



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y su incidencia en el desempeño laboral en la
oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima,
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Baca Valdivia, Jessica Luz (orcid.org/0000-0001-8876-8054)

ASESOR:

Dr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (orcid.org/0000-0002-2464-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho amor a mi maravillosa madre Fany Valdivia por todo su apoyo incondicional, mi fuerza e inspiración, mi mayor ejemplo de perseverancia y por creer en mi en todo momento.

Gracias a Dios por las bendiciones en mi hogar.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme permitido culminar mis estudios, por darme salud y fortaleza.

A mi familia por la motivación constante. A mi padre Walter Baca y hermana Karla Baca por confiar en mí.

Y a mi asesor por sus conocimientos brindados con mi proyecto estudiado.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	26
3.1 Tipo y diseño de investigación	26
3.2 Operacionalización de las variables.....	26
3.3 Población, muestra y muestreo	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
3.5 Procedimiento	32
3.6 Métodos de análisis de datos	32
3.7 Aspectos éticos.....	33
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN.....	59
VI. CONCLUSIONES	62
VII. RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS	65
ANEXO	67

Índice de tablas

Tabla 1. Codificación de escala de Likert.....	28
Tabla 2. Resultado de juicio de expertos	28
Tabla 3. Resultado de confiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach y Guttman	32
Tabla 4. Resultado de confiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach	32
Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov.....	35
Tabla 6. Estadísticos descriptivos generales.....	36
Tabla 7. Resultados descriptivos ítem por ítem.....	38
Tabla 8. Resultados medición de nivel de las variables e indicadores.....	48
Tabla 9. Análisis de varianza – ANOVA. Hipótesis general	50
Tabla 10. Resumen del modelo y cálculo del R cuadrado. Hipótesis general ..	51
Tabla 11. Coeficientes o estandarizados. Hipótesis general	51
Tabla 12. Análisis de varianzas – ANOVA. Hipótesis específica 1.....	52
Tabla 13. Resumen del modelo y cálculo del R cuadrado. Hipótesis específica 1	52
Tabla 14. Coeficientes o estandarizados. Hipótesis específica 1	53
Tabla 15. Análisis de varianzas – ANOVA. Hipótesis específica 2.....	53
Tabla 16. Resumen del modelo y cálculo del R cuadrado. Hipótesis específica 2	54
Tabla 17. Coeficientes o estandarizados. Hipótesis específica 2	54
Tabla 18. Análisis de varianzas – ANOVA. Hipótesis específica 3.....	55
Tabla 19. Resumen del modelo y cálculo del R cuadrado. Hipótesis específica 3	55
Tabla 20. Coeficientes o estandarizados. Hipótesis específica 3	56
Tabla 21. Análisis de varianzas – ANOVA. Hipótesis específica 4.....	56
Tabla 22. Resumen del modelo y cálculo del R cuadrado. Hipótesis específica 4	57
Tabla 23. Coeficientes o estandarizados. Hipótesis específica 4	57

Índice de figuras

Figura 1. Presentación grafica general de la hipótesis planteada	3
Figura 2. Teoría de la motivación de Herzberg	6
Figura 3. Teoría de factores de higiene.....	7
Figura 4. Teoría de la motivación	8
Figura 5. Teoría de la equidad	9
Figura 6. Teoría de la equidad entradas (inputs).....	9
Figura 7. Teoría de las salidas (inputs)	10
Figura 8. Teoría Y y teoría X de McGregor (1960)	12
Figura 9. Teoría motivacional de McClelland	13
Figura 10. Teoría de las expectativas de Vroom	14
Figura 11. Teoría de modelo de motivación	15
Figura 12. Teoría del establecimiento de metas.....	17
Figura 13. Teoría del reforzamiento	18
Figura 14. Teoría de la reducción de impulsos.....	21
Figura 15. Teoría de la autoeficacia de bamdura	23
Figura 16. Teoría de la Teoría de la percepción subjetiva de competencia	25
Figura 17. Resumen de ítems planteados por variables y dimensiones.....	27
Figura 18. Presentación grafica de covarianzas de los ítems y dimensiones de la variable "motivación"	29
Figura 19. Presentación grafica de covarianzas de los ítems y dimensiones de la variable "desempeño laboral"	30
Figura 20. Presentación grafica de covarianzas de los ítems y dimensiones de la variable "desempeño laboral"	31
Figura 21. Medidas de variables y dimensiones.....	38
Figura 22. Grafica de conclusiones	58
Figura 23. Grafica de conclusiones	63
Figura 24. Resultado de Validez: Calculo de V. de Aiken	82
Figura 25. Cálculo de la muestra.....	88
Figura 26. Base de datos (Excel)	89

Resumen

Investigación que planteó como objetivo determinar la influencia de la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria (y de sus dimensiones incentivos, salario económico del trabajo, capacitación y ambiente laboral). En la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021. Así mismo, se consideró en la metodología un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con nivel explicativo y descriptivo, de diseño no experimental y con corte transversal. La población estuvo conformada por los trabajadores de la empresa estudiada 80 trabajadores. La muestra del estudio fue de 80 trabajadores. La técnica que se aplicó fue la encuesta de modalidad virtual. El instrumento constó de 26 ítems, el cual fue validado cualitativamente y cuantitativamente, avalado por 3 jueces expertos con el coeficiente de V. Aiken de 1,00; los resultados de confiabilidad dieron valores de 0,666 alfa de Cronbach general y 0,545 y 0,534 de dos mitades de Guttman. Se obtuvieron resultados de pruebas de normalidad, estadísticos descriptivos generales y también por ítems, además de inferenciales. Se concluyó que la motivación incide significativamente en la productividad en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021 (sig. = 0,000; $r^2 = 0,512$) así como las dimensiones incentivas, salario económico del trabajo, capacitación y ambiente laboral (sig. = 0,000 $r^2 = 0,513$; sig. = 0,000, $r^2 = 0,247$; sig. = 0,000, $r^2 = 0,314$; y sig. = 0,000, $r^2 = 0,396$ respectivamente).

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, gestión de organizaciones

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of motivation and its incidence on work performance in the insurance office of a hospital institution (and its dimensions: incentives, economic salary, training and work environment). In the insurance office of a hospital institution, Lima, 2021. Likewise, a quantitative approach was considered in the methodology, applied, with an explanatory and descriptive level, non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of the workers of the company studied, 80 workers. The study sample consisted of 80 workers. The technique applied was the virtual survey. The instrument consisted of 26 items, which was validated qualitatively and quantitatively, endorsed by 3 expert judges with the V. Aiken coefficient of 1.00; the reliability results gave values of 0.666 Cronbach's alpha general and 0.545 and 0.534 of two halves of Guttman. Results were obtained from normality tests, general descriptive statistics and also by items, as well as inferential statistics. It was concluded that motivation significantly affects productivity in the insurance office of a hospital institution, Lima, 2021 (sig. = 0.000; $r^2 = 0.512$) as well as the dimensions incentives, economic salary of work, training and work environment (sig. = 0.000 $r^2 = 0.513$; sig. = 0.247, $r^2 = 0.064$; sig. = 0.003, $r^2 = 0.056$; and sig. = 0.165, $r^2 = 0.042$ respectively).

Keywords: Motivation, job performance, organizational management

I. INTRODUCCIÓN

Como realidad problemática, es transcendental reiterar que la motivación y el desempeño laboral caminan de la mano y más aún en estos tiempos con la globalización de tal modo que las empresas deberían priorizar, el estado mental de los colaboradores debido que a ellos se debe la productividad de las mismas. La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de toda institución hospitalaria son temas que cada vez tienen mayor importancia para realizar investigaciones ya que, considerando que la motivación que tienen un colaborador de una empresa privada y una pública son manejados de distinta manera, Existen estudios relacionados a los temas antes referidos. Por lo que la motivación es un factor psicológico mediante los cuales manifiestan su conducta (Stoner, 1996).

La inclusión de la motivación no solo se centra en el ámbito psicológico, sino que su aplicación ha pasado al sector industrial a nivel global por lo que es más común en estos días, ya que se toma en cuenta desde las pymes hasta las organizaciones de renombre tales como Apple, Amazon, Microsoft, Facebook, en el Perú podemos mencionar al Backus, Grupo Romero, etc. Por ejemplo, en el Perú el sector minero siendo este un área el cual representa un reto para los colaboradores ya sea por el ambiente de trabajo o la ubicación de la zona de trabajo y sus condiciones climáticas por lo cual se busca tenerlos motivados para que no solo sean productivos, sino para evitar la fuga de talentos (Gestión TV, 22 de julio de 2019). Otro caso de una aplicación exitosa de la motivación se puede encontrar en Amazon preocupándose por su personal que trabaja en el área de empaquetado y la monotonía de sus labores, para esto emplea los juegos de videos como distractores para aumentar la productividad (TRT español, 24 de noviembre de 2021).

En el Perú el sector salud se ha visto muy afectado producto de la pandemia tanto para los trabajadores del sector salud como para los pacientes por lo cual se plantean diversas formas para motivar al personal los cuales están en la primera fila debido a esta emergencia sanitaria, la motivación mejoraría la productividad de los profesionales del sector salud los cuales se encuentran afectados por las nuevas variantes de la enfermedad que se presentan con el tiempo.

Para Flores, Garduño y Apáez (2010), el planteamiento del problema consiste en la descripción de un determinado contexto que se presenta en una investigación, para lo cual

se selecciona un tema el cual se desea estudiar, ya que cada autor posee un punto de vista totalmente distinto por lo cual cada vez que se investiga un tema específico se puede encontrar nueva información que enriquezca los conocimientos previos.

En este caso el problema general de la investigación fue: ¿cómo incide la motivación en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021?

Y en cuanto a los problemas específicos fueron: ¿cómo inciden los incentivos en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021?, ¿cómo incide los salarios económicos del trabajo en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021?, ¿cómo incide la capacitación en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021?, y ¿cómo incide el ambiente laboral en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021?

El estudio se justifica teóricamente. De acuerdo Fernández (2020), este modelo de estudios tiene la característica de generar un debate entre las partes implicadas mediante teorías, la contratación de resultados de conocimientos existentes.

El estudio se **justifica metodológicamente**. De acuerdo Fernández (2020), este modelo de estudios tiene la característica de un nuevo método o estrategias que generen información y conocimientos fiables para próximos estudios.

El estudio se **justifica prácticamente**. De acuerdo Fernández (2020), este modelo de estudios tiene la característica de buscar una mejora en los estudiantes sin importar el grado de instrucción.

Adicionalmente, el **objetivo general** de la investigación fue: determinar la influencia de la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021

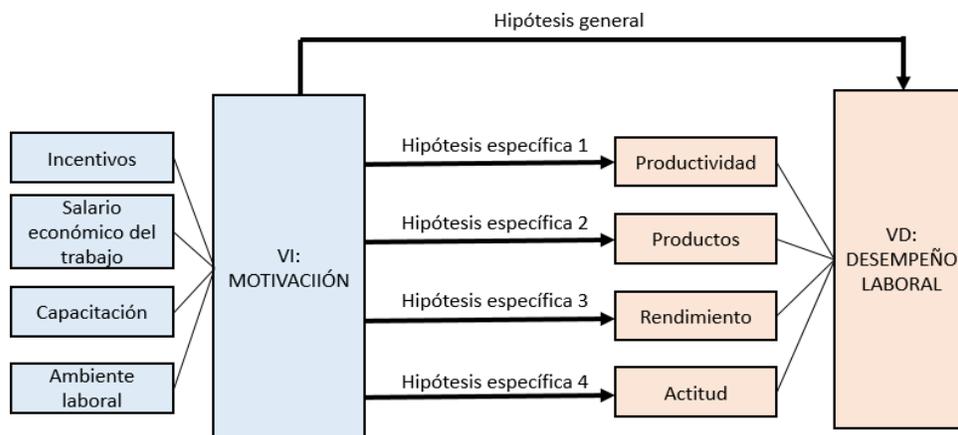
Y en cuanto a los **objetivos específicos**, estos fueron: determinar la influencia de los incentivos y su incidencia en desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021, determinar la influencia de los salarios económicos del trabajo y su incidencia en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021, determinar la influencia de la capacitación y su incidencia en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021, y determinar la influencia en el ambiente laboral y su incidencia en el desempeño laboral en

la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021

Por último, se planteó como **hipótesis general**: la motivación incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021.

Además, las **hipótesis específicas** fueron: Los incentivos inciden significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021, Los salarios económicos del trabajo incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021, la capacitación incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021, y el ambiente laboral incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021

Figura 1. Presentación grafica general de la hipótesis planteada



Nota: Elaborado por el autor con el programa Microsoff Power Point.

II. MARCO TEÓRICO

En este estudio se examinaron **trabajos previos**, los cuales se puntualizan a continuación:

En Kungsbäcksvägen (Suecia), Haider (2022), en su investigación desarrollo un estudio correlacional, cuyo objetivo general fue examinar el impacto de la motivación laboral en el desempeño laboral. El enfoque fue cuantitativo, así mismo la muestra fue tomada a 240 trabajadores. La prueba estadística utilizada fue la regresión lineal (sig.= 0.010; $r^2 = 0.487$). En base a los resultados se determinó un impacto negativo del estrés laboral en el trabajo, la motivación y el impacto positivo de la motivación en el desempeño laboral.

En Java Oriental (Indonesia), Hidayah y Tobing (2018), los investigadores desarrollaron un estudio correlacional, cuyo objetivo fue determinar la correlación entre las variables de satisfacción laboral, motivación y compromiso organizacional para rendimiento de los empleados. El enfoque fue cuantitativo, del mismo modo conto con una muestra de 55 empleados. La prueba estadística utilizada fue la regresión lineal (sig.= 0.01; $r^2 = 0.236$). Se determinó que los resultados de este estudio revelaron un impacto negativo del estrés laboral en el trabajo, la motivación y el impacto positivo de la motivación en el desempeño laboral.

En Sumatra Septentrional (Indonesia), Jufrizen y Pulungan (2017), plantearon una investigación de tipo correlacional teniendo como objetivo determinar la influencia de los incentivos y desarrollo de carrera en el desempeño con la motivación como el medio variable. El enfoque fue cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 300 profesores. La prueba estadística utilizada fue la regresión lineal (sig.= 0.000; $r^2 = 0.650$). Se definido como resultado del estudio que el incentivo tiene una relación significativa con la motivación y el desempeño de los docentes.

En Accra (Ghana), Tetteh (2019), planteo una investigación cuyo objetivo general fue evaluar críticamente el impacto de la motivación y la mejora del rendimiento en Passion Air Ghana. El enfoque fue cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 209 empleados. La prueba estadística utilizada fue la regresión lineal (sig.= 0.000; $r^2 = 0.556$).

Se concluyó que en Passion Air Ghana, sería más prudente que los gerentes hicieran un equilibrio entre los factores monetarios y los factores no monetarios con más énfasis en el factor no monetario, ya que parece motivar mejor a los empleados.

En Chiclayo (Perú), Anaya (2021), en su trabajo de estudio cuyo objetivo general fue establecer la relación entre la motivación laboral y desempeño laboral en tiempos de COVID-19. El enfoque fue cuantitativo, la investigación se realizó con 70 trabajadores. La prueba estadística utilizada fue Rho de Spearman (sig.= 0.013; $r = -0.225$). Se concluyó que tanto la motivación y como el desempeño laboral guardan una relación indirecta entre sí es decir (mientras que una sube la otra baja) para el caso estudiado por el investigador

En Lima (Perú), Medina y Ortega (2021), desarrollo una investigación teniendo como objetivo establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en los centros de hemodiálisis privados. El enfoque fue cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 128 enfermeras. La prueba estadística utilizada fue Rho de Spearman (sig.= 0.000; $r = 0.551$). Se determinó en base a los resultados que la motivación laboral y el desempeño laboral guardan una relación positiva entre sí.

