puesto que puede estar sujeta a circunstancias internos y externos. Esto se relaciona con Herzberg (1959, citado por Dobre et al. 2017) cuando afirma que los factores higiénicos están vinculados al contexto laboral ya que su existencia no genera estímulo; sin embargo, su falta sí conduce a la insatisfacción.

Es importante destacar que, si bien el grupo con baja motivación es minoritario, no se debe pasar por alto su presencia. Incluso un porcentaje reducido de trabajadores con baja motivación puede tener implicaciones significativas tanto a nivel individual como para el funcionamiento general del hospital. La falta de motivación puede afectar negativamente el desempeño y la satisfacción laboral de esos individuos, así como influir en el clima laboral y la productividad del equipo en su conjunto.

Por otra parte, respecto al segundo objetivo específico cuyo fin fue identificar el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo, el mayor porcentaje de trabajadores se ubica en el nivel medio con un 66,2%. Este resultado indica que la mayoría de los empleados administrativos están cumpliendo con las expectativas y requerimientos establecidos para sus roles en la organización. Por otro lado, es interesante notar que el nivel alto de desempeño laboral abarca un 27,2% de los trabajadores administrativos. Por el contrario, el nivel bajo de desempeño laboral se observa en un porcentaje menor, representando únicamente un 6,6% del personal administrativo.

Al comparar estos hallazgos con el estudio realizado por Sifuentes (2021), se evidencia una diferencia significativa en los niveles de desempeño. Dado que él encontró que solo el 18% de los empleados se ubicaron en el nivel

medio, el presente estudio muestra un porcentaje mucho más alto que en dicho nivel. Asimismo, en el estudio de Sifuentes el 82% de los trabajadores fueron clasificados en el nivel alto, mientras que en nuestra investigación este porcentaje es considerablemente menor.

Como menciona Chiavenato (2011), el desempeño laboral eficiente y efectivo es un factor crucial en el cumplimiento de los propósitos y objetivos organizacionales. Es necesario prestar atención tanto a los empleados ubicados en niveles medios y altos de desempeño, reconociendo y recompensando sus contribuciones, como a aquellos que están en el nivel bajo, brindándoles el apoyo y las herramientas requeridas para aumentar su desempeño y alcanzar los estándares esperados.

El tercer objetivo específico de la investigación se centró en establecer la relación entre la motivación y la productividad laboral. Para ello, se recopilaron y analizaron datos relevantes, y los resultados obtenidos respaldan la existencia de una correlación positiva significativa entre estas dos variables ya que la correlación de Pearson, arrojó un coeficiente de 0,737, lo cual indica que existe una relación positiva fuerte entre la motivación y la productividad laboral. Asimismo, se encontró un valor p de 0,000, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa lo que significa que existe una relación genuina entre estas variables y que no se debe simplemente a una casualidad o coincidencia.

Estos hallazgos coinciden con un estudio previo realizado por Sánchez (2023), quien también encontró una relación positiva entre la motivación y la productividad laboral en la Microred de salud en la región Amazonas. En su investigación, Sánchez informó un valor de correlación Spearman de 0,723, lo que indica una relación alta entre ambas variables, respaldando así los resultados obtenidos en este estudio. Coincidiendo con la perspectiva planteada por Pacheco (2019), se corrobora en este estudio que existe una correlación positiva entre la motivación laboral y la productividad. Cuando los empleados encuentran un entorno laboral enriquecedor y se les brindan condiciones propicias, se genera una mayor motivación para desempeñarse con compromiso y entusiasmo. Como consecuencia, se observa un aumento en su

nivel de productividad.

En lo que respeta al cuarto objetivo específico de la investigación, que buscó establecer la relación entre la motivación y la eficacia laboral, se obtuvieron resultados reveladores. El análisis reveló un coeficiente de conexiones de Pearson de 0,779, lo que indica una conexión positiva y significativa entre ambas variables.

Este hallazgo sugiere que a medida que aumenta el nivel de motivación en el personal administrativo del hospital público, también se incrementa su eficacia laboral. Es importante destacar que el valor de significancia (p) obtenido fue de 0,000, lo cual indica que esta conexión no es producto del azar y ratifica la validez del análisis. Esto refuerza la idea de que la motivación desempeña un rol crucial en la eficacia laboral del personal administrativo.

Estos hallazgos discrepan con el estudio realizado por Quiñonez (2019), dado que no se encontró una relación significativa entre la motivación y la eficiencia laboral, ya que el valor de Chi² fue de 3,94 con un grado de libertad de 3,84 y el valor p fue de 0,110. Estos resultados contrastan con los obtenidos en la presente investigación, donde se encontró una confirmación positiva y significativa. Es importante considerar posibles explicaciones para esta discrepancia. Podría deberse a variaciones en los atributos de las muestras analizadas o las metodologías utilizadas.

No obstante, los resultados identificados en la presente investigación respaldan la teoría de la autodeterminación, elaborada y fundamentada por Deci y Ryan (1985), que postula que la motivación en los trabajadores, al experimentar un alto nivel de motivación, están más comprometidas y se sienten más competentes a la par que disfrutan del trabajo. En este caso, el hallazgo de una conexión positiva y significativa entre la motivación y la eficacia laboral respalda la idea de que el aumento en el nivel de motivación en el personal administrativo del hospital se traduce en una mayor eficacia laboral.

Finalmente, en relación al quinto objetivo específico, que buscaba establecer la relación entre la motivación y la eficiencia laboral, los resultados

obtenidos revelaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,728. Este valor indica una correlación positiva y significativa entre ambas variables. Es importante destacar que el valor de significancia (p) obtenido fue de 0,000, lo que implica que la relación observada no es producto del azar y se considera altamente confiable. Estos hallazgos están en consonancia con el estudio realizado por Pomares (2019), quien aplicó el chi cuadrado con una probabilidad de error del 0,0% y encontró que la motivación está relacionada con la eficiencia laboral.

En su investigación, Pomares obtuvo un grado de libertad de 3,84 y un valor p de 0,000, respaldando así la conexión entre la motivación y la eficiencia laboral. Por lo tanto, la relación positiva y significativa encontrada entre la motivación y la eficiencia laboral en el presente estudio respalda la definición de eficiencia laboral de Drucker (2006), dado que los empleados motivados tienen una mayor predisposición a utilizar los recursos de manera eficiente, ya que están comprometidos con su trabajo y se esfuerzan por lograr la máxima productividad y minimizar el desperdicio de recursos.

Este estudio proporciona evidencia sólida de una correlación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral, la productividad laboral, la eficacia y eficiencia laboral en el personal administrativo de un hospital público.

Estos resultados están en línea con investigaciones previas realizadas en el ámbito de la motivación y el desempeño laboral, respaldando la importancia de tener en cuenta la motivación como un factor clave en la gestión del personal administrativo. Al comprender y fomentar la motivación de los empleados, se puede esperar un aumento en el compromiso, productividad y satisfacción laboral.

Es relevante destacar que, si bien la mayoría del personal administrativo se sitúa en niveles medios de motivación y desempeño laboral, existen pequeños grupos con niveles bajos. Estos resultados resaltan la importancia de abordar las necesidades y motivaciones individuales de los empleados, ya que

la falta de motivación. Este estudio proporciona información valiosa sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público. Los resultados respaldan la importancia de promover la motivación laboral como una estrategia para mejorar el rendimiento y la eficacia en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- Primero: En cuanto al objetivo general, se determinó la existencia de relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral dado que el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,858 y tuvo un valor de significancia de 0,000.
- Segundo: En relación a primer objetivo, cuyo fin fue determinar el nivel de motivación laboral en la muestra de estudio, se identificó que el 69,9% de los trabajadores se ubican en el nivel medio, el 25% en el nivel alto y solo el 5,1% en el nivel bajo.
- Tercero: En cuanto al segundo objetivo específico cuyo fin fue determinar el nivel de desempeño laboral, se identificó que el 66,2% de los trabajadores administrativos se encuentra en el nivel medio, el 27,2% se encuentra en el nivel alto y el 6,6% en el nivel bajo.
- Cuarto: Respecto al tercer objetivo específico, se determinó la existencia de una correlación alta y significativa entre la variable motivación laboral y la dimensión de productividad dado que el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,737 y un valor de significancia (p) de 0,000.
- Quinto: En relación al cuarto objetivo específico, se determinó que existe una correlación alta y significativa entre la variable motivación laboral y la dimensión eficacia laboral dado que el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,779 y un valor de significancia (p) de 0,000.
- Sexto: Respecto al quinto objetivo, se determinó la existencia de una correlación alta y significativa entre la variable motivación laboral y la dimensión eficiencia laboral dado que el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,728 y obtuvo un valor p de 0,000.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Se sugiere implementar programas de reconocimiento y recompensas que valore y premie los logros y el desempeño excepcional del personal administrativo puede aumentar su motivación y satisfacción laboral.
- Segundo: Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional donde se incluya brindar programas de formación, talleres, cursos y opciones de promoción interna que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras dentro del hospital.
- Tercero: Fomentar una cultura de comunicación abierta a fin de promover una comunicación clara y efectiva entre el personal administrativo y la dirección del hospital puede mejorar la motivación y el desempeño.
- Cuarto: Mejorar el ambiente de trabajo a partir de la creación de un entorno laboral positivo y saludable puede aumentar la motivación del personal administrativo.
- Quinto: Establecer metas y objetivos claros que permitan definir metas y objetivos claros para el personal a fin de aumentar su motivación y enfoque en el trabajo, donde se establezcan indicadores de desempeño medibles, monitoreo del progreso y una retroalimentación constructiva.

REFERENCIAS:

Aguinis, H., y Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233240.

<https://doi.org/10.1177/23409444211009528>

Atkinson, J. (1964). *An Introduction to Motivation*. Van Nostrand Reinhold.

<https://es.scribd.com/document/335604357/Atkinson-1964-an-Introduction-to-Motivation>

Ausin, S. (2023). Prioridades de Gestión de Personas para el 2023 Contenidos.

Buk.cl.

https://www.buk.cl/hubfs/Ebooks/Per%C3%BA/Documento_Estudio_Page_Group_final.pdf

Bailey, C. (2016). *The Productivity Project: Accomplishing More by Managing Your Time, Attention, and Energy*. Random House Canada.

<https://globalbooks.site/?book=B018WINHF6>

Bayser, S. (2020). *Vista de Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*.

Saludcyt.

ar.

<https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12/15>

Bejarano, M. (2020). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, 22(2), 313– 328. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17431>

Berberoglu, A. (2018) Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*. (18)1,

399.

<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>

Berumen, S., Perez-Megino, L., & Ibarra, K. (2016). Extrinsic motivation index: A new tool for managing labor productivity. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 11(1), 1-17.

<https://www.econstor.eu/handle/10419/190664>

Carretero, H., y Pérez-Márquez, J. (2007). Standards for the development and

review of instrumental studies: Considerations about test selection in psychological research. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 863-882. http://www.aepc.es/ijchp/carretero_es.pdf

Cedro, Y. (2020) *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de salud La Libertad, en tiempos de COVID-19*. [Tesis de Maestría,

Universidad Cesar Vallejo] Repositorio
UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48403/Cedr % c3%b3n_LYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48403/Cedr%20Y%20-%20Motivaci%20y%20desempe%20laboral%20en%20la%20Gerencia%20Regional%20de%20salud%20La%20Libertad%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2011) *Administración de recursos humanos* (9° Ed.). McGraw Hill.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Covey, S. R. (2013). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Simon &

Schuster. https://ati.dae.gov.in/ati12052021_1.pdf

Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-

134 Dobre, I., Davidescu, A., & Eid, M. (2017). Key Factors of Health Employee Motivation in Jordan. Evidence from Dual-Factor Theory Based on Structural Equation Models. *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research*, 51, 39-54.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Key-Factors-of-Health-Employee->

- Motivation-in-from-Dobre-
 Davidescu/b124f0d4c70680502ae60ba947f72ae689bc6b52
- Drucker, P. F. (2006). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. HarperCollins Publishers.
<https://dtleadership.my/wp-content/uploads/2019/05/Drucker-2006-The-Effective-Executive-The-Definitive-Guide-to-Getting-the-Right-Things-Done.pdf>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Ballantine Books.
http://155.0.32.9:8080/jspui/bitstream/123456789/55/1/Mindset_%20The%20New%20Psychology%20of%20Success.pdf
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y metodos cualitativos para la investigación científica (1° edicion)*. UTMACH.
- Eyal, N. (2019). *Indistractable: How to Control Your Attention and Choose Your Life*.
 Bloomsbury Publishing. <https://pdfcoffee.com/2019-indistractable-by-nir-eyal-how-to-control-your-attention-and-choose-your-life-benbella-books-pdf-free.html>
- Granados, L. (2020) *Relación entre la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Victor Soles García” de Virú, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47589>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R.; Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hoffman, E. (2008). Abraham Maslow: A biographer's reflections. *Journal of Humanistic Psychology*. 48(4), 439-443.
<https://doi.org/10.1177/0022167808320534>

- Sa Cao Hoang , M. Sc, Thanh Duc Nguyen , Hung Thanh Phung , Mph, Ngoc Tuan Vo , Thanh Chi Tran. (2021). Nivel y factores que influyen en la motivación laboral entre el personal administrativo de los hospitales públicos de Vietnam. *PubMed Central*.
<https://doi.org/10.1177/00469580211060800>
- Huamán, M. (2018) *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37559>
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Quirón Ediciones.
http://emarketingandresearch.com/wp-content/uploads/2020/09/kupdf.com_j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacioacuten-completo-1.pdf
- Joglar, N. (2014). *Motivación y reconocimiento*. [Estudio de Maestría, Universidad Panamericana] Repositorio institucional.
<http://biblio.upmx.mx/tesis/148492.pdf>
- Mahfouh, H.M., y Ebrahim, M. A. (2021). Survey data of coronavirus (COVID-19) thought concern, employees' work performance, employees background, feeling about job, work motivation, job satisfaction, psychological state of mind and family commitment in two middle east countries. *Data in Brief*. 34, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106661>
- McClelland, D. (1989) *Estudio de la Motivación Humana*. Narcea.
<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- McGregor, D. (1960) *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill Book Co.
<https://www.scirp.org/%28S%28351jmbntvnsjt1aadkposzje%29%29/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1861416>
- Mendoza, J.(2017) *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional*

- deenfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017.[Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] . Repositorio UCV.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20994/Mendoza_VDCJB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morris, G. y Maisto, A. (2005) *Introducción a la psicología* (12° Ed.). Pearsoneducation
- Ministerio de Transportes y Promoción del Empleo (2023). *Demanda de ocupaciones Ancash*. Gob.Pe.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4639578/Informe%20EDO%20al%202023%20_%20%C3%81ncash%20vf.pdf?v=1685656942
- Muthuri, R. N. D. K., Senkubuge, F., & Hongoro, C. (2020). *An investigation of healthcare professionals' motivation in public and mission hospitals in Meru county, Kenya*. *Healthcare* (Basel, Switzerland), 8(4), 530.
<https://doi.org/10.3390/healthcare8040530>
- Lobanova, T. (2019) *The Study of Labor Interests of Young Workers in the Selection and Adaptation of Personnel*. *Behavioral Sciences*. 2020; 10(1):22.<https://doi.org/10.3390/bs10010022>
- Olaniran A, Madaj B, Bar•Zeev S, Banke•Thomas A, Van Den Broek N. (2021) Factores que influye en la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores comunitarios en África y Asia: un estudio de varios países. *Int. J. Health Plann Mgmt*. 1(21) doi:10.1002/hpm.3319
- Parra, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de Analisis Transaccional y Psicología humanista*. 69.
http://com.aespat.es/Revista/Revista_ATyPH_69.pdf#page=42
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. SAGE Publications, Inc.
<https://aulasvirtuales.files.wordpress.com/2014/02/qualitative-research-evaluation-methods-by-michael-patton.pdf>

- Pacheco, J. (2019) *Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los Fiscales de la seccional Cundinamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia] Repositorio institucional. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/50c49f88-d813-41d4-b58d-eaf19ab37aaa/content>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización: Pearson Prentice Hall*. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Peña, H. y Villón, S. (2018) Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pillaca, E. (2017) *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas-Lima, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8877>
- Quiñones, B. (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados(as) en enfermería del C.S. Aparicio Pomares, Huánuco – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán] Repositorio Institucional. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5359/PAGS00129Q68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quintero, R.; Gámez Y. y Denny, L.; González, I.; Ruiz, R. y Silveira, S. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Editorial Ciencias Médicas*. 1-27. https://www.researchgate.net/publication/366368585_Eficacia_efectividad_eficiencia_y_equidad_en_relacion_con_la_calidad_en_los_servicios_de_salud
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Robbins, S y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administración*. Tercera Edición. Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas, O. (2019) *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
- Sánchez, G. (2023). *Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106789>
- Santos, J. (2018). *La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Shin, Y.; Hur, W.-M.; Moon, T.W.; Lee, S. (2019) Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 16, 1812. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101812>
- Solarde, M. (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*. 42. Pp. 43-61.
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Tarqui Mamani, C., y Quintana Atencio, D. (2019). Desempeño laboral del

profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

Zubair SS, Khan MA, Mukaram AT (2021) Motivación del servicio público y desempeño organizacional: catalizador de los efectos del altruismo, el impacto social percibido y el apoyo político. *PLoS ONE* 16(12).<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260559>

ANEXOS:

Anexo1: Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023									
Línea de investigación:				Autora: Yasumi Yasmin De La Cruz García					
Programa: Posgrado en Gestión y Servicio de salud				Profesor:		Fecha:			
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable 1: Motivación						
¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023?	Objetivo general:	H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango		
	Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.	H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.	Motivación del logro	Orientación hacia metas	1,5	Cuestionario sobre la motivación	Escala: Ordinal Niveles: Bajo Medio Alto		
	Identificar el nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.			Motivación intrínseca	2,4,				
				Autoevaluación	3,6				
	Objetivo específico:		Identificar el nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.	Motivación del reconocimiento	Reconocimiento			7,8,9	
					Valor al trabajo realizado			10,11,12	
				Motivación del interés en el trabajo	Compromiso			13,14,18	
	Participación		15,16,17						
	2023, identificar el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital		Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital	Mejora	Responsabilidad			Asunción de responsabilidades	19, 21
					Toma de decisiones responsables			20, 24	
Comunicación afectiva					22, 23				
				Orientación a la mejora	25,26				
				Adaptabilidad	27,30				

	administrativo de un	público	de		Desarrollo personal	28,29		
--	----------------------	---------	----	--	---------------------	-------	--	--

hospital público de Nuevo Chimbote, 2023; establecer la relación entre la motivación y productividad laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023, establecer la relación entre la motivación y eficacia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023, establecer la relación entre la motivación y eficiencia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.	Nuevo Chimbote, 2023.	Variable 2: Desempeño laboral				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
		Productividad laboral	Nivel de producción del personal	3,4	Cuestionario sobre desempeño laboral	Escala: Ordinal Niveles: Bajo Medio Alto
			Cumplimiento de las metas del personal	1,2,5		
		Eficacia laboral	Apreciación del nivel de calidad de trabajo	6,7,		
			Cumplimiento de las tareas	8,10		
			Conocimiento del puesto de trabajo	9		
		Eficiencia laboral	Capacidad y responsabilidad del personal	11		
			Nivel de formación personal	12		
			Liderazgo y trabajo en equipo	13		
Nivel de adaptación en áreas de trabajo	14,15					

Anexo 2: Operacionalización de la variable.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Nº ítems	Instru- mento	Escala Medida
Motivación	La determinación para realizar grandes esfuerzos para lograr las metas, siempre y cuando el esfuerzo pueda satisfacer alguna necesidad (Robbins y Decenzo 2002)	A través la aplicación de un cuestionario de la motivación se encuentra basado en cinco dimensiones: Motivación del logro, motivación de reconocimiento, motivación del interés en el trabajo, responsabilidad y mejora.	Motivación del logro	Orientación hacia metas	1,5	Cuesti- onario sobre la motiva- ción	Escala: Ordinal Niveles: Bajo Medio Alto
				Motivación intrínseca	2,4,		
				Autoevaluación	3,6		
			Motivación del reconocimiento	Reconocimiento	7,8,9		
				Valor al trabajo realizado	10,11, 12		
			Motivación del interés en el trabajo	Compromiso	13,14, 18		
				Participación	15,16, 17		
			Responsabilidad	Asunción de responsabilidades	19, 21		
				Toma de decisiones responsables	20, 24		
				Comunicación afectiva	22, 23		
			Mejora	Orientación a la mejora	25,26		
				Adaptabilidad	27,30		
				Desarrollo personal	28,29		

Desempeño laboral	Es la contribución esperada que se ofrece a la organización	A través la aplicación de un cuestionario de la motivación se encuentra basado en cinco dimensiones:	Productividad laboral	Nivel de producción del personal	3,4	Cuestionario sobre de desempeño laboral	Escala: Ordinal Niveles: Bajo Medio Alto
				Cumplimiento de las metas del personal	1,2,5		
			Eficacia laboral	Apreciación del nivel de calidad de trabajo	6,7,		
				Cumplimiento de las tareas	8,10		
	ón mediante las diversas conductas realizadas por un individuo durante un intervalo de tiempo (Palaxi,2005)	Productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral		Conocimiento del puesto de trabajo	9		
			Eficiencia laboral	Capacidad y responsabilidad del personal	11		
				Nivel de formación personal	12		
				Liderazgo y trabajo en equipo	13		
				Nivel de adaptación en áreas de trabajo	14,15		

Anexo Nº 03: Cuestionarios de recolección de datos y fichas técnicas

ENCUESTA SOBRE MOTIVACION LABORAL

Estimado participante el presente cuestionario es con la finalidad de mediar el desempeño laboral el personal administrativo para la ejecución de la investigación “*Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023*”.

Instrucción: Se solicita a usted marcar con (X) la respuesta que crea conveniente. La información proporcionada será tratada de forma confidencial y únicamente se utilizará con fines de investigación

Dimensiones / Ítems		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
DIMENSIÓN 1: MOTIVACION DEL LOGRO						
1	Me gusta tener un plan de acción claro para alcanzar mis metas laborales.					
2	Encuentro satisfacción en el dominio de nuevas tareas y responsabilidades laborales.					
3	Soy consciente de mis fortalezas y habilidades en relación con el logro de metas laborales.					
4	Me siento motivado/a por el simple hecho de hacer bien mi trabajo.					
5	Me siento motivado cuando logro alcanzar un objetivo importante en mi rol como personal administrativo del hospital					
6	Las actividades que realizo en mi trabajo están alineadas con mi talento y habilidades					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACION DE RECONOCIMIENTO						
7	Mi institución reconoce habitualmente la buena labor que realizo					
8	Los premios y reconocimientos son distribuidos de forma justa y equitativa dentro de mi institución					
9	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato					
10	He recibido algún reconocimiento (carta de felicitación u otro) de mi institución o su jefe en los últimos 2 años.					
11	Se me proporcionan oportunidades de capacitación y formación como reconocimiento a mi esfuerzo					
12	Siento que mi trabajo es valorado y reconocido por mis superiores.					
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION DEL INTERES EN EL TRABAJO						
13	Estoy comprometido/a con los valores y la misión de la organización, y los reflejo en mi trabajo diario.					