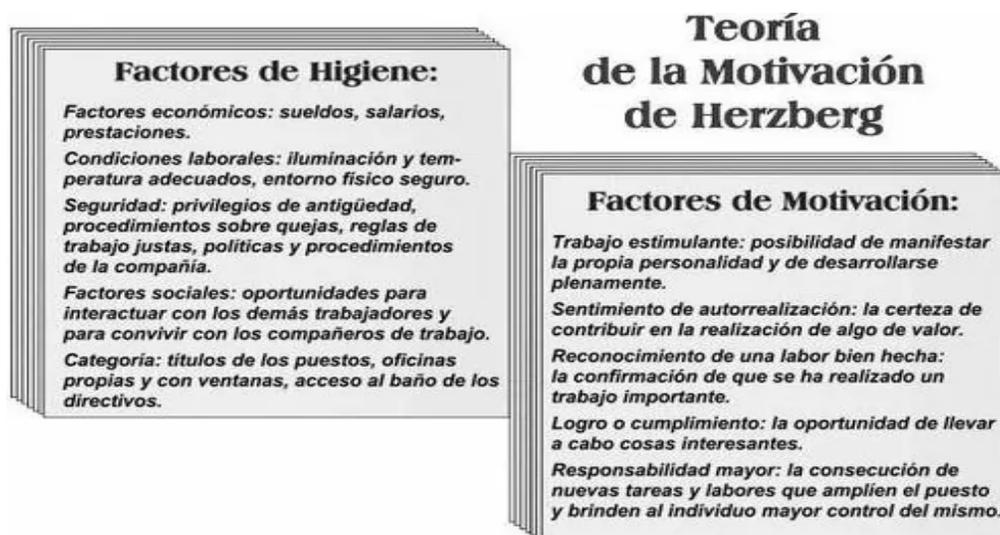
En Lima (Perú), Soto (2019), determinó para su investigación como objetivo general establecer la correlación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel. El enfoque fue cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 144 trabajadores. La prueba estadística utilizada fue Rho de Spearman (sig.= 0.000; $r = -0.534$). Se determinó que la relación existente es negativa para las variables motivación y el desempeño laboral.

En Trujillo (Perú), Castillo y Sánchez (2020) realizaron una investigación cuyo objetivo fue definir la dependencia que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería. El enfoque fue cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 40 enfermeras. La prueba estadística utilizada fue Rho de Spearman (sig.= 0.003; $r = 0.454$). Se llegó a la conclusión que las variables guardan una relación significativa, además que las condiciones dadas por el trabajo son las que marcan un mayor porcentaje de incidencia.

Por otro lado, se definen las **teorías relacionadas al tema**, que están simbolizadas por las variables de estudio.

Herzberg (1959) confirma que la motivación es de suma importancia para el funcionamiento no solo del individuo sino también de las organizaciones, por lo cual plasma la teoría de motivación-higiene, dentro de ella separa en dos factores a los cuales nombra como factores de motivación entre los que se pueden encontrar los estímulos, los sentimientos, logros o cumplimientos, etc. y el segundo factor de higiene acá se encuentra factores monetarios, condiciones laborales, factores sociales, etc.

Figura 2. Teoría de la motivación de Herzberg



Nota: Elaborado por la autora en base a Herzberg (155)

Entre los factores de higiene se encuentran a los que guardan una relación con el entorno o lugar donde se realizarían las funciones de los colaboradores, debido a que estos pueden perjudicar con el rendimiento de los mismos.

Entre los cuales encontramos:

- Los factores económicos: son aquel que contempla los sueldos y beneficios que perciben los colaboradores, los cuales deben estar de acorde con las funciones y responsabilidades de cada puesto.

- Condiciones laborales: en este punto se enfoca en la seguridad que percibe el colaborador no solo en cuanto a la infraestructura sino al equipo con el que labora en su día a día.
- Seguridad laboral: aquí se ven las políticas con las que cuenta la organización, las cuales se deben encontrar redactadas de forma clara y precisa para que no se preste hacia alguna malinterpretación.
- Factores sociales: en este punto se prioriza la socialización entre los colaboradores, fomentando el respeto mutuo.
- Beneficios adicionales: acá se pueden encontrar los servicios médicos u otros tipos de seguros que la organización ofrece a sus colaboradores.

Figura 3. Teoría de factores de higiene



Nota: Elaborado por la autora.

Por otro lado, los factores de motivación se relacionan con los cargos de cada puesto de

trabajo, influyendo en la productividad de los colaboradores.

Entre estos factores tenemos:

- Trabajo estimulante: en este punto se considera que la monotonía en el trabajo afecta en la productividad de los colaboradores lo cual les impide un pleno desarrollo de sus funciones.
- Logro y autorrealización: los logros de satisfacción influyen de manera positiva en los colaboradores, favoreciéndolos en el plano individual.
- Reconocimiento: la productividad de los colaboradores se ve influida en parte por el reconocimiento que estos reciben después del cumplimiento de alguna función de manera sobresaliente.
- Responsabilidad: en este punto se centra en darle libertad a los colaboradores apelando a sus sentidos de responsabilidad y delegándoles funciones.

Figura 4. Teoría de la motivación



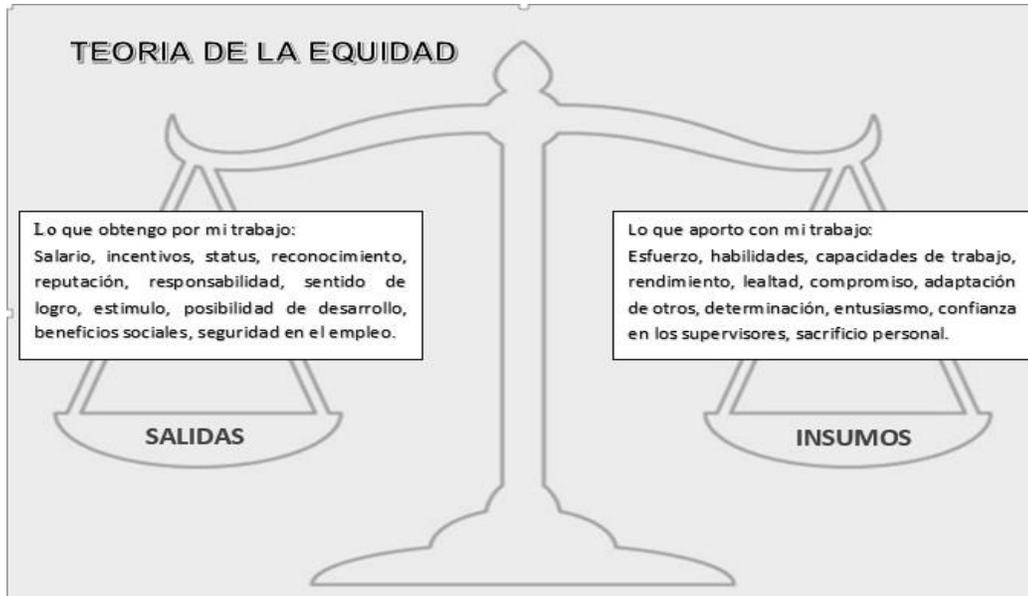
Nota: Elaborado

por la autora.

Adams (1965) reafirma en su teoría de la equidad que los colaboradores mantienen una percepción con relación al trato que reciben justo o injusto, esto se puede reflejar en su eficacia por lo cual esta percepción que tiene el colaborador se relaciona más a un estado mental inducido por juicios personales por lo cual se recomienda una buena

comunicación con los colaboradores buscando una igualdad que se ve reflejado en dos aspectos el rendimiento y la equiparación con otros.

Figura 5. Teoría de la equidad



Nota: Elaborado por la autora

Dentro de la teoría de la equidad se toman las entradas y las salidas:

Teoría de la equidad entradas (inputs): Esta teoría ayuda a la calidad y cantidad de los aportes de los colaboradores en sus labores. Entre estos *inputs* se encuentran tiempo, esfuerzo, lealtad, trabajo duro, compromiso, capacidad, adaptabilidad, flexibilidad, tolerancia, determinación, entusiasmo, sacrificio personal, confianza en los superiores, apoyo de los colaboradores, colegas y habilidades.

Figura 6. Teoría de la equidad entradas (inputs)

TEORÍA DE LA EQUIDAD ENTRADAS (INPUTS)



Nota: Elaborado por la autora

Teoría de las salidas (outputs): se limitan a los resultados positivos y negativos que una persona observa que un colaborador ha cometido como resultado de su trato con otro. Estos pueden ser tangibles e intangibles. Entre ellos tenemos a la seguridad laboral, el afecto, los salarios, los beneficios hacia los colaboradores, los gastos, el reconocimiento, la reputación, la responsabilidad, el sentido de logro, los elogios, las gracias, los estímulos.

Figura 7. Teoría de las salidas (inputs)



Nota: Elaborado por la autora

Así, mismo las definiciones teóricas de las variables, se describen a continuación:

En base a la variable motivación laboral se define el esfuerzo que realiza un determinado sujeto o un grupo específico de personas con el fin de alcanzar una determinada meta, ya sea por benéfico propio o del grupo al cual pertenece, esto aplicado a nivel organizacional se refleja en las metas que tiene la organización sumándole los valores de la organización, así como su cultura organizacional. Robbins (1999).

De este modo, el desempeño laboral se relaciona con las necesidades y metas del individuo por lo cual cada persona tiene un desempeño distinto, en cuanto a las organizaciones se trabaja para alcanzar una meta en común siguiendo determinadas reglas establecidas. Chiavenato (2000.).

Teoría X – Y de McGregor (1960)

La teoría X, con una visión derrotista del ser humano, refiere que las personas son perezosas y no les gusta trabajar es por ello que, para lograr las metas de la organización deben ser motivados a través del castigo, supervisados y presionados, del mismo modo los colaboradores evaden compromisos. La gran mayoría de colaboradores priorizan la seguridad sobre todos los factores relacionados con el trabajo mostrando así poca ambición laboral. Para sintetizar el fundamento de la motivación de la teoría X es el binomio recompensa- penalización. Los jefes optan por conductas de liderazgo que implica autoridad ya que, son los responsables del equipo de trabajo teniendo como resultado la obtención de las metas.

La teoría Y define que la principal función de la dirección es la creación de ambientes apropiados para los colaboradores, de este modo puedan aplicar todas sus habilidades, logrando sus metas personales, a su vez colaborando con el logro de las metas organizacionales, así logrando la satisfacción de ambas partes. Bajo esta teoría se propone un liderazgo con mayor participación por parte de los colaboradores de este modo logrando una identificación con la organización. Todo lo contrario, a la teoría X, debido a que la teoría Y plantea que el ser humano

considera al trabajo como una motivación, por lo cual no se encuentran presionados u obligados en sus puestos de trabajo.

Figura 8. Teoría Y y teoría X de McGregor (1960)



Nota: Elaborado por la autora

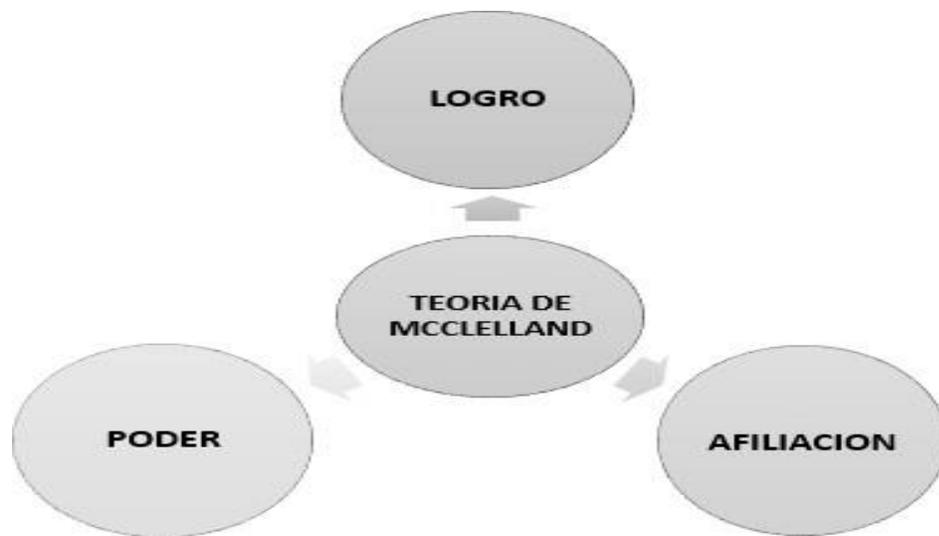
La teoría motivacional de McClelland

Esta teoría posee una mayor aplicación en las organizaciones a lo cual McClelland lo divide en tres tipos de motivación las cuales son:

- La motivación por afiliación hace referencia a que los seres humanos tienen la necesidad de formar grupos, colaborar y saber las opiniones de los demás, en algunos casos esto último es más importante. Este tipo de motivación no es reciente, sino que se aplica desde los inicios de la humanidad. Para McClelland las personas que desarrollan la motivación por afiliación cumplen un papel más de empleados que líderes, debido a que no poseen las cualidades necesarias para fijar objetivos

- La motivación por logro hace referencia que las personas que sobresalen en este aspecto encuentran su motivación en los retos, con un estilo de trabajo más individual, por lo que necesitan conocer las opiniones sobre su desarrollo.
- La motivación del poder esto aplica en las personas que gustan de la competitividad, debido a que se encuentran en la búsqueda de un reconocimiento de las demás personas, así como de la sociedad, pero priorizando sus propios intereses. McClelland los divide en dos poderes personales en cual solo busca el mayor beneficio personal, mientras que el poder socializado está más enfocado en el beneficio de los demás.

Figura 9. Teoría motivacional de McClelland



Nota: Elaborado por la autora

Teoría de las expectativas de Vroom

Esta teoría indica que las personas se comportan de una forma determinada dependiendo de las recompensas que pueden obtener al finalizar una determinada labor, así mismo esta teoría plantea tres aspectos los cuales son:

- Valencia
- Instrumentalidad
- Expectativa

La valencia aquí la persona realiza una valoración de lo que puede obtener (un mejor salario, un ascenso), para esto es de suma importancia que el individuo determine el nivel de recompensa que desea obtener.

La instrumentalidad es importante debido a que se debe medir cuáles son las probabilidades de obtener una gratificación (bono) al llevar un trabajo óptimo. Esto varía según la organización.

La expectativa esto se encuentra ligado a la misma persona, así como la fe que tiene en sí mismo para poder lograr su objetivo o meta y así conseguir la recompensa.

Figura 10. Teoría de las expectativas de Vroom



Nota: Elaborado por la autora

Teoría de jerarquía de Alderfer – Teoría ERC.

En esta teoría Alderfer a diferencia de Maslow sostiene que la motivación puede ser dividida en tres conjuntos los cuales se las cataloga como necesidades de primera orden; entre ellas tenemos a la existencia, relaciones y crecimiento.

Alderfer define a los tres conjuntos; la existencia como, la necesidad de cubrir lo más básico del ser humano en el plano material, acá se pueden incluir a las necesidades fisiológicas y seguridad de Maslow. Como segundo tenemos a las relaciones, esto se entiende como las personas poseen la necesidad de generar relaciones interpersonales con los demás, esto se puede asimilar a la necesidad catalogada como social de Maslow, por último, tenemos al crecimiento, esto se puede apreciar en el deseo de las personas de autosuperación.

Por otro lado, esta teoría posee una diferencia marcada con la teoría de Maslow, dado que en la teoría de Maslow se habla sobre jerarquías que deben ser satisfechas en su totalidad para poder pasar al siguiente escalón de la pirámide, por otro lado, la teoría de Alderfer sostiene que no es necesario satisfacer completamente cualquiera de los conjuntos, si no que se pueden satisfacer varias al mismo tiempo, es decir no existe una jerarquía estricta como en la teoría de Maslow.

En conclusión, la teoría de ERC depende más de los conocimientos o experiencias que posee un determinado individuo, es decir la necesidad de satisfacción va depender de la persona debido a que una persona con un grado académico superior, así como en el ambiente en el que se desarrolló pueden influir en el nivel o grado para satisfacer una determinada necesidad, debido a que pueden priorizar las necesidades en diferentes escalas.

Figura 11. Teoría de modelo de motivación

MODELO ERG DE LA MOTIVACIÓN



Nota: Elaborado por la autora

Teoría del establecimiento de metas

Esta teoría fue planteada por Edwin Locke, en el cual hace referencia como la motivación se ve afectada dependiendo de lo que se puede conseguir al completar una determinada tarea o función que se les fue asignada, esto también se les pueden considerar como la importancias de los incentivos para la motivación, por ende se propone que la motivación va relaciona con la dificultad a la hora de la obtención de los objetivos, es decir a mayor dificultad mayor recompensa por lo que los individuos se automotivan para conseguir dicho objetivo.

El compromiso hacia las metas planteadas es de suma importancia debido a que cumplen una función primordial dado que, va depender que las matas fijadas sean importantes y que se puedan alcanzar, esto genera que los individuos se motiven para su obtención, de caso contrario que al plantearse objetivos que las personas consideren inalcanzables pasaran a dejarlas de lado generando una perdida a nivel personal u organizacional.

Así mismo es importante cuando se participa en el momento de fijar las metas, debido a que se produce intercambio de ideas lo cual generaría diversas estrategias o posibles soluciones para la realización de las metas planteadas. En cuanto a la dificultad de las funciones esto puede ser perjudicial, dado que si uno de los empleados los percibe como muy agobiantes perderá interés. Las expectativas que se genera de un objetivo son cruciales para los individuos debido que los llena de confianza, esto al saber que pueden

lograr lo, la autoeficacia va depender de la confianza que tiene la persona sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar una determinada actividad, por lo que potenciar la confianza de los colaboradores sobre ellos mismos daría un plus y nos acercaría un paso a la realización de los objetivos. Por último, la retroalimentación es importante, porque genera autoconfianza por parte de los individuos que forman parte del proyecto o trabajo asignado.

Figura 12. Teoría del establecimiento de metas



Nota: Elaborado por la autora

Teoría del reforzamiento

Esta teoría fue postulada por el psicólogo Burrhus Frederic Skinner, este postulado plantea que el comportamiento del ser humano depende del entorno en el que se encuentra, es decir de los diversos estímulos a los que se encuentra expuesto. Por ello aplico un método de experimentación mediante el cual obtuve como resultados que dependiendo del estímulo se puede obtener una respuesta distinta del individuo la cual puede ser positiva o negativa, del mismo modo esto no solo aplica con las personas, sino

también con los animales, en conclusión, los seres vivos tienden a repetir una determinada conducta si es reforzada positivamente como negativamente.

Los tipos de reforzamientos planteados son dos; los reforzamientos positivos esta se aplica cuando se obtiene una respuesta espera por una determinada persona, esto por medio de incentivos que llevan a que dicha conducta se repita de manera más constante, un ejemplo de este tipo de reforzamiento se puede apreciar en el adiestramiento de los canes a los cuales se les refuerza de manera posita cuando realizan una determinada orden plantada por sus entrenadores.

Dentro de los reforzamientos positivos tenemos a los primarios que están compuestos por acciones que generan una propia satisfacción tales como; viajar, comer, jugar. Etc.

Los reforzamientos secundarios se obtienen mediante los conocimientos y sonajenos al individuo, tales como las relaciones interpersonales, dinero.

Por último, los reforzamientos negativos no son lo que popularmente se considera como castigos, son todo lo opuesto a ellos estos se emplean para incrementar el porcentaje de respuestas por medio de la eliminación de las respuestas negativas.

Figura 13. Teoría del reforzamiento



Nota: Elaborado por la autora

Teoría de la reducción de impulsos

La hipótesis de la disminución del impulso fue creada por el conductista Clark Hull como método para dar sentido al aprendizaje, la inspiración y la conducta. A la luz de los pensamientos propuestos por otros estudiosos significativos como Pavlov, Watson, Darwin y Thorndike, y ampliados por su colega y neoconductista Kenneth Spence, esta hipótesis depende enérgicamente de la idea de homeostasis. Significado de homeostasis Webster caracteriza la homeostasis como el mantenimiento de circunstancias fisiológicas internas moderadamente estables (como el nivel de calor interno o el pH de la sangre) en criaturas superiores bajo circunstancias naturales fluctuantes. En el discurso mental, la homeostasis es la forma más común de salvar el estado mental y profundo estable y seguro de un singular bajo diversas tensiones mentales. La homeostasis también se refiere a la armonía o el equilibrio que resulta en el desenvolvimiento de un individuo. Básicamente, es un estado en el que se satisfacen todas las necesidades de una entidad orgánica. Si, por ejemplo, un individuo se ha despertado de un descanso, ha ido al baño y ha comido, la persona llega a un lugar específico en el que se encuentra suelta y en un estado en el que la persona en cuestión no quiere satisfacer otras necesidades fundamentales. Sin embargo, en el caso de que un individuo se despierte a las 5 de la mañana, practique y no haya comido nada, lo más probable es que quiera satisfacer necesidades reales específicas, como la comida. Pero, de nuevo, debido a la necesidad de satisfacer sus necesidades fisiológicas, el individuo sigue esta necesidad tratando de lograr la homeostasis. Presunciones de la hipótesis de la impulsión-decreción de la inspiración La hipótesis de la impulsión-decreción habla de la respuesta de una forma de vida en una ocasión en la que sus necesidades reales se ponen a prueba y son inestables. Debido a la agravación del grado de homeostasis de la forma de vida, se crea una motivación para satisfacer esa necesidad particular para liberar al individuo de nuevo del malestar. Los dos términos empleables que se subrayan aquí son 'impulso' y 'disminución'.

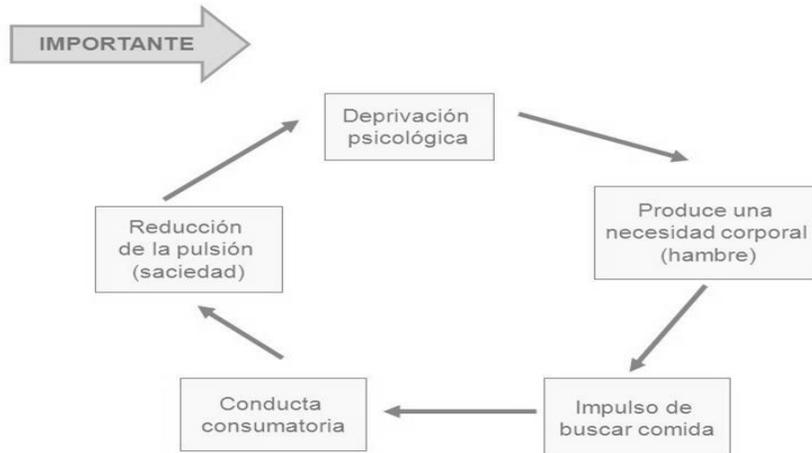
Según Hull, 'impulso' alude a "una condición de tensión o excitación provocada por necesidades naturales o fisiológicas". Estas necesidades pueden ir desde las pulsiones esenciales, como el ansia, la sed y la necesidad de calor, hasta las pulsiones opcionales,

como el respaldo social y el dinero. Sea cual sea el tipo de pulsión, se acepta que todas las pulsiones provocan una condición no deseada que requiere una disminución. En el momento en que alguien está ansioso, siente una molestia específica unida a una necesidad creciente de satisfacer su anhelo. Aquí es donde entra la "disminución de la pulsión". En el momento en que un individuo se encuentra en una condición de malestar real, ya sea por el anhelo, la sed o la necesidad de cubrirse, el singular quiere disminuir la angustia que la persona se encuentra a partir de ahora. Esta respuesta específica es natural en las personas debido a nuestro impulso de resistencia. Además, a largo plazo, el deseo aumenta con frecuencia debido a que el grado de angustia se fortalece comparativamente. Para disminuir la incomodidad (como el apetito) que el individuo siente a partir de ahora, la persona en cuestión podría ir a la tienda, comprar comida, cocinar y después comer. Cuando se satisfacen las necesidades del singular, la persona vuelve a la homeostasis y disminuye el impulso de satisfacer sus requerimientos. Propensión y conducta Hull y Spence aceptaron que la idea de la disminución de la motivación es uno de los factores importantes que se suman al aprendizaje y la conducta. A medida que el ciclo avanza y se repite, descubrimos cómo adaptarnos a la angustia que sentimos. Para disminuir el grado de angustia que experimentamos, realizamos una actividad (conducta) que nos permitirá obtener un premio, que para esta situación, es una disminución del malestar. Si se le da comida a un perro cada vez que hace una determinada proeza, por ejemplo, rebotar, se fomenta una propensión que puede influir en la manera de conseguir comida. Cuando el perro entienda y descubra que los saltos van acompañados de comida, habrá una buena oportunidad de que, cuando tenga hambre, realice el salto como forma de pedir comida.

Una motivación o un premio asumen un papel vital en la creación de una propensión o conducta. Los estudios demuestran que cuanto antes se le dé un premio a un individuo después de realizar una actividad, más convincente será el grado de moldeamiento. Para que alguien fomente una propensión exitosa, los componentes asociados a toda la interacción deben ser claros. En el momento en que se le da comida a un canino después de realizar la acrobacia del salto, hay una probabilidad más notable de que el canino relacione directamente el secreto con la comida. Conducta.

Figura 14. Teoría de la reducción de impulsos

Teoría de la reducción del impulso. C. Hull



Nota: Elaborado por la autora

Teoría de la autoeficacia de Bandura

Bandura, el padre de la hipótesis de la auto viabilidad, introdujo un modelo de funcionamiento humano a la luz de dos normas clave. Por un lado, la presencia de una comunicación correspondiente entre el clima, la conducta y el individuo. Por otro, la significación de una progresión de factores mentales que permiten aprovechar el clima, fomentar las habilidades y destrezas, ponderarse a sí mismo y evaluar, guiar y persuadir la propia conducta. Posteriormente, Bandura se centró en la significación del movimiento mental comprometido con la representación de los objetivos, la expectativa de las consecuencias plausibles de las diferentes actividades, la creación de atribuciones en vista de las victorias y decepciones pasadas y la evaluación de la auto viabilidad. En este sentido, entre sus compromisos fundamentales cabe destacar su concentración en lo pretendido por los supuestos de autoadecuación y control individual en la estructura particular del curso de la autogüía de la conducta. Componentes de la hipótesis de Bandura sobre la auto viabilidad y el control individual. Para Bandura, uno mismo aborda una disposición de la autogüía de conducta a través del discernimiento y la evaluación.

de la propia manera de comportarse. Se trata, en consecuencia, de ciclos de control individual que pueden cambiar a partir de una circunstancia y luego en la siguiente y después de un tiempo. No tienen, de este modo, una fuerza transitoria extraordinaria ni una consistencia transaccional. De este modo, Bandura piensa que lo que tienen los individuos no es en definitiva una autoidea, entendida como algo estable y duradero, sino más bien autoideas que cambian y son diferentes según los minutos y las circunstancias. A decir verdad, el autorretrato mental es el producto final del curso de contención, reconociendo tres fases en este ciclo: autopercepción, ciclos de juicio y autorreacción. La autopercepción aborda la percepción del sujeto sobre su propia forma de comportarse, captada en su totalidad (actividades, objetivos, técnicas, sentimientos...). Es realmente crítico que el individuo disponga de datos consistentes sobre su forma de comportarse, para presentar rectificaciones o reclasificar los objetivos si es importante. Procesos de juicio Los procesos de juicio comprenden la evaluación del sujeto sobre su forma de comportarse, a la vista de una progresión de normas que ha estado esperando de los modelos internos y del autoapoyo. La autorreacción sugiere la respuesta que se produce en el individuo tras las dos etapas anteriores. En efecto, incluso en aquellos ejercicios coordinados y controlados a distancia, el individuo coordina la velocidad, el esfuerzo, la naturaleza del trabajo... La forma de comportarse se mantiene a la luz del hecho de que el sujeto evalúa ocasionalmente la mejora de la forma de comportarse, dando premios y satisfacción asumiendo que se avanza, o presentando ajustes, intentando nuevos procedimientos, y ampliando el trabajo, en el caso de que se valoren las desviaciones del plan establecido. La posibilidad que cada individuo tiene sobre su viabilidad comprende un punto de vista focal dentro de la disposición de uno mismo.

Es, por tanto, un componente focal de uno mismo, junto con los ciclos de autoevaluación, siendo una de las perspectivas generalmente examinadas por Bandura. Los supuestos de autoviabilidad dan sentido a las consecuencias de no tardarse en la conducta. A partir de ahí, han recibido mucha consideración desde distintos ámbitos. Los supuestos de autoviabilidad aluden al juicio en torno a la capacidad de uno para realizar algo, para completar ejercicios específicos, para adaptarse eficazmente a circunstancias específicas. Por regla general, es el

discernimiento y la valoración de uno mismo como poseedor del límite y los activos individuales importantes para adaptarse a las diferentes circunstancias que uno afronta en su rutina diaria. Contrasta con las esperanzas de resultado, que también han sido propuestas por Bandura, en el sentido de que la última opción alude a la convicción sobre la probabilidad de lograr un resultado específico (relación entre los resultados de la conducta). En absoluto, como las anticipaciones de locus de control, Bandura afirma que éstas son explícitas de las circunstancias. En esta línea, diferentes investigadores sostienen que no son algo que describa al sujeto y lo caracterice de manera global, sino la visión de uno mismo como poseedor de activos adecuados para adaptarse a la circunstancia particular a la que se enfrenta. Para decirlo claramente, parece ser que uno de sus puntos de vista centrales es el trabajo que desempeñan en el control de la manera de comportarse. A pesar de que, además, parecen influir en los ejercicios que realizamos, en la diligencia con la que nos esforzamos en una circunstancia, en el tiempo que aguantamos en una empresa y en cómo son nuestras respuestas cercanas. La auto adaptación y los marcos de reacción Desde el punto de vista cognitivo, influyen en la forma en que el individuo espera y anticipa su futuro Desde el punto de vista motivacional, influyen en el apoyo y la expansión de la cantidad de esfuerzo para lograr el objetivo ideal.

Figura 15. Teoría de la autoeficacia de Bandura



Nota: Elaborado por la autora

Teoría de la percepción subjetiva de competencia

Esta hipótesis, como la mayoría de las especulaciones sobre la inspiración, tiene como antecedente la hipótesis de la inspiración de realización de Atkinson (1964) y McClelland (1961). Fue planteada por primera vez por White. Susan Harter (1975- 1980) amplía los detalles únicos de White con un sistema hipotético y un modelo funcional particularmente delicado para los cambios formativos que experimentan los jóvenes. La hipótesis esencial de esta hipótesis es que los individuos actúan espoleados por la necesidad de tener éxito en su circunstancia actual. Según esta dirección, todos los esfuerzos de los competidores responden a la necesidad de sentirse capaces. En consecuencia, el anhelo de los individuos es obtener resultados. Por lo tanto, un singular se sentirá más intrigado (impulsado) en una acción siempre que le ofrezca la valiosa oportunidad de sentirse productivo y dotado, lo que le proporcionará el deleite que estará relacionado con esta empresa. En cualquier caso, no basta con encontrar un éxito duradero para sentirse capaz y posteriormente sentirse realizado. Es vital que la tarea en la que uno ha tenido éxito sea adecuadamente problemática. Algunos creadores consideran que existe un nivel ideal de dificultad, ya que, si la tarea es excesivamente sencilla, el éxito no aporta ventajas mentales, pero si la tarea es demasiado complicada, la probabilidad de progreso es demasiado baja para que el trabajo merezca la pena o para que el resultado incluya algún dato sobre la capacidad del individuo. De este modo, las personas no ven la capacidad como algo indistinto en todos los espacios, y la sensación de habilidad es la consecuencia de la conexión de tres partes:

- 1) la habilidad mental, que se refiere a las exhibiciones escolares y académicas
- 2) la habilidad social, que se refiere a las asociaciones del singular con sus compañeros
- 3) la habilidad real, que se refiere a las exhibiciones en el juego y los ejercicios deportivos que requieren movimientos coordinados específicos.

Sin duda, la sensación de destreza es una variable decisiva para que todo vaya bien en el deporte y, lo que es más importante, para permanecer en él. Algunos investigadores han descubierto que los jóvenes deportistas se sienten más hábiles

real y socialmente que los no deportistas de una edad similar. Es vital darse cuenta de que los datos que permiten al joven competidor tener una sensación de capacidad no se asientan totalmente en el examen de los resultados obtenidos, sino también en los datos aportados por los compañeros de vida (tutores, mentores y compañeros), que son definitivos en la formación de esta inclinación. A la vista de esta hipótesis, se pueden formular algunas ideas instructivas para la preparación:

1) El tutor debería proponer emprendimientos en los que todos los competidores puedan ampliar su sensación de habilidad, tanto en el grado de resultados como en el nivel de las decisiones tomadas sobre la exposición.

2) Dado que los datos presentados por el mentor, los tutores y los espectadores son a todas luces determinantes en la construcción de la sensación de destreza en edades tempranas, la importancia de las decisiones tomadas sobre sus alumnos cuando juegan un recado no debería escaparse del mentor o del profesor.

3) El mentor debe saber que las fuentes de las decisiones de la habilidad vista fluctúan con la edad. Los niños pequeños aceptan que han sido capaces y han tenido éxito en un recado cuando los compañeros de vida en su circunstancia actual se lo hacen saber. Los niños, los jóvenes y los adultos jóvenes más consolidados juzgan su capacidad investigando los resultados que obtienen cuando realizan un movimiento.

Figura 16. Teoría de la Teoría de la percepción subjetiva de competencia



Nota: Elaborado por la autora

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque fue cuantitativo. De acuerdo con Hernández, Sampieri y Mendoza (2018), este enfoque de investigación se centra en la obtención de datos para su posterior análisis para lo cual se emplea diversas técnicas mediante el cual se marca un patrón de comportamiento en la población de estudio.

El tipo fue aplicado. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de investigación buscó predecir el comportamiento de los trabajadores a determinados estímulos laborales.

El nivel fue explicativo. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), este nivel de investigación buscó revelar por qué sucede dicho fenómeno y aclarar las causas del mismo.

El nivel también fue descriptivo. De acuerdo con Hernández, Sampieri y Mendoza (2018), este nivel de investigación se define, clasifica, divide o resume es decir la población se disgrega para fines del estudio.