14	Me siento comprometido(a) con las tareas y responsabilidades que tengo en mi puesto laboral.					
15	Participó activamente en las acciones o actividades programadas del área donde laboro					
16	Tengo la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con mi trabajo.					
17	Realizo contribuciones importantes con los resultados de mi trabajo					
18	Encuentro mi trabajo emocionante					
DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD						
19	Estoy dispuesto/a a asumir responsabilidades adicionales para contribuir al éxito de la institución.					
20	Acepto la responsabilidad de adaptarme a los cambios y desafíos en el entorno laboral y buscar soluciones adecuadas.					
21	Asumo la responsabilidad de las decisiones que tomo y sus consecuencias.					
22	Comunico de manera clara y concisa mis ideas y mensajes a mis compañeros de trabajo.					
23	Me aseguro de que la comunicación escrita que produzco sea clara y comprensible para los demás.					
24	Evalúo los riesgos y beneficios antes de tomar una decisión importante.					
DIMENSIÓN 5: MEJORA						
25	Siempre busco oportunidades para innovar y proponer nuevas ideas en mi área de trabajo.					
26	Estoy dispuesto/a a salir de mi zona de confort y asumir nuevos desafíos para seguir creciendo profesionalmente.					
27	¿Con qué frecuencia me adapto a cambios y aprendo de nuevas experiencias?					
28	Acepto la responsabilidad de participar en programas de capacitación y desarrollo ofrecidos por mi institución.					
29	¿Con qué frecuencia buscas oportunidades para desarrollarte personal y profesionalmente?					
30	Estoy abierto/a a recibir retroalimentación y sugerencias para mejorar mi capacidad de adaptación.					

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Encuesta sobre motivación laboral	
Autor original:	Cuestionario realizado por Jessica Mabel Santos Luna (2018)	
Nombre instrumento original	Encuesta sobre motivación laboral	
Dimensiones:	Motivación del logro, motivación de reconocimiento, motivación del interés del trabajo, responsabilidad, mejora	
N° de ítems	30	
Escala de valoración de ítems:	Nunca	1
	Casi nunca	2
	A veces	3
	Casi siempre	4
	Siempre	5
Ámbito de aplicación:	Hospital público Nuevo Chimbote	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	Aproximadamente entre 10 minutos	
Objetivo:	Identificar el nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestría que tienen experiencia laboral en gestión en servicios de la salud, los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y escala valorativa.	
Confiabilidad:	0,839	
Adaptado por:	De La Cruz García, Yasumi Yasmin	
Unidades de información:	Trabajadores administrativos de hospital público	
Organización:	Motivación de logro	1-6
	Motivación del reconocimiento	7-12
	Motivación del interés del trabajo	13-18
	Responsabilidad	19-24
	Mejora	25-29
Niveles /Valores finales	Niveles: Bajo Medio Alto	

ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado participante el presente cuestionario es con la finalidad de medir el desempeño laboral el personal administrativo para la ejecución de la investigación “*Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023*”.

Instrucción: Se solicita a usted marcar con (X) la respuesta que crea conveniente. La información proporcionada será tratada de forma confidencial y únicamente se utilizará con fines de investigación

Dimensiones / Ítems		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siemp re (4)	Siemp re (5)
Nº	Dimensión 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL					
1	Logro alcanzar las metas individuales establecidas para mi trabajo.					
2	Realizo mi trabajo con la capacidad de lograr el efecto que deseo (eficacia) para los objetivos de la organización.					
3	Aplico nuevos conocimientos que mejoran el nivel de producción en el puesto de trabajo que ocupo actualmente.					
4	Completo mis tareas asignadas dentro de los plazos establecidos.					
5	Priorizo mi responsabilidad emocional hacia la organización (nivel de compromiso) para el cumplimiento de los objetivos.					
Nº	DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL					
6	Cumplo con las metas dentro del cronograma establecido					
7	Realizo las tareas que se me asigna con					

	proactividad					
8	Entrego mis responsabilidades de manera oportuna y con un alto nivel de calidad, asegurándome de cumplir con los estándares y requisitos establecidos."					
9	Aplico de manera efectiva mi conocimiento y experiencia en mi puesto de trabajo.					
10	Logro realizar las actividades en un 100% según lo planificado					
Nº	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL					
11	Mi capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se me asigna.					
12	Mi nivel de formación profesional me facilita un mejor desarrollo de mis funciones.					
13	Muestro liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.					
14	Me adapto cambios que se presentan en las áreas de trabajo.					
15	Mantengo una mentalidad abierta y receptiva ante la retroalimentación constructiva, la utilizo para mejorar mi desempeño laboral.					

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Encuesta sobre desempeño laboral											
Autor original:	Cuestionario realizado por Judith Beatriz Mendoza Villanueva de Cáceres (2017)											
Nombre instrumento original	Encuesta sobre desempeño laboral											
Dimensiones:	Productividad laboral, eficacia laboral, eficiencia laboral											
N° de ítems	15											
Escala de valoración de ítems:	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Nunca</td> <td style="width: 50%; text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>		Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
Nunca	1											
Casi nunca	2											
A veces	3											
Casi siempre	4											
Siempre	5											
Ámbito de aplicación:	Hospital público de Nuevo Chimbote											
Administración:	Auto reporte individual											
Duración:	Aproximadamente entre 10 minutos											
Objetivo:	Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote											
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestría que tienen experiencia laboral en gestión en servicios de la salud, los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y escala valorativa.											
Confiabilidad:	0,882											
Adaptado por:	De La Cruz García, Yasumi Yasmin											
Unidades de información:	Trabajadores administrativos del hospital público											
Organización:	Productividad laboral	1 - 5										
	Eficacia laboral	6-10										
	Eficiencia laboral	11-15										
Niveles /Valores finales	Niveles: Bajo Medio Alto											

Anexo 4: Consentimiento informado

Investigadora: Yasumi Yasmin De La Cruz García

Título de la investigación: Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Propósito del estudio: Se le invita a participar en la investigación titulada "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de dicho hospital. Esta investigación se realiza con el fin de obtener el grado académico de Magíster en Gestión en los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo. El proyecto ha sido aprobado y revisado, y se nos ha otorgado el permiso correspondiente por parte de la institución donde usted labora para la aplicación de cuestionarios.

Procedimiento: Si usted acepta participar en la investigación, se llevará a cabo el siguiente procedimiento; se le brindarán dos cuestionarios sobre motivación y desempeño laboral, cada uno con una duración aproximada de 10 minutos. Estos cuestionarios consistirán en preguntas relacionadas con su experiencia en el trabajo.

Agradecemos de antemano su participación en este estudio y su contribución a la generación de conocimiento en el ámbito de la motivación y el desempeño laboral. Su colaboración es fundamental para el éxito de esta investigación.

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada anteriormente, y doy mi consentimiento para participar en el estudio "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023". También entiendo que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Firma del investigador

Firma del participante

Anexo 05: Evaluaciones de juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023”. 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del	Erika Rocio García Bernardo	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humano	
Institución donde labora:	CMI Santa Luzmila II de Dirección de redes integradas de salud Lima Norte	
Tiempo de experiencia profesional en	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta sobre motivación laboral
Autor(es):	Jessica Mabel Santos Luna (2018)
Adaptado por:	De La Cruz García, Yasumi Yasmin
Administración:	Material Físico
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Material físico
Significación:	La primera variable contiene 4 dimensiones, de 5 indicadores y 30 ítems en total. El objetivo es identificar el nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Motivación**

Implica el impulso que dirige y estimula el comportamiento de una persona en el trabajo, afectando su intensidad, dirección y persistencia. (Robbins y Judge, 2019)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	Motivación del logro	Chiavenato (2011), la motivación se asocia al comportamiento humano y establece una conexión con la conducta en la que intervienen factores tanto internos como externos. Las necesidades y deseos internos generan el impulso de necesaria para animar al individuo a realizar actividades que le permitan alcanzar sus objetivos.
	Motivación de reconocimiento	Es considerado como una manera de demostrar respeto y sensibilización hacia los trabajadores, para que éstos se sientan satisfechos con su labor, confíen en sus capacidades y se sientan vinculados con la organización para la que desempeñan su trabajo. Con la implantación de un programa que incorpore premios y reconocimiento, se intenta influenciar de forma directa en la atracción, motivación y retención de talentos y trabajadores comprometidos (Joglar, 2014).
	Motivación del interés en el trabajo	Los intereses laborales de los empleadores están determinados por la formación y las características particulares de su trabajo. Para ello las experiencias dentro de la empresa influyen en las preferencias profesionales, en este contexto es clave crearan condiciones adecuadas para satisfacer los intereses laborales como los incentivos financieros que pueden contribuir con al éxito del período de adaptación (Lobanova, 2019).
	Responsabilidad	La responsabilidad se considera como una virtud o actitud constante de asumir las repercusiones derivadas de nuestras propias decisiones. (Santos, 2018)





5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023 elaborado por SantosLuna, Jessica Mabel (2018) en el año 2023. 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
	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
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

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:

- Primera dimensión: Motivación del logro.
- Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orientación hacia metas	Considera usted, que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos institucionales	4	3	4	Puede ser el alcance metas laborales.
	Me siento motivado cuando logro alcanzar un objetivo importante en mi rol como personal administrativo del hospital	4	4	4	
Motivación intrínseca	Considera usted que los beneficios que le ofrecen en su trabajo son adecuados	4	4	4	
	Me siento motivado/a por el simple hecho de hacer bien mi trabajo.	4	4	4	
Autoevaluación	Soy consciente de mis fortalezas y habilidades en relación con el logro de metas laborales.	4	4	4	
	Las actividades que realizo en mi trabajo están alineadas con mi talento y habilidades	4	4	4	

Segunda dimensión: Motivación de reconocimiento.

- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de motivación de reconocimiento en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	Mi institución reconoce habitualmente la buena labor que realizo	4	4	4	
	Los premios y reconocimientos son distribuidos de forma justa y equitativa dentro de mi institución	4	4	4	
	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	4	4	4	
Valor al trabajo realizado	He recibido algún reconocimiento (carta de	4	4	4	



	felicitación u otro) de mi institución o su jefe en los últimos 2 años.				
	Se me proporcionan oportunidades de capacitación y formación como reconocimiento a mi esfuerzo	4	4	4	
	Considera usted que el trabajo que realiza lo motiva a mejorar continuamente como profesional	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación del interés en el trabajo.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de Motivación del interés en el trabajo en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	Estoy comprometido/a con los valores y la misión de la organización, y los reflejo en mi trabajo diario	4	4	4	
	Encuentro mi trabajo emocionante	4	4	4	
	Me siento comprometido(a) con las tareas y responsabilidades que tengo en mi puesto laboral.	4	4	4	
Participación	Participó activamente en las acciones o actividades programadas del área donde laboro	4	4	4	
	Tengo la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con mi trabajo.	4	4	4	
	Realizo contribuciones importantes con los resultados de mi trabajo	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Responsabilidad.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de responsabilidad en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asunción de responsabilidades	Estoy dispuesto/a a asumir responsabilidades adicionales para contribuir al éxito de la institución.	4	4	4	
	Acepto la responsabilidad de adaptarme a los cambios y desafíos en el entorno laboral y buscar soluciones adecuadas.	4	4	4	
Toma de decisiones responsables	Asumo la responsabilidad de las decisiones que tomo y sus consecuencias.	4	4	4	
	Evalúo los riesgos y beneficios antes de tomar una decisión importante.	4	4	4	
Comunicación afectiva	Comunico de manera clara y concisa mis ideas y mensajes a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Me aseguro de que la comunicación escrita que produzco sea clara y comprensible para los demás.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Mejora.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de mejora en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orientación a la mejora	Siempre busco oportunidades para innovar y proponer nuevas ideas en mi área de trabajo.	4	4	4	
	Estoy dispuesto/a a salir de mi zona de confort y asumir nuevos desafíos para seguir creciendo profesionalmente.	4	4	4	
Adaptabilidad	¿Con qué frecuencia me adapto a cambios y aprendo de nuevas experiencias?	4	4	4	
	Estoy abierto/a a recibir retroalimentación y sugerencias para mejorar mi capacidad de adaptación.	4	4	4	

Desarrollo personal	Acepto la responsabilidad de participar en programas de capacitación y desarrollo ofrecidos por mi institución.	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia buscas oportunidades para desarrollarte personal y profesionalmente?	4	4	4	


PERU MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 C.M.I. BARRIA LIZMILLA II

Mg. Erika R. García Bernardo
 RESPONSABLE DE AREA DE CONTROL DE ASISTENCIA Y PERMANENCIA

Mg. Erika R.