El diseño fue no experimental. De acuerdo con Hernández (2006), este diseño de investigación no manipula la información es decir el investigador no interactúa con la población a fin de no afectar la veracidad de los datos recolectados.

El corte fue transversal. De acuerdo con Hernández, Sampieri y Mendoza (2018), este corte de investigación debido a que la recolección de los datos se realiza una sola vez durante la investigación, dado que su finalidad es describir el comportamiento de las variables en un instante explícito.

3.2 Operacionalización de las variables

Se aplicó una matriz de operacionalización de las variables (ver anexo 1). Según dicha tabla, los elementos de estudio son:

Variable independiente: Motivación

Dimensiones: incentivos, salario económico del trabajo, capacitación, ambiente laboral.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Dimensiones: Productividad, productos, rendimiento, actitud.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población fue considerada finita. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta característica significa que la población es el total de individuos a los cuales se investiga en un determinado lugar.

La población asciende a 80 trabajadores/clientes/usuarios/etc.

Según Hernández los autores mencionados la muestra es una porción representativa de la zona de estudio seleccionada para la exploración. Este estudio, conto con una muestra la cual ascendió a 67 trabajadores/clientes/usuarios/etc. Se obtuvo mediante el método probabilístico.

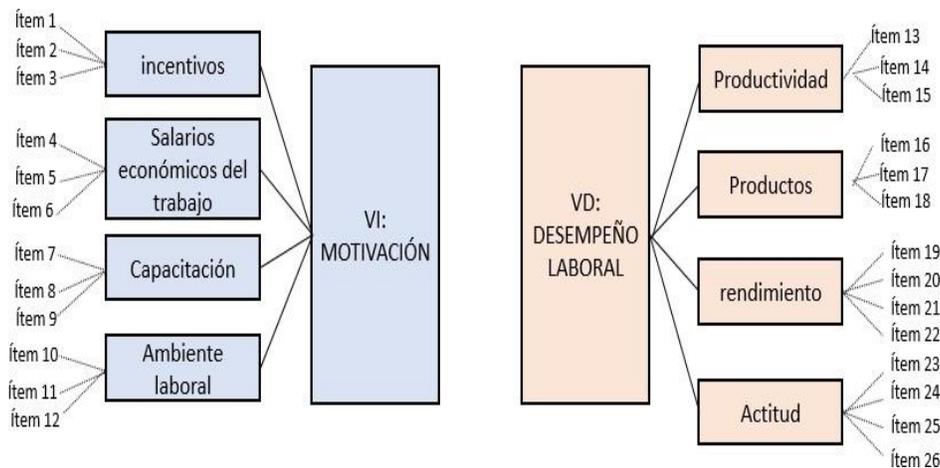
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada fue encuesta por lo siguiente Hernández, Fernández y Baptista (2014) permite la obtención de datos de una población de estudios para una investigación científica u otros.

El instrumento empleado es el cuestionario según el autor mencionado líneas arriba es medio por el cual contiene los ítems o preguntas redactadas que se emplearan para la recolección de los datos.

Por lo cual este cuestionario consta de 26 preguntas de las cuales 12 preguntas pertenecen a la primera variable y 14 a la segunda variable.

Figura 17. Resumen de ítems planteados por variables y dimensiones



Nota: Elaborado por la autora en base a los cuestionarios.

La validez de la investigación fue evaluada a través de un juicio de expertos, cuya opinión individual se encuentra en el anexo 6 y la decisión de aplicabilidad en el anexo 7. Motivo por el cual es instrumento es aplicable.

Tabla 1. Codificación de escala de Likert.

Alternativa de respuesta	Codificación
Siempre	1
Casi siempre	2
Muchas veces	3
Algunas veces	4
Nunca	5

Nota: Elaborado por los autores en base a codificación

Tabla 2. Resultado de juicio de expertos

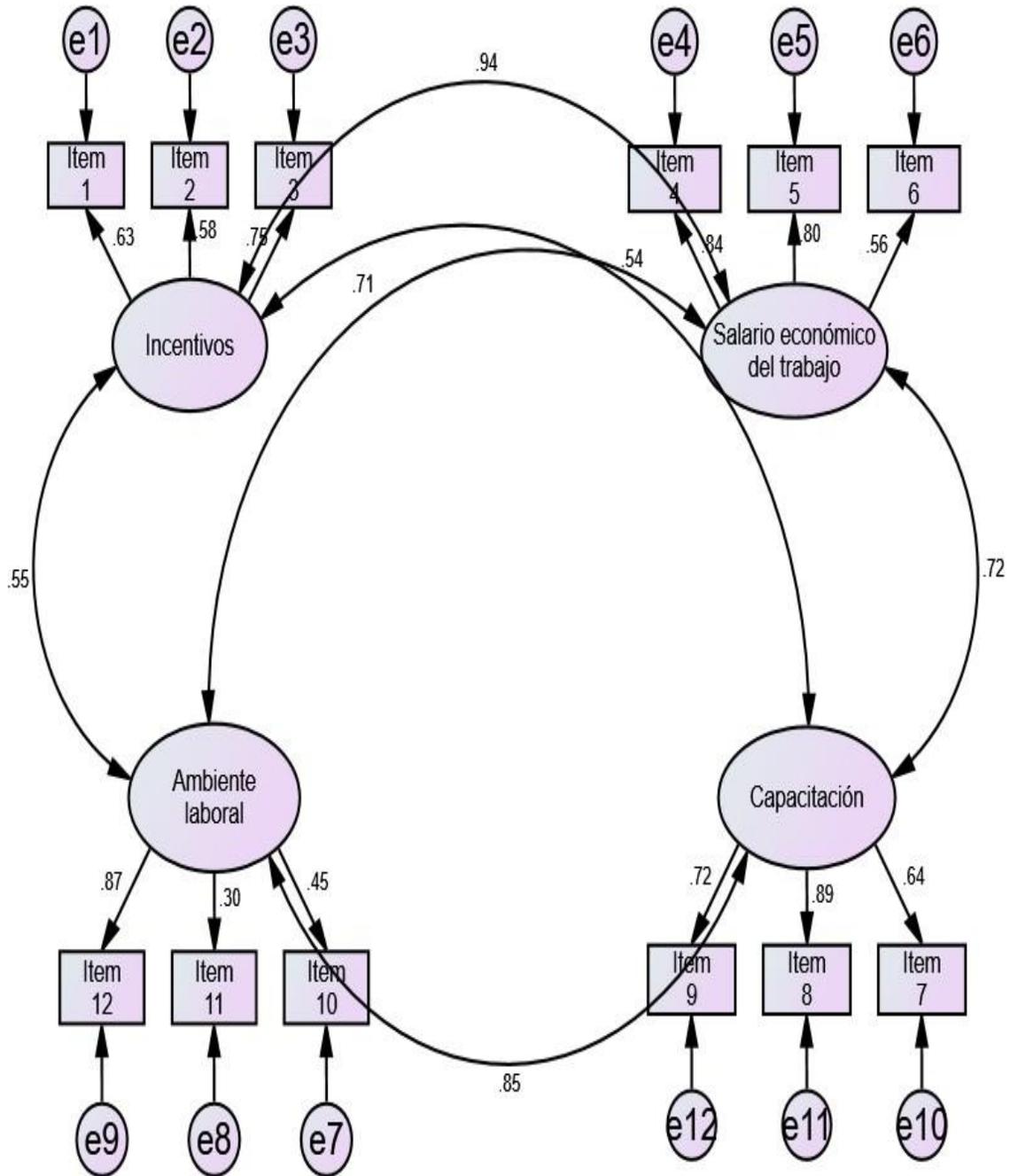
Experto	Opinión de aplicabilidad
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Aplicable
Dr. Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicable
Dr. Jesús Barca Barrientos	Aplicable

Nota: Elaborado por la autora.

Se aplicó un **análisis factorial confirmatorio** para las dos variables. Se determinó que la data muestra una robustez y consistencia interna en sus cargas factoriales (ver Anexo 16).

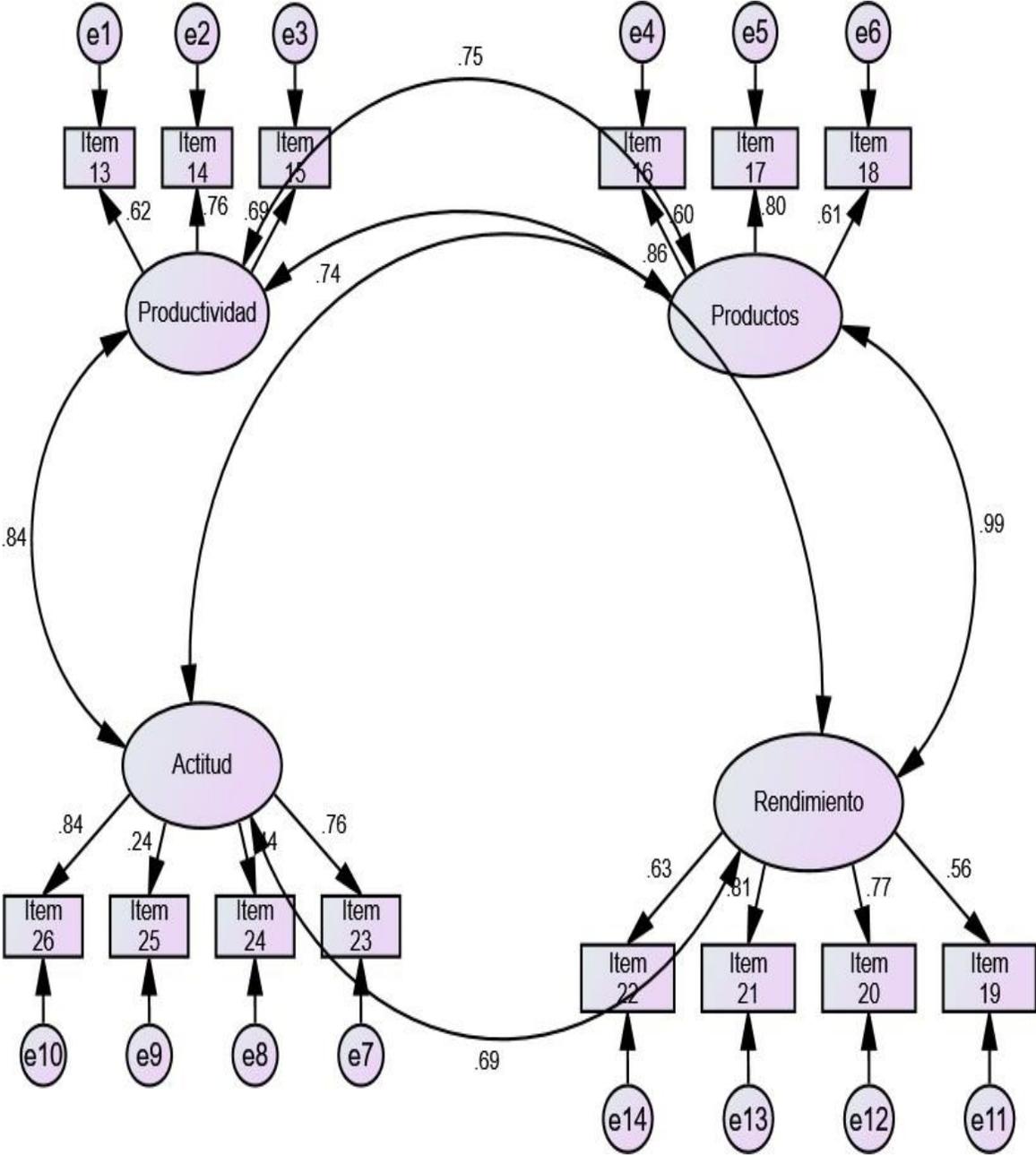
Por otro lado, se empleó el programa estadístico IBM SPSS AMOS para corroborar las **covarianzas de los ítems y dimensiones**. Obteniendo valores consistentes a 1.00. Información presentada en el Anexo 17.

Figura 18. Presentación grafica de covarianzas de los ítems y dimensiones de la variable "motivación"



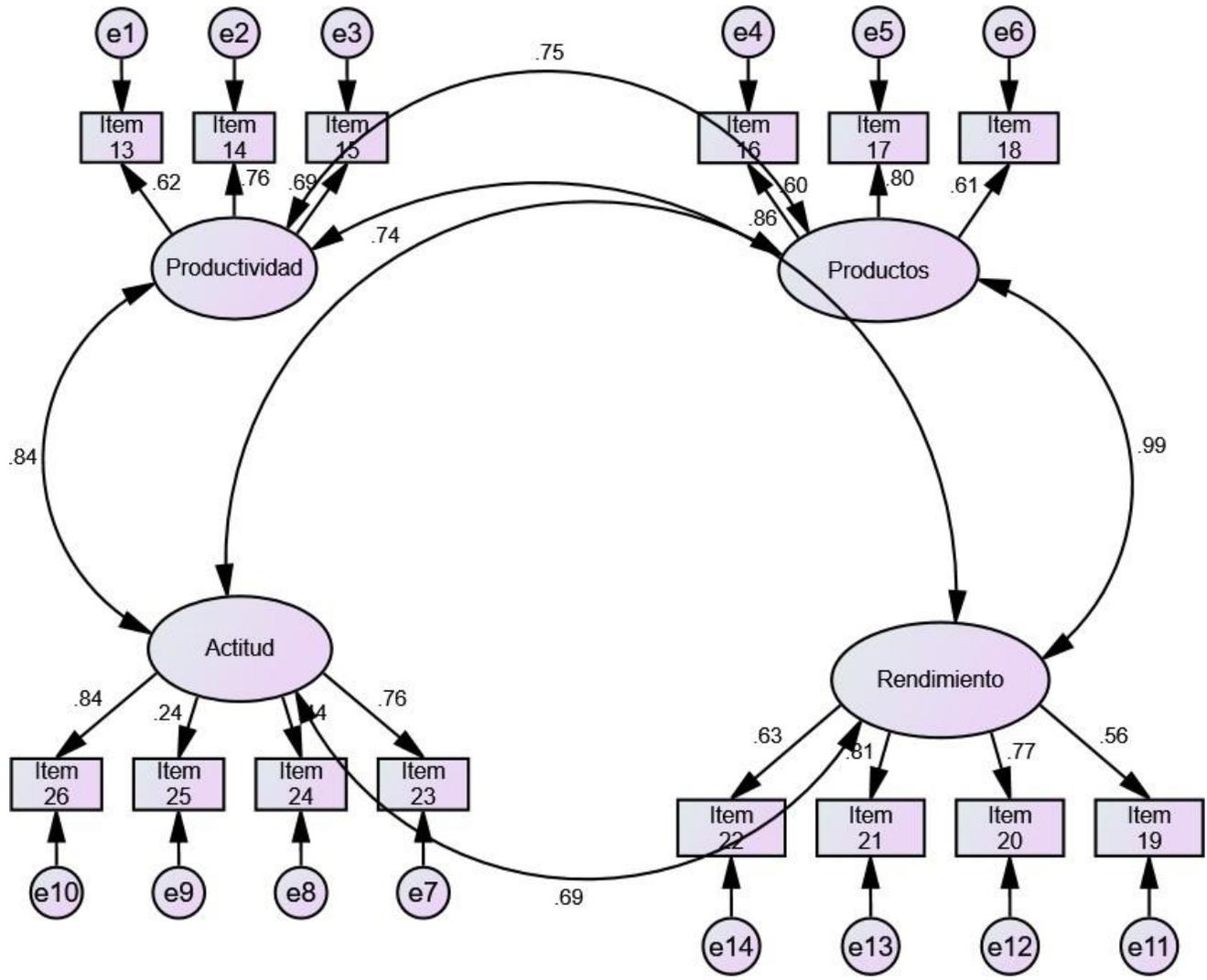
Nota: Elaborado por la autora en el programa IBM SPSS - AMOS

Figura 19. Presentación grafica de covarianzas de los ítems y dimensiones de la variable “desempeño laboral”



Nota: Elaborado por la autora en el programa IMB SPSS - AMOS

Figura 20. Presentación grafica de covarianzas de los ítems y dimensiones de la variable “desempeño laboral”



La **confiabilidad** se consiguió por medio del coeficiente de alfa de Cronbach, el cual dio como resultado los datos presentados en la Tabla 3. Según la tabla, la confiabilidad es alta para la primera variable y muy alta para la segunda variable

Tabla 3. Resultado de confiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach y Guttman

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de fiabilidad de ítems analizados
[0; 0,5[Inaceptable Pobre
[0,5; 0,6[Débil Aceptable
[0,6; 0,7[Bueno Excelente
[0,7; 0,8[
[0,8; 0,9[
[0,9; 1[

Nota: Elaborado por los autores en base a la valoración

Tabla 4. Resultado de confiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach

Variable	Coeficiente de alfa de Cronbach	Interpretación
Motivation	0.863	Confiabilidad alta
Desempeño Laboral	0.887	Confiabilidad alta

Nota: Elaborado por la autora

3.5 Procedimiento

Para esta investigación primero se realizó la coordinación con el responsable de la oficina de seguros de una institución hospitalaria ubicado en Lima para la autorización de la investigación se estableciendo la fecha de firma el 02 de junio del 2022, las

encuestas se desarrollaran mediante el formulario de Google , se tiene proyectado el mes de septiembre del 2021 emplear la encuesta a los 80 colaboradores donde adquiriremos los datos necesarios para la investigación a través de la herramienta estadística SPSS.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, debido a la población que participo de este trabajo superó las 50 personas, por ende, me permitió corroborar si los datos recogidos eran de frecuencia normal.

Se puntualizó los datos descriptivos generales, en el cual se comprime la información hallada por valores estadísticos, como el rango, la media, el valor mínimo y máximo, la desviación y la varianza estadística.

Asimismo, detallaron la información descriptiva por ítem, el cual se podrá visualizar la regularidad de las alternativas seleccionadas por las personas encuestadas y los porcentajes: general, válido y acumulado.

En último lugar, se ejecutó la prueba de hipótesis, para estipular cuál de los supuestos se acepta o se rechaza, a través de la prueba estadística de regresión lineal.

3.7 Aspectos éticos

Los datos empleados en esta investigación son fidedignos ya que, fue considerado los consiguientes principios éticos.

Honestidad Académica. - En la investigación realizada fue trabajada con integridad y honestidad de acuerdo a las fuentes brindadas es de suma importancia saber que se rechazada cualquier sesgo y artificiales informes.

Trasparencia en el uso de recursos para la investigación. - Toda información fue manejada con transparencia al acceso a la información brindada previamente no esté en contra de la ley.

Manejo responsable de la información y confidencialidad. - La inquisición conseguida en todo el proceso fue usada únicamente con fines de investigación con absoluta reserva de información. Finalidad de investigación encaminada al bien. - La investigación

desarrollada tuvo únicamente como finalidad obtener información para generar el bien a la oficina de seguros de una institución hospitalaria en Lima más no para generar efectos adversos.

IV. RESULTADOS

Resultados de prueba de normalidad.

Para la obtención de los resultados, se empleó la prueba de normalidad, para esto Bernal (2010) menciona que se utiliza para conocer la frecuencia de distribución de datos. La tabla 03 da los resultados de dicha prueba que fue realizada mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

		Dimensión 1: Incentivos	Dimensión 2: Salario económico del trabajo	Dimensión 3: Capacitación	Dimensión 4: Ambiente Laboral	Dimensión 1: Productividad	Dimensión 2: Productos	Dimensión 3: Rendimiento	Dimensión 4: Actitud	Variable: Motivación	Variable: Desempeño Laboral
N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Media	11.3	12.01	10.13	9.14	9	7.24	11.21	13.44	42.58	40.89
	Parámetros normales a-b										
	Desv. típica	2.776	2.962	2.835	2.718	2.912	3.037	3.906	3.485	9.065	11.142
	Absoluto	0.162	0.168	0.133	0.112	0.116	0.108	0.105	0.125	0.112	0.079
	Máximas diferencias extremas										
	Positivo	0.091	0.157	0.068	0.071	0.116	0.108	0.095	0.063	0.069	0.073
	Negativo	-0.162	-0.168	-0.133	-0.112	-0.104	-0.081	-0.105	-0.125	-0.112	-0.079
	Z de Kolmogorov-Smirnov	0.162	0.168	0.133	0.112	0.116	0.108	0.105	0.125	0.112	0.079
	Sig. asintótica(bilateral)	0	0	0.001	0.015	0.009	0.022	0.03	0.003	0.014	0.2

Nota: Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 3, “Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov”, la significación asintótica bilateral calculada fue de 0.000, el cual es menor a 0.05 y mayor a 0.05. Esto puede se puede entender de dos maneras, primero, **no existe normalidad en la frecuencia** de datos en alguna de las dimensiones, segundo, **existe normalidad en la frecuencia** en algunas dimensiones y en las variables

En la tabla 03, de acuerdo a la prueba KS cuando la sig. asintótica es mayor a 0,05 son normales, donde los resultados conseguidos para la variable independiente “motivación” fue 0,112, el coeficiente de KS para la variable dependiente “desempeño laboral” fue 0,079, así mismo el valor de KS para la dimensión fue de 0,00. Se determina que las variables, así como las dimensiones muestran **frecuencias normales**.

Se elaboró detalladamente los **estadísticos descriptivos** generales, donde nos detalla los rangos estadísticos, promedios de las respuestas como también la varianza y desviación estándar de cada pregunta, esto se detalla en la tabla 4.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos generales

Ítem, dimensión o variable	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
1.- Se logra recompensas cuando se trabaja bien	80	4	1	5	3.7	1.163	1.352
2.- Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial	80	4	1	5	3.6	1.249	1.559
3.- La pensión que percibe en el trabajo me da seguridad en el futuro	80	4	1	5	4	1.079	1.165
4.- Estoy satisfecho con mi sueldo	80	4	1	5	4.09	1.07	1.144
5.- La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo	80	4	1	5	3.61	1.317	1.734
6.- Se da pago de horas extras	80	4	1	5	4.31	1.197	1.433
7.- Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la institución	80	4	1	5	3.69	1.098	1.205
8.- Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	80	4	1	5	3.16	1.073	1.15
9.- Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	80	4	1	5	3.28	1.242	1.544
10.- Estoy satisfecho con mi horario laboral	80	4	1	5	2.79	1.384	1.916
11.- No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	80	4	1	5	3.51	1.201	1.443
12.- Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo diario	80	4	1	5	2.84	1.237	1.53
13.- Actualmente como considera usted su desempeño laboral	80	4	1	5	2.74	1.188	1.411
14.- En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	80	4	1	5	2.78	1.158	1.341
15.- Las recompensas recibidas van de acuerdo a su productividad	80	4	1	5	3.49	1.283	1.645
16.- Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	80	4	1	5	1.85	1.126	1.268
17.- El trabajo que desempeño es digno para mi persona	80	4	1	5	2.28	1.283	1.645
18.- En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad	80	4	1	5	3.11	1.423	2.025

19.- Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	80	4	1	5	2.69	1.259	1.585
20.- Este puesto me ofrece oportunidades de aprendes nuevas habilidades	80	4	1	5	2.95	1.221	1.491
21.- El servicio que presto me hace sentir útil y valorado (a).	80	4	1	5	2.68	1.23	1.513
22.- El rendimiento se mide de manera individual	804		1	5	2.9	1.327	1.762
23.- Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	804		1	5	3.43	1.281	1.64
24.- Los factores que rodean el entorno son motivo de mi comportamiento	804		1	5	3.25	1.217	1.481
25.- Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	804		1	5	3.46	1.34	1.796
26.- Este trabajo me satisface todas mis expectativas	804		1	5	3.3	1.152	1.327
<hr/>							
Dim_1_Incentivos	8012		3	15	11.3	2.776	7.706
Dim_2_Salario económico del trabajo	8012		3	15	12.01	2.962	8.772
Dim_3_Capacitación	8012		3	15	10.13	2.835	8.035
Dim_4_Ambiente laboral	8012		3	15	9.14	2.718	7.386
Dim_1_Productividad	8012		3	15	9	2.912	8.481
Dim_2_Productos	8012		3	15	7.24	3.037	9.221
Dim_3_Rendimiento	8016		4	20	11.21	3.906	15.258
Dim_4_Actitud	8016		4	20	13.44	3.485	12.148
<hr/>							
Var_Motivación	8038		18	56	42.58	9.065	82.172
Var_Desempeño laboral	8052		16	68	40.89	11.142	124.152
<hr/>							
N válido (según lista)	80						

Nota: Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25

En base a la Tabla 4, se estableció el número de encuestados (N), los rangos de las respuestas, los valores máximo y mínimo, la media, la desviación estándar y la varianza de los ítems, dimensión y variable.

Se reconocieron fortalezas, donde los ítems que obtuvieron medias más altas fueron “3.- La pensión que percibe en el trabajo me dé seguridad en el futuro” con 4.00; “4.- Estoy satisfecho con mi sueldo” con 4.09; y “6.- Se da pago de horas extras” - 4.31. Se concluye que las fortalezas de la institución son los incentivos y los salarios del trabajo.

Se reconoce debilidades. Los ítems con medias más bajas fueron “16.- Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo” con 1.85; y “17.- El trabajo que desempeño es digno para mi persona” con 2.28; y “21.- El servicio que presto me

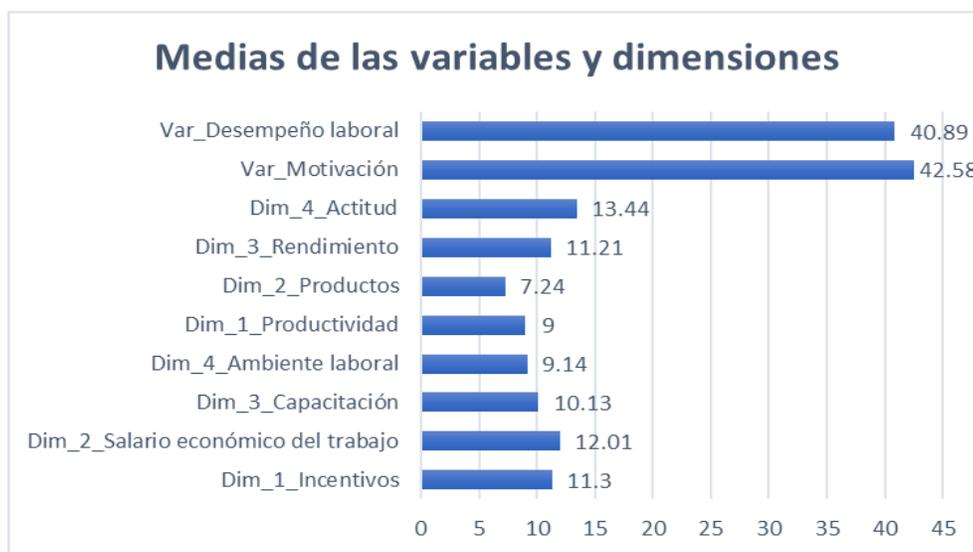
hace sentir útil y valorado (a). “Con 2.68. Se observa que las debilidades de la institución son los productos y el rendimiento.

En cuanto a las dimensiones de la variable motivación, incentivos obtuvo de media 11.30; el salario económico del trabajo 12.01; la capacitación 10.13; el ambiente laboral 9.14.

Las dimensiones de la variable desempeño laboral obtuvieron como medios los siguientes valores: la productividad 9.00; los productos 7.24; el rendimiento 11.21; y la actitud 13.44.

Por último, la variable motivación obtuvo como media 42.58 y la variable desempeño laboral 40.89.

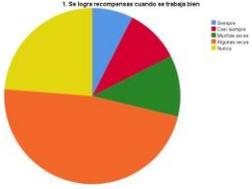
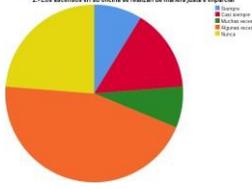
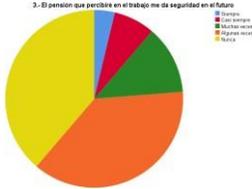
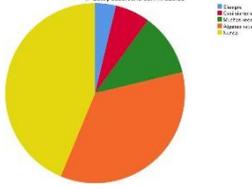
Figura 21. Medidas de variables y dimensiones



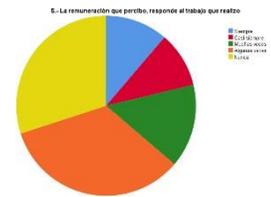
Nota: Elaborado por la autora

Tabla 7. Resultados descriptivos ítem por ítem

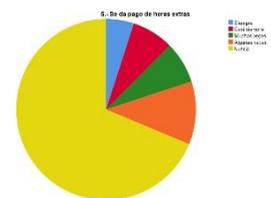
Conclusión del ítem	gráfica
---------------------	---------

<p>El 47.50% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.</p>	<p>1. Se logra recompensar cuando se trabaja bien</p> 
<p>El 45.00% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.</p>	<p>2. Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial</p> 
<p>El 38.75% de los encuestados considera en base al enunciado que nunca.</p>	<p>3. El pensión que percibe en el trabajo me da seguridad en el futuro</p> 
<p>El 43.75% de los encuestados considera en base al enunciado que nunca.</p>	<p>4. Estoy satisfecho con mi sueldo</p> 

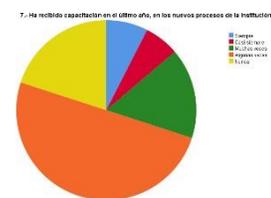
El 33.75% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.



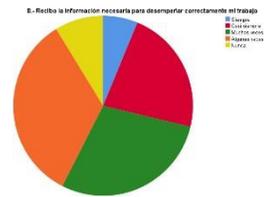
El 68.75% de los encuestados considera en base al enunciado que nunca.



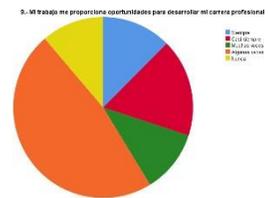
El 50.00% de los encuestados afirma en base al enunciado que algunas veces.



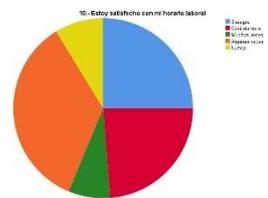
El 33.75% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.



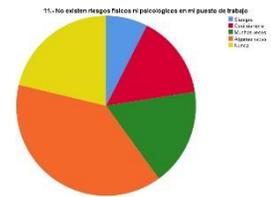
El 47.50% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.



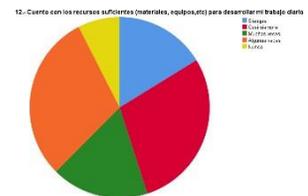
El 35.00% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.



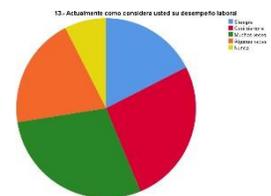
El 38.75% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas.



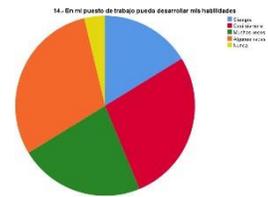
El 30.00% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.



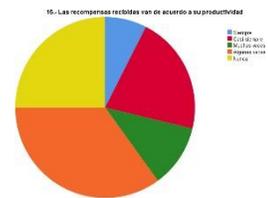
El 28.75% de los encuestados considera en base al enunciado que muchas veces.



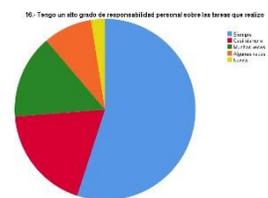
El 30.00% de los encuestados considera en base al enunciado que muchas veces.



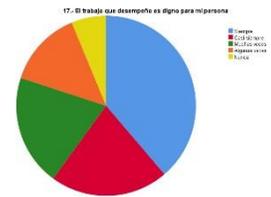
El 35.00% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.



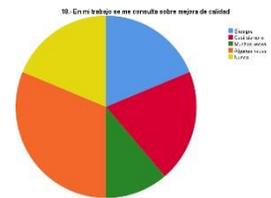
El 55.00% de los encuestados considera en base al enunciado que siempre.



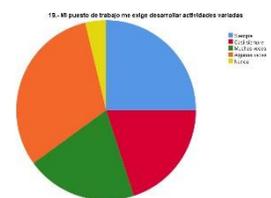
El 38.75% de los encuestados considera en base al enunciado que siempre.



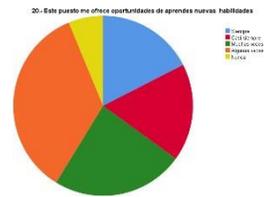
El 31.25% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.



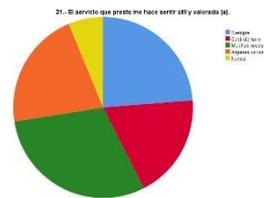
El 31.25% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.



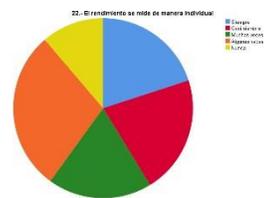
El 35.00% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.



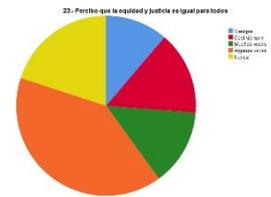
El 30.00% de los encuestados considera en base al enunciado que muchas veces.