García

BernadoDNI

N° 10161334



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023 elaborado por SantosLuna, Jessica Mabel (2018) en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Erika Rocio García Bernardo	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos	
Institución donde labora:	CMI Santa Luzmila II de Dirección de redes integradas de salud Lima Norte	
Tiempo de experiencia profesional en:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre de desempeño laboral
Autor(es):	Judith Beatriz Mendoza Villanueva de Cáceres (2017)
Adaptado por :	De La Cruz García, Yasumi Yasmin
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Material físico
Significación:	La primera variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es identificar el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023



Soporte teórico

- **Variable 2:** Desempeño laboral

Según Aguinis y Burgi (2021) afirma que el desempeño laboral se caracteriza por ser un comportamiento visible y dirigido hacia un objetivo concreto.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Productividad laboral	Eyal (2019), la productividad se define como la habilidad de ejercer un control consciente sobre la atención y tomar decisiones sobre en qué aspectos enfocarse, evitando las distracciones y tentaciones que puedan entorpecer el logro de metas importantes. Destaca la importancia de mantener el enfoque y evitar distracciones para maximizar la productividad. Al ejercer un control consciente sobre la atención, se puede dirigir la energía y el esfuerzo hacia tareas y actividades que realmente sean relevantes, lo que a su vez contribuye a obtener resultados significativos y alcanzar las metas establecidas.
	Eficiencia laboral	Covey (2013) sostiene que está relacionada con la capacidad de hacer las cosas de manera rápida y efectiva, utilizando los recursos disponibles de manera óptima. Propone que ser eficiente implica el uso eficaz del tiempo, la energía y los recursos, evitando el desperdicio y la procrastinación. Covey sugiere el uso de herramientas y técnicas de administración del tiempo, así como la delegación y la automatización de tareas rutinarias para mejorar la eficiencia.
	Eficacia laboral	Para Quintero, et al. (2021) la eficiencia se trata de la relación entre los objetivos establecidos y los resultados obtenidos en circunstancias reales. Se refiere a los efectos de una actividad y a los resultados finales, así como a los beneficios y consecuencias que tiene para una población en relación con los objetivos establecidos



Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023 elaborado por SantosLuna, Jessica Mabel (2018) en el año 2023. 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
	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
	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
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Productividad laboral
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel productividad laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

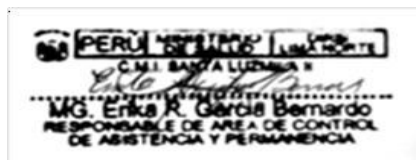
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de producción del personal	Aplico nuevos conocimientos que mejoran el nivel de producción en el puesto de trabajo que ocupo actualmente.	4	4	4	
	Completo mis tareas asignadas dentro de los plazos establecidos.	4	4	4	
Cumplimiento de las metas del personal	Logro alcanzar las metas individuales establecidas para mi trabajo.	4	4	4	
	Realizo mi trabajo con la capacidad de lograr el efecto que deseo (eficacia) para los objetivos de la organización.	4	4	4	
	Priorizo mi responsabilidad emocional hacia la organización (nivel de compromiso) para el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel eficacia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apreciación del nivel de calidad de trabajo	Cumplo con las metas dentro del cronograma establecido	4	4	4	
	Realizo las tareas que se me asigna con proactividad	4	4	4	
Cumplimiento de las tareas	Entrego mis responsabilidades de manera oportuna y con un alto nivel de calidad, asegurándome de cumplir con los estándares y requisitos establecidos."	4	4	4	
	Logro realizar las actividades en un 100% según lo planificado	4	4	4	
Conocimiento del puesto de trabajo	Aplico de manera efectiva mi conocimiento y experiencia en mi puesto de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficiencia laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel eficiencia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad y responsabilidad del personal	Mi capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se me asigna.	4	4	4	
Nivel de formación personal	Mi nivel de formación profesional me facilita un mejor desarrollo de mis funciones.	4	4	4	
Liderazgo y trabajo en equipo	Muestro liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	4	4	4	
Nivel de adaptación en áreas de trabajo	Me adapto cambios que se presentan en las áreas de trabajo.	4	4	4	
	Mantengo una mentalidad abierta y receptiva ante la retroalimentación constructiva, la utilizo para mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	



Mgtr. Erika R.
 García
 BernadoDNI
 N° 10161334

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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 "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023". 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg. ADA BERENICE SOLORZANO GIRALDO
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología en trastornos del neurodesarrollo y docencia universitaria
Institución donde labora:	MINEDU, UNMSM
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta sobre motivación laboral
Autor(es):	Jessica Mabel Santos Luna (2018)
Adaptado por:	De La Cruz García, Yasumi Yasmin
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Material físico
Significación:	La primera variable contiene 4 dimensiones, de 5 indicadores y 30 ítems en total. El objetivo es identificar el nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.





4. Soporte teórico

- **Variable 1: Motivación**

Es determinación para realizar grandes esfuerzos para lograr las metas, siempre y cuando el esfuerzo pueda satisfacer alguna necesidad (Robbins y Decenzo 2002)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	Motivación del logro	Chiavenato (2011), la motivación se asocia al comportamiento humano y establece una conexión con la conducta en la que intervienen factores tanto internos como externos. Las necesidades y deseos internos generan el impulso de necesaria para animar al individuo a realizar actividades que le permitan alcanzar sus objetivos.
	Motivación de reconocimiento	Es considerado como una manera de demostrar respeto y sensibilización hacia los trabajadores, para que éstos se sientan satisfechos con su labor, confíen en sus capacidades y se sientan vinculados con la organización para la que desempeñan su trabajo. Con la implantación de un programa que incorpore premios y reconocimiento, se intenta influenciar de forma directa en la atracción, motivación y retención de talentos y trabajadores comprometidos (Joglar, 2014).
	Motivación del interés en el trabajo	Los intereses laborales de los empleadores están determinados por la formación y las características particulares de su trabajo. Para ello las experiencias dentro de la empresa influyen en las preferencias profesionales, en este contexto es clave crear condiciones adecuadas para satisfacer los intereses laborales como los incentivos financieros que pueden contribuir con al éxito del período de adaptación (Lobanova, 2019).
	Responsabilidad	La responsabilidad se considera como una virtud o actitud constante de asumir las repercusiones derivadas de nuestras propias decisiones. (Santos, 2018)

5.-Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023 elaborado por Santos Luna, Jessica Mabel (2018) en el año 2023. 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:

- Primera dimensión: Motivación del logro.
- Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orientación hacia metas	Considera usted, que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos institucionales	4	4	4	
	Me siento motivado cuando logro alcanzar un objetivo importante en mi rol como personal administrativo del hospital	4	4	4	
Motivación intrínseca	Considera usted, que los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados.	4	2	3	los beneficios son una motivación extrínseca
	Me siento motivado/a por el simple hecho de hacer bien mi trabajo.	4	4	4	
Autoevaluación	Soy consciente de mis fortalezas y habilidades en relación con el logro de metas laborales.	4	4	4	
	Las actividades que realizo en mi trabajo están alineadas con mi talento y habilidades	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación de reconocimiento.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de motivación de reconocimiento en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	Mi institución reconoce habitualmente la buena labor que realizo	4	4	4	
	Los premios y reconocimientos son distribuidos de forma justa y equitativa dentro de mi institución	4	4	4	
	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	4	4	4	
	He recibido algún reconocimiento (carta de felicitación u otro) de mi	4	4	4	

Valor al trabajo realizado	institución o su jefe en los últimos 2 años.				
	Se me proporcionan oportunidades de capacitación y formación como reconocimiento a mi esfuerzo	4	4	4	
	Considera usted, que el trabajo que realiza lo motiva a mejorar continuamente como profesional	4	2	2	considero que a este ítem le falta el aspecto de reconocimiento. Algo como considera que el reconocimiento del trabajo realizado lo motiva a ...

- Tercera dimensión: Motivación del interés en el trabajo.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de Motivación del interés en el trabajo en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	Estoy comprometido/a con los valores y la misión de la organización, y los reflejo en mi trabajo diario	4	4	4	
	Encuentro mi trabajo emocionante	4	4	4	
	Me siento comprometido(a) con las tareas y responsabilidades que tengo en mi puesto laboral.	4	4	4	
Participación	Participó activamente en las acciones o actividades programadas del área donde laboro	4	4	4	
	Tengo la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con mi trabajo.	4	4	4	
	Realizo contribuciones importantes con los resultados de mi trabajo	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Responsabilidad.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de responsabilidad en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asunción de responsabilidades	Estoy dispuesto/a a asumir responsabilidades adicionales para contribuir al éxito de la institución.	4	4	4	
	Acepto la responsabilidad de adaptarme a los cambios y desafíos en el entorno laboral y buscar soluciones adecuadas.	4	4	4	
Toma de decisiones responsables	Asumo la responsabilidad de las decisiones que tomo y sus consecuencias.	4	4	4	
	Evalúo los riesgos y beneficios antes de tomar una decisión importante.	4	4	4	
Comunicación afectiva	Comunico de manera clara y concisa mis ideas y mensajes a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Me aseguro de que la comunicación escrita que produzco sea clara y comprensible para los demás.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Mejora.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de mejora en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orientación a la mejora	Siempre busco oportunidades para innovar y proponer nuevas ideas en mi área de trabajo.	4	4	4	
	Estoy dispuesto/a a salir de mi zona de confort y asumir nuevos desafíos para seguir creciendo profesionalmente.	4	4	4	
Adaptabilidad	¿Con qué frecuencia me adapto a cambios y aprendo de nuevas experiencias?	4	4	4	
	Estoy abierto/a a recibir retroalimentación y sugerencias para mejorar mi capacidad de adaptación.	4	4	4	

Desarrollo personal	Acepto la responsabilidad de participar en programas de capacitación y desarrollo ofrecidos por mi institución.	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia buscas oportunidades para desarrollarte personal y profesionalmente?	4	4	4	




.....

 Mg. Ada
 Solorzano
 Giraldo DNI N°
 43942367



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023 elaborado por Santos Luna, Jessica Mabel (2018) en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg. ADA BERENICE SOLORZANO GIRALDO	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología en trastornos del neurodesarrollo y docencia universitaria	
Institución donde labora:	MINEDU, UNMSM	
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta sobre motivación laboral
Autor(es):	Jessica Mabel Santos Luna (2018)
Adaptado por:	De La Cruz García, Yasumi Yasmin
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Material físico
Significación:	La primera variable contiene 4 dimensiones, de 5 indicadores y 30 ítems en total. El objetivo es identificar el nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.