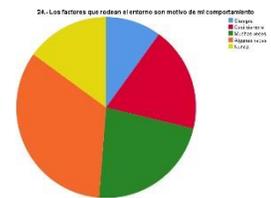
El 28.75% de los encuestados considera en base al enunciado que muchas veces.



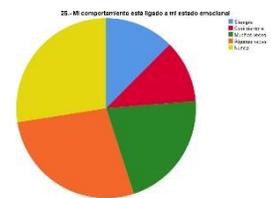
El 40.00% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.



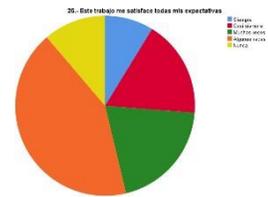
El 33.75% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.



El 27.50% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces y nunca.



El 42.50% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces.



Nota. Elaborado por la autora en base a SPSS versión 25.

Tabla 8. Resultados medición de nivel de las variables e indicadores

Dimensión y Variable	Alto	Medio	Baja	Alto	Medio	Baja
Dimensión 1 - Incentivos	28	269	4	9.30%	89.37%	1.33%
Dimensión 2 - Salario económico del trabajo	21	275	5	6.98%	91.36%	1.66%
Dimensión 3 - Capacitación	42	250	9	13.95%	83.06%	2.99%
Dimensión 4 - Ambiente laboral	53	234	14	17.61%	77.74%	4.65%
Dimensión 5 - Productividad	52	229	20	17.28%	76.08%	6.64%
Dimensión 6 – Productos o servicio	68	197	36	22.59%	65.45%	11.96%
Dimensión 7 - Rendimiento	62	211	28	20.60%	70.10%	9.30%
Dimensión 8 - Actitud	46	243	12	15.28%	80.73%	3.99%
Variable 1 Motivación	38	256	7	12.62%	85.05%	2.33%
Variable 2 Desempeño laboral	65	211	25	21.59%	70.10%	8.31%

Nota: Elaborado por los autores con el programa Excel 2019.

De acuerdo a la Tabla 1, para la dimensión “incentivos” se observó que la gran mayoría se encuentra en el nivel medio (269 observaciones, 89.37 % del total). Por otra parte, la dimensión “salario económico del trabajo” se destaca en el nivel medio (275 observaciones, 91.36% del total). También se analizó la dimensión “Capacitación”, la mayoría de observaciones a nivel medio (250 casos, 83.06% del total). Continuando con el análisis, el “ambiente laboral” se posicionó en el nivel medio en la mayoría de casos (234 encuestados, 77.74 % del total).

Las dimensiones de la variable desempeño laboral fueron estudiadas. Se demostró que la dimensión “productividad” se encuentra en nivel medio en la mayoría de casos (229 observaciones, 76.08 % del total). De igual manera la dimensión “productos” se ubica en el nivel medio (197 encuestados, 65.45 % del total). Seguidamente se analizó la dimensión “Rendimiento” posicionándose en el nivel medio (211 casos, 70.10 % del total). De igual manera se analizó la dimensión “actitud” obteniendo una posición en el nivel medio (243 encuestados, 80.73 % del total).

En cuanto a la variable de estudio es importante subrayar que la variable “motivación” presentó 38 observaciones en nivel alto (12.62%), 256 observaciones en el nivel medio (85.05%) y 7 observaciones en nivel bajo (12.62%).

Así mismo la variable “desempeño laboral” presentó 65 observaciones en nivel alto (21.59 %), 211 observaciones en el nivel medio (70.10 %), y 25 observaciones en el nivel bajo (8.31 %).

Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis es un método por el cual se busca determinar una verdad en base a un estudio planteado, esto por medio de la hipótesis nula y alterna apoyándose en los valores estadísticos.

Supuestos:

La data recolectada interpreta a las variables cualitativas, presentan características de medida ordinal. Se aplicó escala Likert de 5 opciones. La frecuencia de datos es no normal.

Hipótesis nula y alterna:

Hipótesis nula: No existe evidencia suficiente para confirmar causalidad de motivación en su incidencia del desempeño laboral de la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima 2021.

Hipótesis alterna: Sí existe evidencia suficiente para confirmar causalidad de la motivación en su incidencia del desempeño laboral de la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima 2021

Nivel de error Tipo I:

El nivel de significancia para cualquier investigación es de 0,05, por lo cual, el nivel de confianza es de 95%.

Estadístico de prueba:

El estadístico a utilizar es la regresión lineal.

Regla de decisión:

No existe evidencia suficiente para aceptar hipótesis nula en caso significación asintótica bilateral sea mayor a α (0.05).

Sí existe evidencia suficiente para aceptar hipótesis alterna en caso significación asintótica bilateral sea menor a α (0.05).

Hipótesis general:

La motivación incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021

Tabla 9. Análisis de varianza – ANOVA. Hipótesis general

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	5024.612	1	5024.612	1281.934	.000
Residual	1783.376	78	61.325		
Total	6807.988	79			

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

Respecto a la Tabla 9, el análisis para las variables “motivación” y “desempeño laboral” reportó una significación asintótica bilateral de 0.000. Este valor, al ser menor a 0.05

permite al investigador descartar toda hipótesis nula y aceptar alterna, por ende, la motivación incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021.

Tabla 10. Resumen del modelo y cálculo del R cuadrado. Hipótesis general

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error estándar de la estimación
		.716	.512	.506
				7.83

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

Respecto a la Tabla 10, el resumen del modelo brinda como cálculo del R cuadrado el valor del 0.512. Esto se interpreta como que el modelo a crear explicará el fenómeno de causa y efecto con una efectividad del 51.2%.

Tabla 11. Coeficientes no estandarizados. Hipótesis general

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	3.431	4.23		.811	.420
Variable Independiente _motivación	.880	.097	.716	9.052	.000

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

Según la Tabla 11, se obtuvo como valor B 3.431 en la constante (desempeño laboral), al igual que el valor B de la variable independiente (motivación) fue 0.880. Por consiguiente, es posible emitir la siguiente fórmula que explicará cuánto incide la motivación en el desempeño laboral.

$$\text{Incidencia en desempeño laboral} = 3.431 + 0.880 (\text{motivacion})$$

Hipótesis específica:

Los incentivos inciden significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021

Tabla 12. Análisis de varianzas – ANOVA. Hipótesis específica 1

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	343.377	1	343.377	82.001	.000
	Residual	326.623	78	4.187		
	Total	670.000	79			

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

En base a la Tabla 12, la dimensión “incentivos” y la variable “desempeño laboral” reportó una significación asintótica bilateral de 0.000. Este valor, al ser menor a 0.05 permite al investigador descartar toda hipótesis nula y aceptar alterna, por lo tanto, los incentivos inciden significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021

Tabla 13. Resumen del modelo y cálculo del R cuadrado. Hipótesis específica 1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.716	.513	.506	2.04633

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

De acuerdo a la Tabla 13, el resumen del modelo brinda como cálculo del R cuadrado el valor del 0.513. Esto se interpreta que el modelo a crear explicará un fenómeno de causa y efecto con una eficacia del 51.3%.

Tabla 14. Coeficientes o estandarizados. Hipótesis específica 1

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	-0.792	1.10		-0.716	.476
		5			
Dimensión _Incentivos	.230	.025	.716	9.055	.000

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

Según la Tabla 14, se encontró como valor B -0.792 en la constante (desempeño laboral), mientras que el valor B de la dimensión independiente (incentivos) fue .230. Por consiguiente, es posible emitir la siguiente fórmula que explicará cuánto incide los incentivos en el desempeño laboral.

$$\text{Desempeño laboral} = -0.792 + 0.230 (\text{incen})$$

Hipótesis específica:

El salario económico del trabajo incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021

Tabla 15. Análisis de varianzas – ANOVA. Hipótesis específica 2

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	179.705	1	179.705	25.542	.000
	Residual	548.783	78	7.036		

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

En la Tabla 15, la dimensión “salario económico del trabajo” y la variable “desempeño laboral” reportó una significación asintótica bilateral de 0.000. Este valor, al ser menor a 0.05 permite al investigador descartar toda hipótesis nula y aceptar alterna, por ello el salario económico del trabajo incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021

Tabla 16. Resumen del modelo y cálculo del R cuadrado. Hipótesis específica 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.497	.247	.237	2.65249

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

En la Tabla 16, el resumen del modelo brinda como cálculo del R cuadrado el valor del 0.247. Esto se interpreta como que el modelo a crear explicará el fenómeno de causa y efecto con una efectividad del 24.7%.

Tabla 17. Coeficientes o estandarizados. Hipótesis específica 2

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	.154	1.433		.107	.915
Dimensión _Salario económico del trabajo	.166	.033	.497	5.054	.000

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

Para la Tabla 17, se obtuvo como valor B 0.154 en la constante (desempeño laboral), mientras que el valor B de la dimensión independiente (motivación) fue .166. Así mismo,

es posible emitir la siguiente fórmula que explicará cuánto incide el salario económico en el desempeño laboral.

$$\text{Desempeño laboral} = .154 + .166 (\text{salario económico del } t)$$

Hipótesis específica:

La capacitación incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021

Tabla 18. Análisis de varianzas – ANOVA. Hipótesis específica 3

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	378.368	1	378.368	35.686	.000
	Residual	827.020	78	10.603		
	Total	1205.388	79			

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

Dada la Tabla 18, la dimensión “capacitación” y la variable “desempeño laboral” reportó una significación asintótica bilateral de 0.000. Este valor, al ser menor a 0.05 permite al investigador descartar toda hipótesis nula y aceptar alterna, es por ello que, la capacitación incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021

Tabla 19. Resumen del modelo y cálculo del R cuadrado. Hipótesis específica 3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación

1	.560	.314	.305	3.25620
---	------	------	------	---------

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

Según la Tabla 19, el resumen del modelo brinda como cálculo del R cuadrado el valor del 0.560. Esto se interpreta como que el modelo a crear explicará el fenómeno de causa y efecto con una efectividad del 56 %.

Tabla 20. Coeficientes o estandarizados. Hipótesis específica 3

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	.934	1.759		.531	.597
Dimension_Capacitacion	.241	.040	.560	5.974	.000

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 20, se obtuvo como valor B .934 en la constante (desempeño laboral, mientras que el valor B de la dimensión independiente (capacitación) fue .241. Por lo tanto, es posible emitir la siguiente fórmula que explicará cuánto incide la capacitación en el desempeño laboral.

$$\text{Desempeño laboral} = .934 + .241 (\text{tacion})$$

Hipótesis específica:

El ambiente laboral incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021

Tabla 21. Análisis de varianzas – ANOVA. Hipótesis específica 4

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	380.705	1	179.705	25.542	.000
	Residual	548.783	78	7.036		
	Total	728.488	79			

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

En base a la Tabla 21, el “ambiente laboral” y la variable “desempeño laboral” reportó una significación asintótica bilateral de 0.000. Este valor, al ser menor a 0.05 permite al investigador descartar toda hipótesis nula y aceptar alterna, por lo tanto el ambiente laboral incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021.

Tabla 22. Resumen del modelo y cálculo del R cuadrado. Hipótesis específica 4

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.629	.396	.388	2.72584

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

Basado en la Tabla 5, el resumen del modelo brinda como cálculo del R cuadrado el valor del .629. Esto representa que el modelo a crear explicará el fenómeno de causa y efecto con una efectividad del 62.9%.

Tabla 23. Coeficientes o estandarizados. Hipótesis específica 4

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	3.135	1.47		2.129	.036
		2			
Dimensión Independiente _Desempeño laboral	.242	.034	.629	7.153	.000

Nota: Elaborado por el autor con SPSS versión 25

De acuerdo a Tabla 23, se obtuvo como valor B 3.135 en la constante (desempeño laboral), mientras que el valor B de la variable independiente (ambiente laboral) fue 0.242. Por lo tanto, es posible emitir la siguiente fórmula que explicará cuánto incide el ambiente laboral en el desempeño laboral.

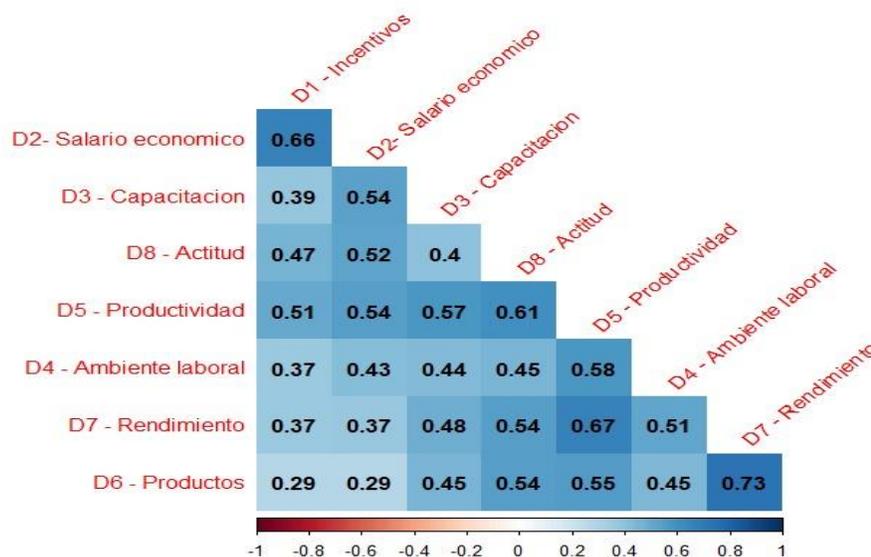
$$\text{Desempeño laboral} = 3.135 + .242 (\text{ambiente laboral})$$

Grafica de calor

La grafica de calor ayuda a analizar las relaciones todas las dimensiones que forman para de las variables de estudio. Aquello nos ayudara a obtener estudios de investigación a futuro.

De acuerdo a la figura 22, se obtuvo una correlación alta con una puntuación de 0.73 entre las dimensiones “rendimiento “y “productos”. Así mismo con las dimensiones “ambiente laboral” y “rendimiento” con una puntuación de 0.67 logrando identificar una correlación alta.

Figura 22. Grafica de conclusiones



Nota: Creado por la autora en base RStudio.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación conto con un objetivo general el cual fue determinar la influencia de la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021, debido a ser una entidad pública no cuenta con los mejores índices en cuanto a las variables mencionadas por ello se buscó tanto a nivel internacional, así como nacionales, estudios que compartan un grado de aproximación con el expuesto. En relación a los trabajos realizados a nivel internacional se encontró una aproximación con los siguientes investigadores: Haider (2022), el cual conto con la participación de 240 trabajadores, además se planteó un enfoque cuantitativo, para la obtención de los resultados se empleó la regresión lineal obteniendo los siguientes datos (sig.= 0.010; $r^2 = 0.487$), de los resultados se concluye una relación negativa entre el estrés laboral dentro del trabajo, la motivación y una huella positivo sobre la motivación en cuanto al desempeño laboral.

Hidayah y Tobing (2018) conto con la participación de 55 empleados, a lo cual se aplicó el método cuantitativo, los resultados se calcularon por medio de la regresión lineal encontrando (sig.= 0.01; $r^2 = 0.236$), llegando a concluir que la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral es positiva.

Jufrizen y Pulungan (2017), el cual conto con la participación de 300 docentes, además se planteó un planteamiento cuantitativo, para la obtención de los resultados se empleó la regresión lineal obteniendo los siguientes datos (sig.= 0.000; $r^2 = 0.650$), de los resultados se determina que el indicador incentivo el cual se encuentra incluido en la dimensión motivación influyen de manera determinante sobre el desempeño de los docentes.

Tetteh (2019), contó con la participación de 209 empleados, a lo cual se aplicó el método cuantitativo, los resultados se calcularon por medio de la regresión lineal encontrando (sig.= 0.000; $r^2 = 0.556$), llegando a concluir que se debe encontrar un equilibrio entre el valor económico y los no monetarios.

En contraparte, esta exploración recurrió a la participación de 80 trabajadores entre personal cas y locadores, de igual manera que los investigadores mencionados se utilizó la regresión lineal consiguiendo (sig. = 0.000; $r^2 = 0.512$), concluyendo que la

relación de las variables presentadas es positiva, así demostrando su incidencia de una hacia la otra.

Por otro lado, en el ámbito nacional se recurrió a las siguientes investigaciones, las cuales comparten una correlación con esta exploración los cuales se pasan a detallar:

Anaya (2021), el cual conto con la participación de 70 trabajadores, además se planteó un enfoque cuantitativo, para la obtención de los resultados se empleó el Rho de Spearman obteniendo los siguientes datos (sig.= 0.013; $r = -0.225$), de los resultados se concluye una relación indirecta entre las variables estudiadas.

Medina y Ortega (2021), conto con la participación de 128 enfermeras, a lo cual se aplicó el método cuantitativo, los resultados se calcularon por medio de la regresión Rho de Spearman (sig.= 0.000; $r = 0.551$), llegando a concluir que la relación establecida entre las dimensiones es positiva.

Soto (2019), el cual conto con la participación de 144 trabajadores, además se planteó un enfoque cuantitativo, para la obtención de los resultados se empleó el Rho de Spearman obteniendo los siguientes datos (sig.= 0.000; $r = -0.534$), de los resultados se concluye que la correlación existente entre las dimensiones es negativa.

Castillo y Sánchez (2020), el cual conto con la participación de 40 enfermeras, además se planteó un método cuantitativo, para la obtención de los resultados se empleó el Rho de Spearman obteniendo los siguientes datos (sig.= 0.003; $r = 0.454$), de los resultados se concluye que existe un nivel de influencia por parte de las dimensiones que atienden a la variable motivación sobre el desempeño de los colaboradores.

En contraparte esta exploración apeló a la participación de 80 trabajadores entre personal cas y terceros, no obstante, a diferencia de los investigadores mencionados, se trabajó con la regresión lineal consiguiendo (sig. = 0.000; $r^2 = 0.512$), concluyendo que la relación de las variables presentadas es positiva, así demostrando su incidencia de una hacia la otra.

Discusión con la teoría

La variable motivación fue analizada en el marco teórico identificándose como la teoría principal la presentada por Robbins S. (1999). En ella identificándose como

dimensiones “incentivos”, “salario económico del trabajo”, “capacitación”, “ambiente laboral”.

Esta investigación tomo como contexto “una institución hospitalaria, 2021” hallándose que las dimensiones “incentivos”, “salario económico del trabajo”, “capacitación”, “ambiente laboral” se posicionan en el nivel medio. Esto es concordante con la teoría de Robbins S. (1999).

La variable desempeño laboral fue analizada en el marco teórico, identificándose como teoría principal la presentada por Chiavenato (2000). En ella se establecen como dimensiones “productividad “, “productos o servicios “rendimiento”, actitud “.

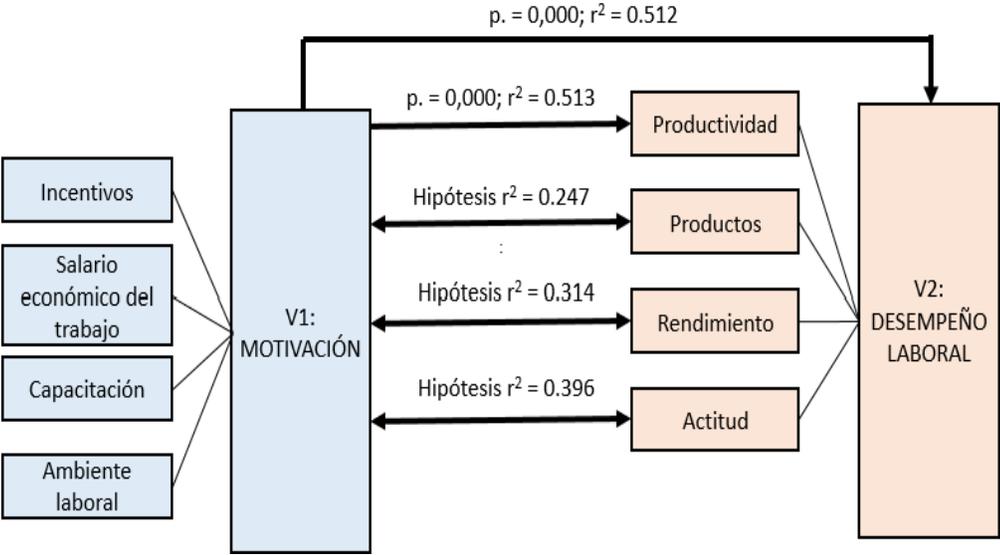
Esta investigación tomo como contexto “una institución hospitalaria, 2021”, hallándose que las dimensiones “productividad “, “productos o servicios “rendimiento”, actitud “se posicionan en nivel medio. Esto concuerda con la teoría Chiavenato (2000).

VI. CONCLUSIONES

Según Lam (2016), las conclusiones son derivados de los resultados y constituyen los aportes originales de la tesis. En ese sentido, las conclusiones tienen un orden de enumeración:

1. La motivación incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021. Esto de determino mediante la prueba estadística regresión lineal ($p. = 0.000$; $r^2 = 0.512$), donde se planteó como fórmula Incidencia en desempeño laboral $= 3.431+0.880*$ (motivación).
2. Los incentivos inciden significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021. Esto determino mediante la prueba estadística lineal ($p. = 0.000$; $r^2 = 0.513$), donde se planteó como fórmula Desempeño laboral $=-.792+.230 *$ (incentivos).
3. El salario económico del trabajo incide significativamente en el desempeño laboral del trabajo en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021. Esto determino mediante la prueba estadística lineal ($p. = 0.000$; $r^2 = 0.224$), donde se planteó como fórmula desempeño laboral $=.154+.166$ (salario económico del trabajo).
4. La capacitación incide significativamente en el desempeño laboral la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021. Esto determino mediante la prueba estadística lineal ($p. = 0.000$; $r^2 = 0.314$), donde se planteó como fórmula desempeño laboral $=.934+.241$ (capacitación).
5. El ambiente laboral incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021. Esto determino mediante la prueba estadística lineal ($p. = 0.000$; $r^2 = 0.396$), donde se planteó como fórmula desempeño laboral $=3.135+.242$ (ambiente laboral).

Figura 23. Grafica de conclusiones



Nota: Elaborado por la autora con el programa Microsoft PowerPoint.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director general de una institución hospitalaria situada en Lima donde se realizó la evaluación aplicar técnicas y métodos al personal para mejorar la motivación ya que se demostró que influye significativamente en el desempeño laboral.
2. Se recomienda los jefes inmediatos de la Oficina de Seguros de una institución hospitalaria implementar y evaluar la motivación para mantener comprometidos a sus colaboradores para el máximo rendimiento del trabajo proyectado, ya que se demostró que incide significativamente en la productividad.
3. Se recomienda al jefe de la oficina de seguros implementar incentivos económicos al equipo de trabajo para aumentar la motivación ya que, se demostró la incidencia en el salario económico.
4. Se recomienda al jefe de una institución hospitalaria desarrollar programas de capacitación juntamente con un monitoreo del desempeño ya que se ha demostrado la importancia de ella para la motivación laboral.
5. Se recomienda al jefe de la oficina de seguros de una institución hospitalaria poner énfasis en el bienestar de sus trabajadores y su implicación con los colaboradores para la motivación ya que incide en el ambiente laboral.

REFERENCIAS

Alderfer (1972). Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer. Recuperado de:<https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>

Ali, H., & Sardouk, S. (2022). Job Stress impact on Job Motivation and Performance.

Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 12-12

Busot, I. (1). Teoría de la auto-eficacia (A. Bandura): Un basamento para el proceso instruccional. *Encuentro Educativo*, 4(1). Recuperado a partir de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/encuentro/article/view/1090>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 9a ed. México: MacGraw Hill.

Flores, M. D., Franco, M. E. V. E., Ricalde, D. C., Garduño, A. A. L., & Apáez, M. R. (2013). *Metodología de la investigación*. Editorial Trillas, SA de CV.

García Sabater, J. J., Marín García, J. A., & Vidal Carreras, P. I. (2015). *Teoría de las expectativas de Vroom*.

Goncharuk, Anatoliy. (2018). Exploring a motivation of medical staff. *The International Journal of Health Planning and Management*. 33. 10.1002/hpm.2555.

Harvard-Deusto: *Business Review*, 1980, 7-18. Edición especial sobre Motivación Preparada bajo la Dirección de J. M de ANZIZU.

Hernández - Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación (1ra.)*. Mc Graw Hill.

Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. 5ta Edición. México D. F: Mc Graw Hill

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la*

Herzberg, F. (1968). Una vez más. ¿Cómo motivar a los empleados?" investigación. 6a. ed. México D.F: McGraw-Hill.

Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance.

Investigación, 4, 06-13.

Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 441-446.

Lam Díaz, R. (2015). La redacción de un artículo científico. *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*, 32(1).

Locke, EA (1969). Propósito sin conciencia: una contradicción. *Informes psicológicos*, 25 (3), 991–1009. <https://doi.org/10.2466/pr0.1969.25.3.991>

McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana* (Vol. 52). Narcea Ediciones.

McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. *Revista Pensamiento Imaginativo*.

Tetteh, J. N. A. (2019). *Motivation and Performance Enhancement in Organisations: A Case Study of Passionair Ghana* (Doctoral dissertation, University Of Ghana).

ANEXO 1

Tabla 24. Matriz de operaciones de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de Medición
Motivación	motivación laboral se define el esfuerzo que realiza un individuo o un determinado grupo de personas con el fin de alcanzar una determinada meta, ya sea por beneficio propio o del grupo al cual pertenece (Robbins, 1999)	Incentivos	Percepción de incentivos	Se logra recompensas cuando se trabaja bien	5. Siempre 4. Casi siempre 3. Muchas veces 2. Algunas veces 1. Nunca
				Los ascensos en la oficina se realizan de manera justa e imparcial	
				La pensión que percibiré en el trabajo me da seguridad en el futuro	
		Salario económico del trabajo	Percepción de salarios económico del trabajo	Estoy satisfecho con mi sueldo	
				La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo	
				Se da pago de horas extras	
		Capacitación	Percepción de las capacitaciones	Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la institución	
				Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	
				Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	
		Ambiente Laboral	Percepción sobre el ambiente laboral	Estoy satisfecho con mi horario laboral	
				No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	
				Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc) para desarrollar mi trabajo diario	
El desempeño laboral se refleja a través del	Productividad	Percepción sobre la productividad	Actualmente como considera usted su desempeño laboral		
			En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades		
			Las recompensas recibidas van de acuerdo a su productividad		

Desempeño Laboral	comportamiento y aptitudes de los colaboradores en la obtención de los objetivos trazados, esto conforma uno de los medios por lo cual los individuos pueden alcanzar sus objetivos planteados (Chiavenato, 2000)	Productos o Servicios	Percepción sobre los productos o servicios	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	5. Siempre 4. Casi siempre 3. Muchas veces 2. Algunas veces 1. Nunca
				El trabajo que desempeño es digno para mi persona	
				En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad	
		Rendimiento	Percepción sobre el rendimiento	Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	
				Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades	
				El servicio que presto me hace sentir útil y valorado (a).	
				El rendimiento se mide de manera individual	
		Actitud	Percepción sobre su actitud	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	
				Los factores que rodean el entorno son motivo de mi comportamiento	
				Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	
				Este trabajo me satisface todas mis expectativas	

Nota: Elaborado por la autora.

Anexo 2. Matriz de consistencia

Tabla 25. Matriz de consistencia.

<p>Problema</p> <p>General</p> <p><i>¿Cómo influye la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021?</i></p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. <i>¿cómo se relaciona la motivación y su incidencia en la productividad en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021?</i></p> <p>b. <i>¿Cómo se relaciona la motivación y su incidencia en los productos o servicios en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021?</i></p> <p>c. <i>¿Cómo se relaciona la motivación y su incidencia en el rendimiento en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021?</i></p> <p>d. <i>¿cómo se relaciona la motivación y su incidencia en la actitud en la oficina de seguros de una institución hospitalaria,</i></p>	<p>Objetivos</p> <p>Objetivo General</p> <p><i>Determinar la influencia de la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021</i></p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. <i>Determinar la influencia la motivación y su incidencia en la productividad en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021</i></p> <p>b. <i>Determinar la influencia de la motivación y su incidencia en los productos o servicios en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021.</i></p> <p>c. <i>determinar la influencia de la motivación y su incidencia en el rendimiento en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021</i></p>	<p>Hipótesis.</p> <p>Hipótesis General</p> <p><i>La motivación incide significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021.</i></p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a. <i>La motivación incide significativamente en la productividad en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021.</i></p> <p>b. <i>La motivación incide significativamente en los productos o servicios en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021</i></p> <p>c. <i>La motivación incide significativamente en el rendimiento en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021</i></p> <p>d. <i>La motivación incide significativamente en la actitud de la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021</i></p>	<p>Variables e Indicadores</p> <p>Variable X = Variable Independiente:</p> <p>Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Incentivos X₁</p> <p>Salario económico del trabajo X₂</p> <p>Capacitación X₃</p> <p>Ambiente laboral X₄</p> <p>Variable Y = Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Productividad Y₁</p> <p>Productos o Servicios Y₂</p> <p>Rendimiento Y₃</p> <p>Actitud Y₄</p>	<p>Metodología</p> <p>Enfoque de Investigación</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicado.</p> <p>Nivel de la Investigación</p> <p>Explicativo.</p> <p>Población, muestra y muestreo</p> <p>Población finita, muestra de 80 colaboradores, muestreo probabilístico.</p> <p>Técnica:</p>

Lima, 2021?	<i>d. determinar la influencia de la motivación y su incidencia en la actitud en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima, 2021</i>			<i>Encuesta.</i> Instrumento: <i>Cuestionario.</i>
-------------	--	--	--	---

Nota: Elaborado por la autora

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

Estimados señores/señora:

Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1= Totalmente en desacuerdo.

2= En desacuerdo.

3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
(VI) Variable Independiente: Motivación					
(D1) Dimensión 1: Incentivos					
1.- Se Logra recompensas por el buen desenvolvimiento laboral					
2.- Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial					
3.- El pensión que percibiré en el trabajo me da seguridad en el futuro					
(D2) Dimensión 2: Salario económico del trabajo					
4.- Estoy satisfecho con mi sueldo					
5.- La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo					
6.- Si trabajo más horas de las reglamentarias se me paga					
(D3) Dimensión 3: Capacitación					
7.- Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la oficina					
8.- Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
9.- Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional					
(D4) Dimensión 4: Ambiente Laboral					
10.- Estoy satisfecho con mi horario laboral					
11.- No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo					
12.- Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc) para desarrollar mi trabajo diario					
(VD) Variable Dependiente: Desempeño Laboral					
(D1) Dimensión 1: Productividad					
13.- Actualmente como considera usted su desempeño laboral					

Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado para su oficina					
14.- En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades					
15.- Las recompensas recibidas van de acuerdo a su productividad					
(D2) Dimensión 2: Productos					
16.- Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo					
17.- El trabajo que desempeño es digno para mi persona					
18.- En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad					
(D3) Dimensión 3: Rendimiento					
19.- Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas					
20.- Este puesto me ofrece oportunidades de aprendes nuevas habilidades					
21.- El servicio que presto me hace sentir útil y valorado (a).					
22.- El rendimiento se mide de manera individual					
(D4) Dimensión 4: Actitud					
23.- Percibo que la equidad y justicia es igual para todos trabajadores					
24.- Los factores que rodea el entorno laboral son motivo de mi comportamiento					
25.- Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional					
26.- Este trabajo satisface todas mis expectativas					

Anexo 4. Autorización de investigación por parte de la empresa

El Hospital Nacional "Hipólito Únanse", es un Órgano Desconcentrado de la Dirección de Redes de Salud de Lima Este del Ministerio de Salud, encargado de la atención especializada, prevención y disminución de riesgos, formación y especialización de los recursos humanos, así como docencia e investigación en el ámbito de responsabilidad asignado y a nivel nacional a través de las Unidades Productoras de Servicios.

IDENTIDAD DE LA EMPRESA

Misión Prevenir los riesgos, proteger del daño, recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes en condiciones de plena accesibilidad y de atención a la persona desde su concepción hasta su muerte natural.

Visión Ser un Complejo Hospitalario de Categoría III-1, acreditado, líder y de referencia nacional, que brinda atención integral humanista con personal altamente calificado, tecnología sanitaria innovadora y altos estándares de calidad.

Valores

Honestidad: Es una cualidad de la calidad humana del trabajador del Hospital, que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad.

Responsabilidad: Los trabajadores asumimos libre y conscientemente las obligaciones y derechos que derivan de la visión y misión del hospital.

Trabajo en equipo: Mejorar relaciones interpersonales e interacción de [as capacidades personales para lograr buenos resultados.

Innovación: Es generar o encontrar ideas seleccionarlas, implementarlas a investigación y el desarrollo, la competencia, las exposiciones, los usuarios y cada trabajador del Hospital son potenciales proveedores de nuevas ideas generando las entradas para el proceso de innovación.

Anexo 5. Declaratoria de consentimiento informado.

Carta de consentimiento informado para participantes del CUESTIONARIO para el proyecto “MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE SEGUROS DE UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA, LIMA, 2021”

Mi nombre es **Baca Valdivia Jessica Luz** y me encuentro desarrollando una evaluación para **conocer el impacto de la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria Lima**

Estamos realizando una encuesta que busca conocer los puntos de vista de **todos los colaboradores que pertenecen a esta área**, con respecto al a **motivación**, así como sobre aquellas acciones que podrían coadyuvar a incentivarlo. Por ello estamos invitando a **todos los colaboradores de la institución** a participar contestando un cuestionario.