4. Soporte teórico

- **Variable 2:** Desempeño laboral

Según Aguinis y Burgi (2021) afirma que el desempeño laboral se caracteriza por ser un comportamiento visible y dirigido hacia un objetivo concreto

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Productividad laboral	Eyal (2019), la productividad se define como la habilidad de ejercer un control consciente sobre la atención y tomar decisiones sobre en qué aspectos enfocarse, evitando las distracciones y tentaciones que puedan entorpecer el logro de metas importantes. Destaca la importancia de mantener el enfoque y evitar distracciones para maximizar la productividad. Al ejercer un control consciente sobre la atención, se puede dirigir la energía y el esfuerzo hacia tareas y actividades que realmente sean relevantes, lo que a su vez contribuye a obtener resultados significativos y alcanzar las metas establecidas.
	Eficiencia laboral	Covey (2013) sostiene que está relacionada con la capacidad de hacer las cosas de manera rápida y efectiva, utilizando los recursos disponibles de manera óptima. Propone que ser eficiente implica el uso eficaz del tiempo, la energía y los recursos, evitando el desperdicio y la procrastinación. Covey sugiere el uso de herramientas y técnicas de administración del tiempo, así como la delegación y la automatización de tareas rutinarias para mejorar la eficiencia.
	Eficacia laboral	Para Quintero, et al. (2021) la eficiencia se trata de la relación entre los objetivos establecidos y los resultados obtenidos en circunstancias reales. Se refiere a los efectos de una actividad y a los resultados finales, así como a los beneficios y consecuencias que tiene para una población en relación con los objetivos establecidos



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023 elaborado por Santos Luna, Jessica Mabel (2018) en el año 2023. 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

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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Productividad laboral
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel productividad laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de producción del personal	Aplico nuevos conocimientos que mejoran el nivel de producción en el puesto de trabajo que ocupo actualmente.	4	4	4	
	Completo mis tareas asignadas dentro de los plazos establecidos.	4	4	4	
Cumplimiento de las metas del personal	Logro alcanzar las metas individuales establecidas para mi trabajo.	4	4	4	
	Realizo mi trabajo con la capacidad de lograr el efecto que deseo (eficacia) para los objetivos de la organización.	4	4	4	
	Priorizo mi responsabilidad emocional hacia la organización (nivel de compromiso) para el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel eficacia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apreciación del nivel de calidad de trabajo	Cumplo con las metas dentro del cronograma establecido	4	4	4	
	Realizo las tareas que se me asigna con proactividad	4	4	4	
Cumplimiento de las tareas	Entrego mis responsabilidades de manera oportuna y con un alto nivel de calidad, asegurándome de cumplir con los estándares y requisitos establecidos."	4	4	4	
	Logro realizar las actividades en un 100% según lo planificado	4	4	4	
Conocimiento del puesto de trabajo	Aplico de manera efectiva mi conocimiento y experiencia en mi puesto de trabajo.	4	4	4	


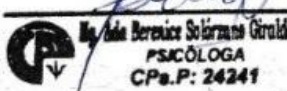
- Tercera dimensión: Eficiencia laboral.



- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel eficiencia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad y responsabilidad del personal	Mi capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se me asigna.	4	4	4	
Nivel de formación personal	Mi nivel de formación profesional me facilita un mejor desarrollo de mis funciones.	4	4	4	
Liderazgo y trabajo en equipo	Muestro liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	4	4	4	
Nivel de adaptación en áreas de trabajo	Me adapto cambios que se presentan en las áreas de trabajo.	4	4	4	
	Mantengo una mentalidad abierta y receptiva ante la retroalimentación constructiva, la utilizo para mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	





 Mg. Ada Berenice Solorzano Giraldo
 PSICÓLOGA
 CPa.P: 24241

.....

 Mg. Ada Solorzano Giraldo DNI N° 43942367

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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 "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023". 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Hinojosa Román Yomira Lizet
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica .() Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Tecnólogo Medico
Institución donde labora:	Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – Huánuco
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta sobre motivación laboral
Autor(es):	Jessica Mabel Santos Luna (2018)
Adaptado por:	De La Cruz García, Yasumi Yasmin
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Material físico
Significación:	La primera variable contiene 4 dimensiones, de 5 indicadores y 30 ítems en total. El objetivo es identificar el nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.



4. Soporte teórico

- **Variable 1: Motivación**

Implica el impulso que dirige y estimula el comportamiento de una persona en el trabajo, afectando su intensidad, dirección y persistencia. (Robbins y Judge, 2019)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	Motivación del logro	Chiavenato (2011), la motivación se asocia al comportamiento humano y establece una conexión con la conducta en la que intervienen factores tanto internos como externos. Las necesidades y deseos internos generan el impulso de necesaria para animar al individuo a realizar actividades que le permitan alcanzar sus objetivos.
	Motivación de reconocimiento	Es considerado como una manera de demostrar respeto y sensibilización hacia los trabajadores, para que éstos se sientan satisfechos con su labor, confíen en sus capacidades y se sientan vinculados con la organización para la que desempeñan su trabajo. Con la implantación de un programa que incorpore premios y reconocimiento, se intenta influenciar de forma directa en la atracción, motivación y retención de talentos y trabajadores comprometidos (Joglar, 2014).
	Motivación del interés en el trabajo	Los intereses laborales de los empleadores están determinados por la formación y las características particulares de su trabajo. Para ello las experiencias dentro de la empresa influyen en las preferencias profesionales, en este contexto es clave crear condiciones adecuadas para satisfacer los intereses laborales como los incentivos financieros que pueden contribuir con al éxito del período de adaptación (Lobanova, 2019).
	Responsabilidad	La responsabilidad se considera como una virtud o actitud constante de asumir las repercusiones derivadas de nuestras propias decisiones. (Santos, 2018)



5.-Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023 elaborado por Santos Luna, Jessica Mabel (2018) en el año 2023. 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



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamosbrinde

sus observaciones que considere pertinente

13. No cumple con el criterio
14. Bajo Nivel
15. Moderado nivel
16. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Motivación del logro.
- Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de motivación en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orientación hacia metas	Considera usted, que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos institucionales	4	4	4	
	Me siento motivado cuando logro alcanzar un objetivo importante en mi rol como personal administrativo de hospital	4	4	4	
Motivación intrínseca	Considera usted, que los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados.	4	4	4	
	Me siento motivado/a por el simple hecho de hacer bien mi trabajo.	4	4	4	
Autoevaluación	Soy consciente de mis fortalezas y habilidades en relación con el logro de metas laborales.	4	4	4	
	Las actividades que realizo en mi trabajo están alineadas con mi talento y habilidades	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación de reconocimiento.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de motivación de reconocimiento en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

□

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	Mi institución reconoce habitualmente la buena labor que realizo	4	4	4	
	Los premios y reconocimientos son distribuidos de forma justa y equitativa dentro de mi institución	4	4	4	
	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	4	4	4	
Valor al trabajo realizado	He recibido algún reconocimiento (carta de	4	4	4	

	felicitación u otro) de mi institución o su jefe en los últimos 2 años.				
	Se me proporcionan oportunidades de capacitación y formación como reconocimiento a mi esfuerzo	4	4	4	
	Considera usted, que el trabajo que realiza lo motiva mejorar continuamente como profesional	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación del interés en el trabajo.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de Motivación del interés en el trabajo en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	Estoy comprometido/a con los valores y la misión de la organización, y los reflejo en mi trabajo diario	4	4	4	
	Encuentro mi trabajo emocionante	4	4	4	
	Me siento comprometido(a) con las tareas y responsabilidades que tengo en mi puesto laboral.	4	4	4	
Participación	Participó activamente en las acciones o actividades programadas del área donde laboro	4	4	4	
	Tengo la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con mi trabajo.	4	4	4	
	Realizo contribuciones importantes con los resultados de mi trabajo	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Responsabilidad.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de responsabilidad en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asunción de responsabilidades	Estoy dispuesto/a a asumir responsabilidades adicionales para contribuir al éxito de la institución.	4	4	4	
	Acepto la responsabilidad de adaptarme a los cambios y desafíos en el entorno laboral y buscar soluciones adecuadas.	4	4	4	
Toma de decisiones responsables	Asumo la responsabilidad de las decisiones que tomo y sus consecuencias.	4	4	4	
	Evalúo los riesgos y beneficios antes de tomar una decisión importante.	4	4	4	
Comunicación afectiva	Comunico de manera clara y concisa mis ideas y mensajes a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Me aseguro de que la comunicación escrita que produzco sea clara y comprensible para los demás.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orientación a la mejora	Siempre busco oportunidades para innovar y proponer nuevas ideas en mi área de trabajo.	4	4	4	
	Estoy dispuesto/a a salir de mi zona de confort y asumir nuevos desafíos para seguir creciendo profesionalmente.	4	4	4	
Adaptabilidad	¿Con qué frecuencia me adapto a cambios y aprendo de nuevas experiencias?	4	4	4	
	Estoy abierto/a a recibir retroalimentación y sugerencias para mejorar mi capacidad de adaptación.	4	4	4	

Desarrollo personal	Acepto la responsabilidad de participar en programas de capacitación y desarrollo ofrecidos por mi institución.	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia buscas oportunidades para desarrollarte personal y profesionalmente?	4	4	4	



Mg. Hinojosa Román Yomira Lizet
Tecnólogo Médico
Terapia Física y Rehabilitación
C.T.M.P. 14202 R.G.A. M-0058

.....
Mg. Hinojosa Román Yomira L.DNI N° 72846010



Pd.: el presente formato debe tomaren cuenta:

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>
entreotra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023 elaborado por Santos Luna, Jessica Mabel (2018) en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Hinojosa Román Yomira Lizet	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Tecnólogo Medico	
Institución donde labora:	Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – Huánuco	
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre de desempeño laboral
Autor(es):	Judith Beatriz Mendoza Villanueva de Cáceres (2017)
Adaptado por :	De La Cruz García, Yasumi Yasmin
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Material físico
Significación:	La primera variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es identificar el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023



4. Soporte teórico

- **Variable 2:** Desempeño laboral

Según Aguinis y Burgi (2021) afirma que el desempeño laboral se caracteriza por ser un comportamiento visible y dirigido hacia un objetivo concreto

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Productividad laboral	Eyal (2019), la productividad se define como la habilidad de ejercer un control consciente sobre la atención y tomar decisiones sobre en qué aspectos enfocarse, evitando las distracciones y tentaciones que puedan entorpecer el logro de metas importantes. Destaca la importancia de mantener el enfoque y evitar distracciones para maximizar la productividad. Al ejercer un control consciente sobre la atención, se puede dirigir la energía y el esfuerzo hacia tareas y actividades que realmente sean relevantes, lo que a su vez contribuye a obtener resultados significativos y alcanzar las metas establecidas.
	Eficiencia laboral	Covey (2013) sostiene que está relacionada con la capacidad de hacer las cosas de manera rápida y efectiva, utilizando los recursos disponibles de manera óptima. Propone que ser eficiente implica el uso eficaz del tiempo, la energía y los recursos, evitando el desperdicio y la procrastinación. Covey sugiere el uso de herramientas y técnicas de administración del tiempo, así como la delegación y la automatización de tareas rutinarias para mejorar la eficiencia.
	Eficacia laboral	Para Quintero, et al. (2021) la eficiencia se trata de la relación entre los objetivos establecidos y los resultados obtenidos en circunstancias reales. Se refiere a los efectos de una actividad y a los resultados finales, así como a los beneficios y consecuencias que tiene para una población en relación con los objetivos establecidos

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023 elaborado por Santos Luna, Jessica Mabel (2018) en el año 2023. 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
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

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

17. No cumple con el criterio
18. Bajo Nivel
19. Moderado nivel
20. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Productividad laboral
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel productividad laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de producción del personal	Aplico nuevos conocimientos que mejoran el nivel de producción en el puesto de trabajo que ocupo actualmente.	4	4	4	
	Completo mis tareas asignadas dentro de los plazos establecidos.	4	4	4	
Cumplimiento de las metas del personal	Logro alcanzar las metas individuales establecidas para mi trabajo.	4	4	4	
	Realizo mi trabajo con la capacidad de lograr el efecto que deseo (eficacia) para los objetivos de la organización.	4	4	4	
	Priorizo mi responsabilidad emocional hacia la organización (nivel de compromiso) para el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel eficacia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apreciación del nivel de calidad de trabajo	Cumplo con las metas dentro del cronograma establecido	4	4	4	
	Realizo las tareas que se me asigna con proactividad	4	4	4	
Cumplimiento de las tareas	Entrego mis responsabilidades de manera oportuna y con un alto nivel de calidad, asegurándome de cumplir con los estándares y requisitos establecidos."	4	4	4	
	Logro realizar las actividades en un 100% según lo planificado	4	4	4	
Conocimiento del puesto de trabajo	Aplico de manera efectiva mi conocimiento y experiencia en mi puesto de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficiencia laboral.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel eficiencia laboral en el personal administrativo de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad y responsabilidad del personal	Mi capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se me asigna.	4	4	4	
Nivel de formación personal	Mi nivel de formación profesional me facilita un mejor desarrollo de mis funciones.	4	4	4	
Liderazgo y trabajo en equipo	Muestro liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	4	4	4	
Nivel de adaptación en áreas de trabajo	Me adapto cambios que se presentan en las áreas de trabajo.	4	4	4	
	Mantengo una mentalidad abierta y receptiva ante la retroalimentación constructiva, la utilizo para mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	





 Mg. Hinojosa Román Yomira Lizet
 Tecnólogo Médico
 Terapia Física y Rehabilitación
 C.T.M.P 14202 R.G.A. M-0058

.....
Mg. Hinojosa Román Yomira L.DNI N° 72846010

Pd.: el presente formato debe tomaren cuenta:

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>
entreotra bibliografía.

Anexo 6: Baremos

Cuadro 1

Baremos de la variable motivación laboral

Dimensiones	BAJO	MEDIO	ALTO
M. del logro	6-14	105 -22	23 -30
M. de reconocimiento	6-14	15 -22	23 -30
M. del interés de trabajo	6-14	15 -22	23 -30
Responsabilidad	6-14	15 -22	23-30
Mejora	6-14	15 -22	23 -30
Total	30-70	71-110	111-150

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 2

Baremos de la variable desempeño laboral

Dimensiones	BAJO	MEDIO	ALTO
Productividad	5 -11	12 -18	19-25
Eficacia	5 -11	12 -18	19-25
Eficiencia	5- 11	12 -18	19-25
Total	15-35	36-55	56 -25

Fuente. Elaboración propia

Anexo 7: Muestra

Tamaño de la muestra para la estimación de frecuencias (marco muestral conocido)

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	210
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de (1- $\alpha/2$)	$Z (1 - \alpha/2) =$	1.960
Prevalencia de la enfermedad	$p =$	0.500
Complemento de p	$q =$	0.500
Precisión	$d =$	0.050
Tamaño de la muestra	$n =$	136.00

Anexo 08: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

Se optó por utilizar el test de Kolmogorov-Smirnov debido a que el estudio contó con una muestra de 136 participantes. Mediante esta prueba, se evalúa si los datos obtenidos siguen una distribución normal o no, lo cual permitirá elegir la metodología adecuada. Con este fin, se confirmarán las siguientes suposiciones.

Ho: Los datos recolectados en la muestra se distribuyen de manera normal
Ha: Los datos recolectados en la muestra no se distribuyen de manera normal

Si la sig. es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza alternativa

Si la sig. es menor a 0,05 se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,126	97	,073
Desempeño laboral	,380	97	,061

Fuente: Elaboración propia

Para la variable motivación laboral, se obtuvo un nivel de significancia de 0,073, mientras que para la variable desempeño laboral, se obtuvo un nivel de significancia de 0,061. Estos valores indican que ambas variables siguen una distribución normal dado que el nivel de significancia es mayor a 0,05. Por lo tanto, la hipótesis alternativa es rechazada y se acepta la nula. Ante esta situación, se sugiere emplear la prueba de correlación de Pearson, dado que las variables siguen una distribución normal.

Anexo 9: Prueba piloto

Confiabilidad de los

instrumentos Confiabilidad del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación laboral	30

El instrumento motivación laboral obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,839, lo cual indica una confiabilidad alta

Ítems del instrumento motivación laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	91,95	64,682	,103	,844
Item2	92,25	59,461	,397	,834
Item3	92,75	65,882	,091	,840
Item4	92,85	68,345	-,288	,846
Item5	92,80	62,274	,420	,832
Item6	92,70	64,011	,163	,842
Item7	93,30	62,642	,520	,831
Item8	92,95	61,524	,511	,829
Item9	93,00	63,895	,528	,833
Item10	93,00	60,526	,573	,827
Item11	92,85	59,082	,699	,822
Item12	93,35	59,187	,688	,823
Item13	92,95	62,155	,442	,831
Item14	93,00	61,789	,388	,833
Item15	92,95	61,418	,632	,827
Item16	93,00	59,684	,582	,826
Item17	93,00	64,000	,344	,835
Item18	93,40	61,200	,476	,830
Item19	91,70	63,379	,333	,835
Item20	91,20	68,695	-,313	,848
Item21	92,60	65,305	,088	,843
Item22	92,75	65,039	,102	,843
Item23	92,50	64,579	,129	,842
Item24	92,60	57,621	,476	,830
Item25	93,20	63,326	,309	,835
Item26	92,95	62,050	,453	,831
Item27	93,10	63,884	,371	,834
Item28	92,95	62,471	,496	,831
Item29	92,95	65,208	,410	,836
Item30	93,45	57,945	,645	,822

Confiabilidad del cuestionario Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	15

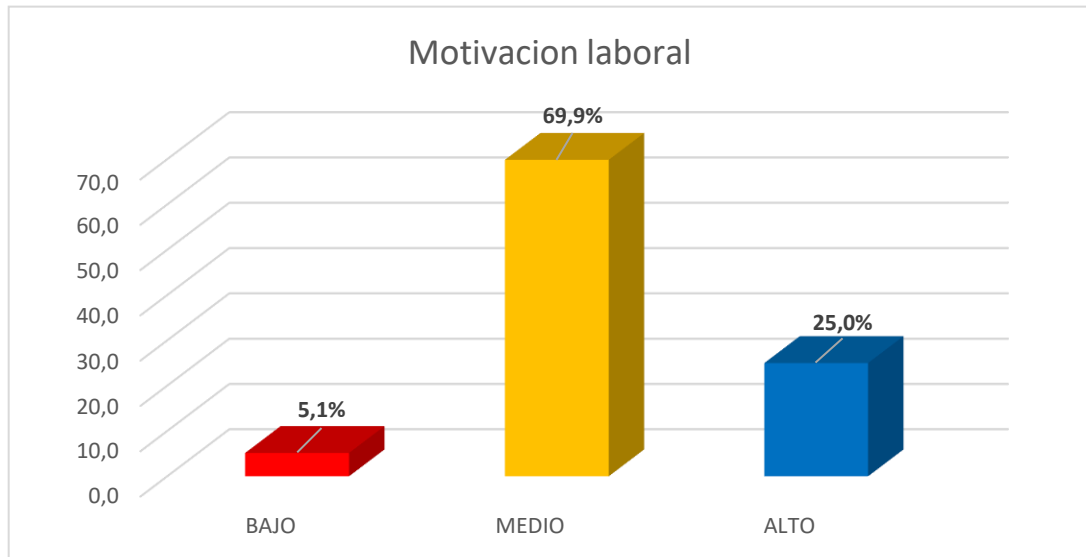
El instrumento desempeño laboral obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,882, lo cual indica una confiabilidad alta

Ítems del instrumento desempeño laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	43,3500	54,345	,453	,879
item2	43,7500	49,882	,678	,869
item3	43,9000	51,463	,473	,879
item4	44,0500	53,313	,564	,875
item5	44,1000	53,358	,468	,878
item6	42,9000	48,621	,583	,874
item7	43,8000	47,958	,667	,869
item8	43,2500	53,039	,327	,887
item9	44,2000	53,116	,351	,884
item10	43,9500	54,787	,449	,879
item11	43,7000	54,221	,486	,878
item12	43,4000	47,411	,709	,867
item13	43,8000	51,853	,580	,874
item14	43,8000	48,695	,896	,860
item15	43,9500	52,261	,658	,872

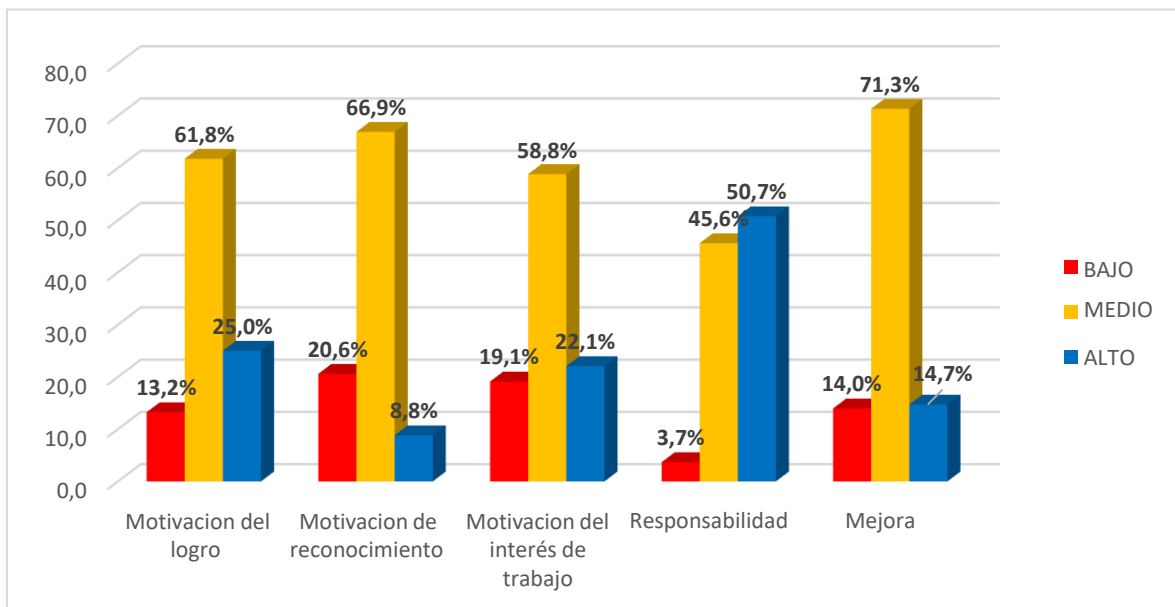
ANEXO 10: Gráficos de barra y diagramas

Gráfico 01



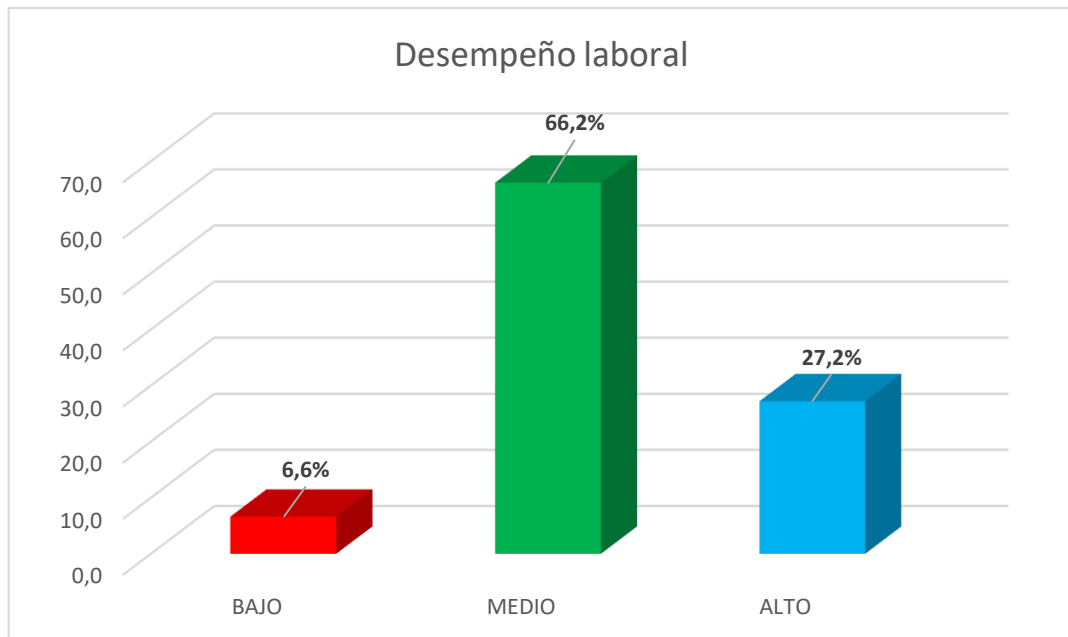
Sobre la variable motivación laboral

Gráfico 2



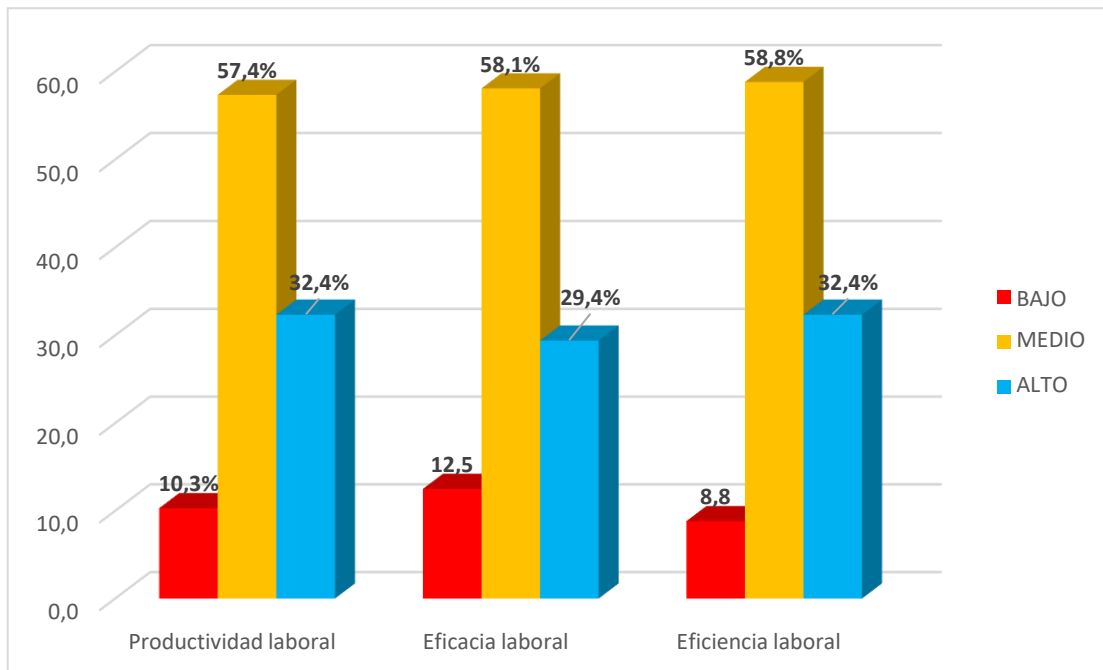
Frecuencias de las dimensiones de la variable motivación laboral

Gráfico 3



Sobre la variable desempeño laboral

Gráfico 4



Frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Figura 1

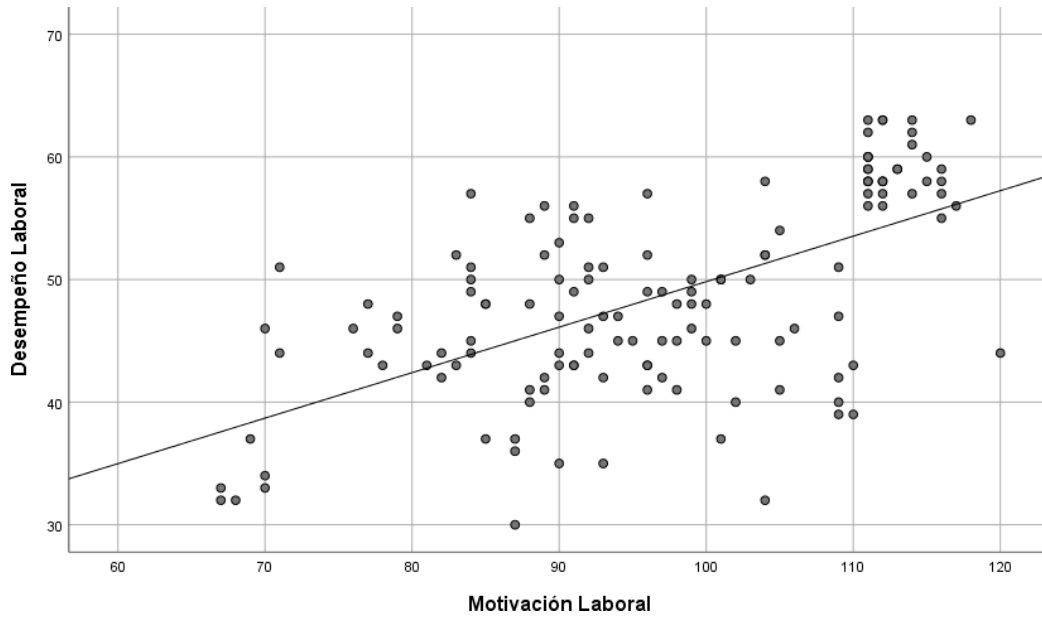


Diagrama de dispersión entre las variables motivación laboral y desempeño laboral

Figura 2

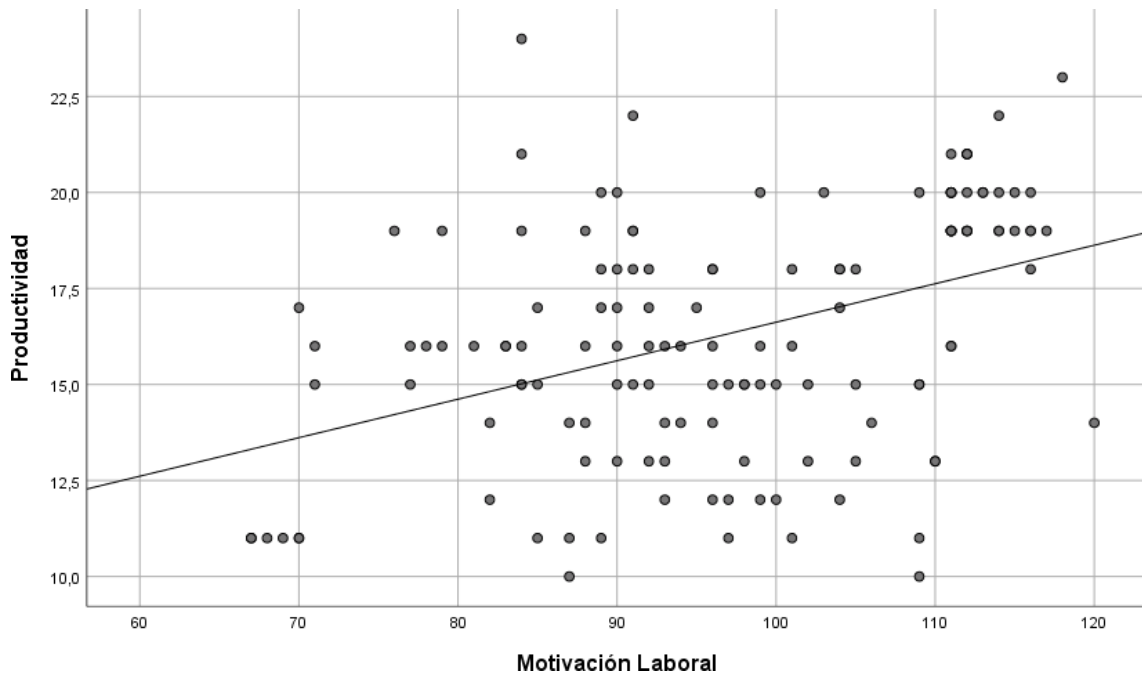


Diagrama de dispersión entre motivación laboral y la dimensión productividad

Figura 3

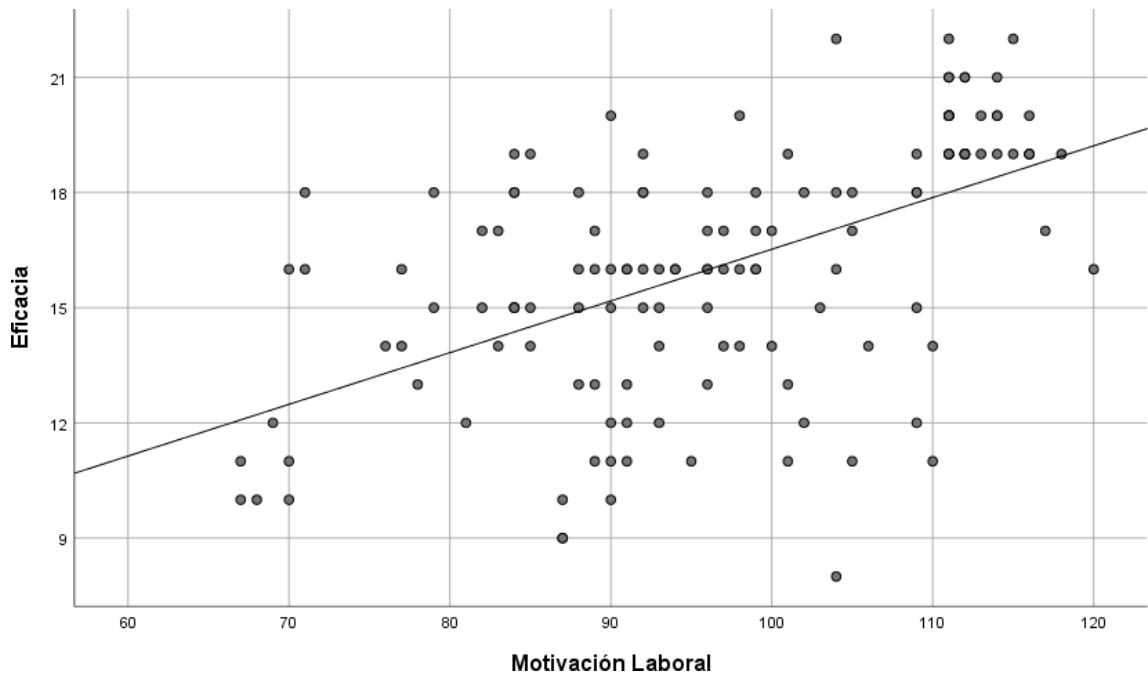


Diagrama de dispersión entre motivación laboral y la dimensión eficacia

Figura 4

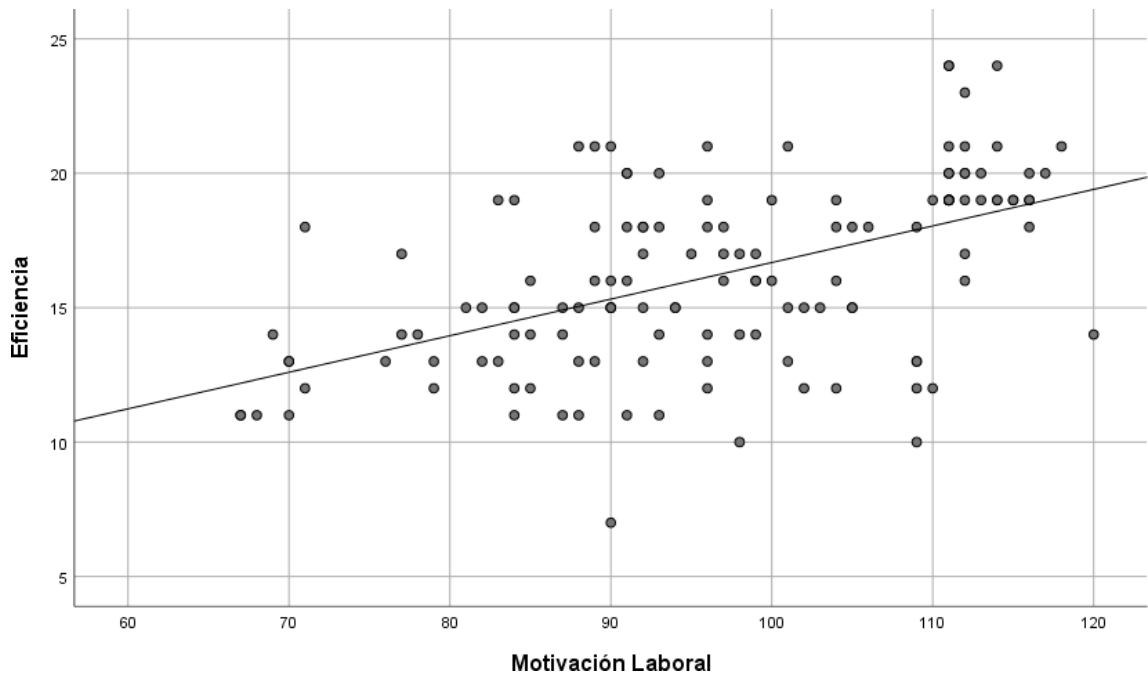


Diagrama de dispersión entre motivación laboral y la dimensión eficiencia

ANEXO 11: BASE DE DATOS MOTIVACION LABORAL

	Motivación del logro						Motivación del reconocimiento						Motivación del interés de trabajo						Responsabilidad						Mejora					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	3	p27	p28	p29	p30
e1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2
e2	4	4	5	4	5	4	3	2	3	5	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	5	5	3	3	3	4	4	5	4
e3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	1	2	3	3	2	3	3
e4	4	2	3	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	1
e5	3	2	3	1	1	0	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
e6	3	4	3	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4
e7	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	5	3	4	1	3	3	1	2	2
e8	2	1	4	1	4	1	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	4	5	2	2	5	1	2	3	2	2	2	1
e9	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2
e10	6	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	4	2	1	2	2	1	3	3
e11	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3
e12	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
e13	4	3	4	3	1	1	2	3	4	3	3	2	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	2	3	3	3	2	4	3
e14	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	1
e15	4	4	3	5	4	4	1	1	2	1	3	3	3	3	1	4	2	1	4	5	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2
e16	5	3	4	3	3	4	2	1	2	1	1	3	4	4	3	4	1	1	3	5	2	3	3	4	2	5	4	4	4	2
e17	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
e18	4	3	2	3	4	1	3	2	3	1	2	3	4	4	2	1	2	1	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3
e19	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
e20	2	5	3	4	4	4	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	2
e21	3	3	4	3	3	2	2	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
e22	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1
e23	4	3	4	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	5	5	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3
e24	5	3	3	4	3	4	3	2	3	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
e25	3	4	4	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3
e26	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	2
e27	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3
e28	5	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	5	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3
e29	4	2	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
e30	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
e31	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
e32	3	3	3	3	3	5	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	5	5	4	3	3	3	1	3	3	3	3	1
e33	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2

e34	4	2	3	2	1	2	3	1	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	5	5	3	3	3	4	3	2	3	3	4	1
e35	3	3	5	5	3	5	2	2	3	2	3	2	5	4	4	2	3	2	5	5	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2
e36	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	5	4	3	2	4	3	3	5	3	4	4	2	1	3	3	4	3	2
e37	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4
e38	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
e39	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	5	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4
e40	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
e41	4	2	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3
e42	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	1	3	4	3	3	5	4	4	4	3
e43	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
e44	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4
e45	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
e46	4	3	4	4	3	4	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	5	4	4	3	2	4	5	4	3	2	3
e47	3	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	3
e48	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	3	3	3
e49	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2
e50	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	0	2	3	2	3	2	4	5	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2
e51	3	5	4	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	4	2	3	3	2	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	1
e52	4	4	3	4	4	4	2	1	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	3	5	3	2	2	3	3	3	3	2
e53	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	5	3	3	4	4	1	3	2	3	3	2
e54	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	0	2	4	2	3	3	2	5	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3
e55	3	4	3	2	4	4	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	5	2	5	5	3	1	2	3	2	3	2
e56	5	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
e57	5	4	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	4	5	1	4	4	2	2	3	3	3	3	1
e58	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	5	4	2	3	4	1	2	3	3	3	2
e59	3	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	5	4	4	2
e60	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	5	3	3	5	3	2	3	3	3	3	1
e61	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3
e62	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	5	5	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2
e63	3	5	3	4	4	1	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4
e64	3	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4
e65	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2
e66	3	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	2	4	3	3	5	3
e67	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
e68	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3

e69	2	2	1	2	2	5	3	2	2	1	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	5
e70	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2
e71	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	
e72	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	2	
e73	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	1	
e74	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	2	5	3	4	4	4	
e75	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
e76	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	
e77	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
e78	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
e79	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	
e80	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	3	
e81	4	3	4	5	3	2	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	3	5	
e82	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	
e83	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	5	5	3	3	5	2	2	2	3	3	1	
e84	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	5	3	5	
e85	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	0	5	5	3	3	3	2	2	3	3	3	1	
e86	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	3	
e87	3	2	1	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	5	3	3	4	4	1	3	3	3	1	
e88	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	5	4	3	4	4	1	3	3	3	2	
e89	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	
e90	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	5	
e91	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	5	
e92	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	1	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
e93	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
e94	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
e95	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	0	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	
e96	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	5	3	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	
e97	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
e98	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
e99	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	
e100	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
e101	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
e102	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
e103	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
e104	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
e105	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3
e106	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	

e107	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
e108	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	
e109	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
e110	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
e111	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3
e112	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	2
e113	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	2
e114	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	5	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	3
e115	5	4	4	3	5	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	3	5	2	2	2	2	3	3	2
e116	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	3	2	
e117	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1
e118	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	5	5	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	
e119	3	4	3	4	5	4	5	3	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	
e120	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
e121	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
e122	3	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
e123	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	
e124	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
e125	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
e126	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5
e127	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
e128	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
e129	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
e130	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	3	3	5	4	
e131	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	2	2	3	2	3	3	1	
e132	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	2	3	3	3	3	2	
e133	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
e134	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
e135	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	3	5	
e16	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	3	5

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

	Productividad					Eficaci a					Eficienci a				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
e1	4	3	3	3	2	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3
e2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4
e3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3
e4	4	2	3	5	2	4	3	3	3	3	2	4	1	2	3
e5	4	4	3	4	1	4	3	5	3	3	3	4	1	1	3
e7	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	5	4	3	2	3
e8	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	5	2	2	2	2
e9	4	3	2	3	2	4	2	5	3	3	4	1	3	2	3
e10	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	4	1	1	2	3
e11	4	2	3	4	1	3	3	4	2	3	2	3	2	1	3
e12	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3
e13	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
e14	2	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3
e15	3	3	2	5	1	2	2	2	1	2	3	4	2	2	3
e16	4	4	4	3	2	5	2	3	2	3	4	4	5	4	4
e17	4	2	1	4	3	4	3	5	1	3	3	2	4	2	3
e18	4	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3
e19	3	3	2	2	1	3	1	2	2	2	3	4	2	1	3
e20	3	3	4	2	2	5	3	3	2	3	4	4	2	2	3
e21	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	1	4	2	1	3
e22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3
e23	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	5	4	4	4	3
e24	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3
e25	5	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3
e26	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
e27	3	3	3	2	4	5	3	5	2	3	5	4	4	2	3
e28	3	2	3	2	2	4	3	4	2	3	3	5	2	1	2
e29	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
e30	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	1	3
e31	2	2	2	2	2	5	3	5	3	3	2	4	2	2	3
e32	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3
e33	4	4	4	4	4	5	2	4	2	2	3	2	2	2	3
e34	3	4	1	2	1	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3
e35	4	3	3	4	2	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3
e36	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3
e37	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3
e38	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	5	4	3	2	4
e39	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3
e40	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4
e41	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4
e42	2	3	4	2	2	3	2	4	2	3	3	4	2	2	3
e43	4	3	2	2	2	4	2	2	1	2	5	4	4	3	3
e44	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3
e45	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3
e46	3	4	3	2	4	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2
e47	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3
e48	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3
e49	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	5	2	2	2	5
e50	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3
e51	4	3	3	4	4	5	3	5	3	3	3	4	3	4	4
e52	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	5	4	3

e53	3	4	4	4	3	3	1	3	2	1	3	4	2	3	3
e54	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	5	4	2	3
e55	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3	4	2
e56	4	4	3	2	2	5	4	4	4	3	3	3	2	4	3
e57	3	2	2	3	1	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3
e58	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5
e59	3	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3
e60	4	3	3	3	3	4	1	4	2	3	2	3	2	3	3
e61	4	4	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	3
e62	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3
e63	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3
e64	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
e65	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3
e66	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3
e67	2	2	2	3	2	4	3	5	3	3	1	2	2	2	3
e68	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3
e69	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3
e70	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3
e71	3	3	2	4	4	4	3	2	1	2	2	4	4	2	3
e72	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
e73	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4
e74	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
e75	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3
e76	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	2
e77	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	3
e78	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3
e79	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3
e80	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	5	4	4	3	3
e81	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
e82	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3
e83	4	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3
e84	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
e85	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2
e86	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3
e87	4	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	3
e88	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3	2	4	2	2	2
e89	4	4	3	4	4	3	1	5	2	3	4	3	3	1	2
e90	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3
e91	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
e92	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3
e93	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	1	3
e94	4	4	3	3	1	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3
e95	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	1	0	3
e96	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4
e97	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3
e98	4	4	4	4	4	5	2	4	2	3	3	3	2	3	3
e99	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	2
e100	4	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3
e101	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	2	2	2	2	2
e102	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4
e103	4	3	3	3	3	4	2	5	4	3	5	5	3	4	4
e104	3	2	2	4	2	4	3	4	2	3	3	5	3	3	4
e105	4	2	2	3	3	4	1	4	2	3	4	3	4	4	3
e106	5	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4
e107	5	4	3	5	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3
e108	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
e109	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	4	4	4	4
e110	3	3	3	3	3	4	3	5	2	3	3	5	3	3	3
e111	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4

e112	4	3	3	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	3	3
e113	3	1	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1
e114	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	4	3
e115	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3
e116	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3
e117	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
e118	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	3	3	3
e119	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3
e120	4	2	2	2	3	4	3	5	3	3	2	3	4	2	2
e121	3	3	2	2	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3
e122	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
e123	4	4	2	2	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3
e124	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
e125	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3
e126	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
e127	3	3	3	3	3	5	2	4	2	3	3	2	2	2	3
e128	4	3	1	3	3	5	2	4	4	2	4	4	4	3	3
e129	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3
e130	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4
e131	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
e132	3	3	3	3	2	5	2	2	2	3	3	3	2	3	3
e133	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
e134	3	3	1	3	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3
e135	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	3	3
e136	5	5	3	5	3	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5