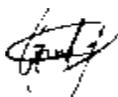
Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, queremos invitarlo a que conteste este cuestionario que tiene una aplicación de alrededor de 5 minutos. En el mismo vamos a preguntarle algunos datos sociodemográficos, posteriormente preguntaremos asuntos relacionados a **la motivación y su relación con el desempeño laboral**.

Su participación en esta encuesta no tiene costo alguno y es totalmente voluntaria. Es decir, no tiene que participar si no lo desea y puede suspender su participación en el momento que usted decida, sin que haya ninguna consecuencia. El hecho de que decida participar o no en el estudio, así como el hecho de expresar libremente sus opiniones, cualesquiera que estas sean, no tendrá ninguna repercusión negativa para usted o su puesto de trabajo o estudio.

La información se reportará de manera general, es decir, se eliminará cualquier dato que le pudiera identificar a usted. Todos los datos serán registrados directamente en una base de datos, y únicamente los investigadores responsables podrán tener acceso a los mismos mediante claves de seguridad.

Si está de acuerdo en participar en el estudio, por favor escriba “Sí estoy de acuerdo en participar” en la parte inferior de la encuesta, además de su firma.

¡Muchas gracias por su participación!



Jessica Luz Baca Valdivia

Anexo 6. Ficha de validación de expertos.

Estimado Dr. Victor Hugo Fernandez Bedoya.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACION

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Incentivos							
1	Se logra recompensas cuando se trabaja bien	x		x		x		
2	Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial	x		x		x		
3	El pensión que percibiré en el trabajo me da seguridad en el futuro	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Salario económico del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Estoy satisfecho con mi sueldo	x		x		x		
5	La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo	x		x		x		
6	Se da pago de horas extras	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la institución	x		x		x		
8	Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	x		x		x		
9	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Ambiente Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Estoy satisfecho con mi horario laboral	x		x		x		
11	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	x		x		x		
12	Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos,etc) para desarrollar mi trabajo diario	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Victor Hugo Fernández Bedoya

DNI: 44326351

Especialidad del validador: Ciencias Empresariales

Víctor Hugo Fernández Bedoya

Doctor en Administración

Maestro en Costos y Presupuestos

Titulado como Especialista en Ingeniería Estadística Aplicada a Investigación

Licenciado en Administración con mención en Negocios Internacionales

Investigador **13 de noviembre del 2021**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Productividad							
1	Actualmente como considera usted su desempeño laboral	x			x		x	Mejorar redacción
2	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	x		x		x		
3	Las recompensas recibidas van de acuerdo a su productividad	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Productos							
4	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	x		x		x		
5	El trabajo que desempeño es digno para mi persona	x		x		x		
6	En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Rendimiento							
7	Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	x		x		x		
8	Este puesto me ofrece oportunidades de aprendes nuevas habilidades	x		x		x		
9	El servicio que presto me hace sentir útil y valorado (a).	x		x		x		
10	El rendimiento se mide de manera individual	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Actitud							
11	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	x		x		x		
12	Los factores que rodean el entorno son motivo de mi comportamiento	x		x		x		
13	Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	x		x		x		
14	Este trabajo me satisface todas mis expectativas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya

DNI: 44326351

Especialidad del validador: Ciencias Empresariales


Víctor Hugo Fernández Bedoya

Doctor en Administración
 Maestro en Costos y Presupuestos
 Titulado como Especialista en Ingeniería Estadística Aplicada e Investigación
 Licenciado en Administración con mención en Negocios Internacionales
13 de noviembre del 2021 Registro F0098755

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

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

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

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

Estimado Dr. Abraham Cardenas Saavedra

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACION

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Incentivos							
1	Se logra recompensas cuando se trabaja bien	x		x		x		
2	Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial	x		x		x		
3	El pensión que percibiré en el trabajo me da seguridad en el futuro	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Salario económico del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Estoy satisfecho con mi sueldo	x		x		x		
5	La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo	x		x		x		
6	Se da pago de horas extras	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la institución	x		x		x		
8	Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	x		x		x		
9	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Ambiente Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Estoy satisfecho con mi horario laboral	x		x		x		
11	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	x		x		x		
12	Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc) para desarrollar mi trabajo diario	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

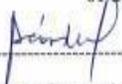
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Abraham Cardenas Saavedra

DNI: 07424958

Especialidad del validador: Ciencias Empresariales

01 de Junio del 2022



 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Actualmente como considera usted su desempeño laboral	x		x		x		
2	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	x		x		x		
3	Las recompensas recibidas van de acuerdo a su productividad	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Productos	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	x		x		x		
5	El trabajo que desempeño es digno para mi persona	x		x		x		
6	En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	x		x		x		
8	Este puesto me ofrece oportunidades de aprendes nuevas habilidades	x		x		x		
9	El servicio que presto me hace sentir útil y valorado (a).	x		x		x		
10	El rendimiento se mide de manera individual	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	x		x		x		
12	Los factores que rodean el entorno son motivo de mi comportamiento	x		x		x		
13	Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	x		x		x		
14	Este trabajo me satisface todas mis expectativas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Abraham Cardenas Saavedra

DNI: 07424958

Especialidad del validador: Ciencias Empresariales

01 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Estimado Dr. Jesus Enrique Barca Barrientos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACION

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se logra recompensas cuando se trabaja bien	x		x		x		
2	Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial	x		x		x		
3	El pensión que percibiré en el trabajo me da seguridad en el futuro	x		x		x		
	DIMENSION 2: Salario económico del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Estoy satisfecho con mi sueldo	x		x		x		
5	La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo	x		x		x		
6	Se da pago de horas extras	x		x		x		
	DIMENSION 3: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la institución	x		x		x		
8	Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	x		x		x		
9	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	x		x		x		
	DIMENSION 3: Ambiente Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Estoy satisfecho con mi horario laboral	x		x		x		
11	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	x		x		x		
12	Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc) para desarrollar mi trabajo diario	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Jesús Enrique Barca Barrientos

DNI: 46176175

Especialidad del validador: Ciencias Empresariales



01 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Actualmente como considera usted su desempeño laboral	x		x		x		
2	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	x		x		x		
3	Las recompensas recibidas van de acuerdo a su productividad	x		x		x		
	DIMENSION 2: Productos	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	x		x		x		
5	El trabajo que desempeño es digno para mi persona	x		x		x		
6	En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad	x		x		x		
	DIMENSION 3: Rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	x		x		x		
8	Este puesto me ofrece oportunidades de aprendes nuevas habilidades	x		x		x		
9	El servicio que presto me hace sentir útil y valorado (a).	x		x		x		
10	El rendimiento se mide de manera individual	x		x		x		
	DIMENSION 3: Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	x		x		x		
12	Los factores que rodean el entorno son motivo de mi comportamiento	x		x		x		
13	Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	x		x		x		
14	Este trabajo me satisface todas mis expectativas	x		x		x		

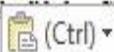
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Jesús Enrique Barca Barrientos

DNI: 46176175

Especialidad de  encias Empresariales



01 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Resultados de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos.

Tabla 26. Resultados de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos

Numero	Experto	Opinión de aplicabilidad
1	Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Aplicable
2	Dr. Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicable
3	Dr. Jesús Barca Barrientos	Aplicable

Nota: Elaboración propia de los autores

Anexo 8. Resultados de Validez: Calculo de V. de Aiken

Figura 24. Resultado de Validez: Calculo de V. de Aiken

Nº de jueces **3** <-----

V. DE AIKEN 0.97

Ítem	PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD					V.AIKEN GENERAL	
	Jueces				S	Jueces				S	Jueces				S		V.AIKEN
	J1	J2	J3	S		J1	J2	J3	S		J1	J2	J3	S			
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
7	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
8	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
10	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0	1	1	2	0.6667	0.89	
11	0	1	1	2	0.6667	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0.89	
12	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0	1	1	2	0.6667	0.89	
13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
14	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
15	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
17	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
18	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
19	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
20	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
21	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
22	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0	1	0	1	0.3333	0.78	
23	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0	1	1	2	0.6667	0.89	
24	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
25	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
26	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	

Validez: V de Aiken
 La validez fue obtenida de cada ítem mediante la aplicación del Coeficiente V de Aiken, utilizando la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

siendo:
 S = la sumatoria de si
 si = valor asignado por el juez i
 n = número de jueces
 c = número de valores de la escala de valoración (2, e este caso)

Nota: Elaborado por la autora en el programa Excel

Anexo 9. Resultados de validez: Coeficiente V. de Aiken

**Coeficiente de V. de
Aiken: 1.00 Regla de
Valoración**

Valor mínimo = 0.00 Valor

Máximo = 1.00 Valor

Obtenido = 0.97

Decisión:

El instrumento es válido, siendo un instrumento casi perfecto.

**Anexo 10. Resultado de fiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach
General, porvariable y dimensiones.**

Tabla 27. Alfa de Cronbach General

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,924	26

Nota: Elaboración propia de los autores

Tabla 28. Alfa de Cronbach General, por variable

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
(V1) Variable Independiente: Motivación	,863	12
(V2) Variable Dependiente: Desempeño Laboral	,887	14

Nota: Elaboración propia de los autores

Tabla 29. Alfa de Cronbach por dimensiones

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
(D1) Dimensión 1: Incentivos	,707	3
(D2) Dimensión 2: Salario económico del trabajo	,763	3
(D3) Dimensión 3: Capacitación	,772	3
(D4) Dimensión 4: Ambiente laboral	,507	3
(D5) Dimensión 5: Productividad	,722	3
(D6) Dimensión 6: Productos	,697	3
(D7) Dimensión 7: Rendimiento	,778	4
(D8) Dimensión 8: Actitud	,648	4

Nota: Elaboración propia de los autores

Anexo 11: Resultado de fiabilidad: Coeficiente Alfa de dos mitades de Guttman

Tabla 30. Resultado de fiabilidad: Coeficiente Alfa de dos mitades de Guttman

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	.866
		N de elementos	13
	Parte 2	Valor	.880
		N de elementos	13
	N total de elementos		26
<hr/>			
Correlación entre formas		.743	
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual	.853	
	Longitud desigual	.853	
Dos mitades de Guttman		.851	

Nota: Elaboración propia de los autores

El resultado de confiabilidad según las dos mitades de Guttman es 0.851

Anexo 12: Resultados de fiabilidad: Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento.

Tabla 31. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento.

	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
1.- Se logra recompensas cuando se trabaja bien	79.76	331.35	0.430	0.923
2.- Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial	79.86	326.27	0.512	0.922
3.- La pensión que percibiré en el trabajo me da seguridad en el futuro	79.46	331.42	0.466	0.922
4.- Estoy satisfecho con mi sueldo	79.38	323.40	0.685	0.919
5.- La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo	79.85	316.61	0.695	0.919
6.- Se da pago de horas extras	79.15	333.09	0.375	0.924
7.- Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la institución	79.78	332.86	0.421	0.923
8.- Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	80.30	322.69	0.702	0.919
9.- Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	80.19	318.31	0.701	0.919
10.- Estoy satisfecho con mi horario laboral	80.68	330.30	0.372	0.924
11.- No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	79.95	336.02	0.305	0.925
12.- Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo diario	80.63	316.84	0.739	0.918
13.- Actualmente como considera usted su desempeño laboral	80.73	327.06	0.522	0.922
14.- En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	80.69	321.81	0.668	0.919
15.- Las recompensas recibidas van de acuerdo a su productividad	79.98	316.71	0.713	0.918
16.- Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	81.61	330.92	0.457	0.923

17.- El trabajo que desempeño es digno para mi persona	81.19	322.41	0.583	0.921
18.- En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad	80.35	319.50	0.578	0.921
19.- Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	80.78	331.85	0.381	0.924
20.- Este puesto me ofrece oportunidades de aprendes nuevas habilidades	80.51	319.16	0.693	0.919
21.- El servicio que presto me hace sentir útil y valorado (a).	80.79	321.94	0.622	0.920
22.- El rendimiento se mide de manera individual	80.56	320.81	0.596	0.920
23.- Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	80.04	320.09	0.637	0.920
24.- Los factores que rodean el entorno son motivo de mi comportamiento	80.21	331.69	0.400	0.924
25.- Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	80.00	339.49	0.195	0.927
26.- Este trabajo me satisface todas mis expectativas	80.16	318.34	0.760	0.918

Nota: Elaborado por la autora

Anexo 13: Cálculo de la muestra

Figura 25. Cálculo de la muestra

Determinación del Tamaño de la Muestra

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

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la población o Universo

z = Parametro estadistico que depende del nivel de confianza

e = Error de estimación maximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q = (1-p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

DATOS

z =	1.96
p =	50%
q =	50%
e =	5%
N =	80

Valores de confianza tabla Z

95%	1.96
90%	1.65
91%	1.7
92%	1.76
93%	1.81
94%	1.89

TAMAÑO DE LA MUESTRA

n = 67

Nota: Elaborado por la autora en el programa Excel 2019.

Anexo 14: Base de datos (Excel)

Figura 26. Base de datos (Excel)

MOTIVACION				DESEMPEÑO LABORAL														
DIMENSION 1 - Incentivos	DIMENSION 2 - Salario económico del trabajo	DIMENSION 3 - Capacitación	DIMENSION 4 - Ambiente laboral	DIMENSION 5 - Productividad	DIMENSION 6 - Productos	DIMENSION 7 - Rendimiento	DIMENSION 8 - Actitud	DIMENSION 1 - Incentivos	DIMENSION 2 - Salario económico del trabajo	DIMENSION 3 - Capacitación	DIMENSION 4 - Ambiente laboral	DIMENSION 5 - Productividad	DIMENSION 6 - Productos	DIMENSION 7 - Rendimiento	DIMENSION 8 - Actitud	VARIABLE MOTIVACION	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
12	13	8	12	11	9	13	17	4.00	4.33	2.67	4.00	3.67	3.00	3.25	4.25	3.75	3.54	
13	15	12	12	12	10	13	15	4.33	5.00	4.00	4.00	4.00	3.33	3.25	3.75	4.33	3.58	
11	10	10	10	11	10	12	15	3.67	3.33	3.33	3.33	3.67	3.33	3.00	3.75	3.42	3.44	
13	13	10	6	7	7	8	15	4.33	4.33	3.33	2.00	2.33	2.33	2.00	3.75	3.50	2.60	
15	15	12	9	10	8	16	18	5.00	5.00	4.00	3.00	3.33	2.67	4.00	4.50	4.25	3.63	
13	11	10	9	11	6	16	8	4.33	3.67	3.33	3.00	3.67	2.00	4.00	2.00	3.58	2.92	
3	9	10	10	8	8	12	12	1.00	3.00	3.33	3.33	2.67	2.67	3.00	3.00	2.67	2.83	
14	15	12	13	7	3	4	13	4.67	5.00	4.00	4.33	2.33	1.00	1.00	3.25	4.50	1.90	
9	11	10	12	9	4	9	9	3.00	3.67	3.33	4.00	3.00	1.33	2.25	2.25	3.50	2.21	
13	14	13	9	9	9	13	18	4.33	4.67	4.33	3.00	3.00	3.00	3.25	4.50	4.08	3.44	
7	3	7	5	6	3	5	4	2.33	1.00	2.33	1.67	2.00	1.00	1.25	1.00	1.83	1.31	
13	13	10	14	10	7	14	15	4.33	4.33	3.33	4.67	3.33	2.33	3.50	3.75	4.17	3.23	
10	13	15	10	12	12	16	16	3.33	4.33	5.00	3.33	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
15	15	13	9	13	10	14	14	5.00	5.00	4.33	3.00	4.33	3.33	3.50	3.50	4.33	3.67	
7	8	11	5	9	3	15	6	2.33	2.67	3.67	1.67	3.00	1.00	3.75	1.50	2.58	2.31	
10	13	10	10	9	7	12	14	3.33	4.33	3.33	3.33	3.00	2.33	3.00	3.50	3.58	2.96	
7	10	3	3	4	6	8	8	2.33	3.33	1.00	1.00	1.33	2.00	2.00	2.00	1.92	1.83	
13	13	10	7	6	9	11	15	4.33	4.33	3.33	2.33	2.00	3.00	2.75	3.75	3.58	2.88	
13	15	13	9	9	7	8	16	4.33	5.00	4.33	3.00	3.00	2.33	2.00	4.00	4.17	2.83	

9	11	5	9	5	4	5	8	3.00	3.67	1.67	3.00	1.67	1.33	1.25	2.00	2.83	1.56
15	15	14	10	14	4	16	16	5.00	5.00	4.67	3.33	4.67	1.33	4.00	4.00	4.50	3.50
11	11	12	12	12	12	16	16	3.67	3.67	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.83	4.00
13	15	13	12	12	6	12	14	4.33	5.00	4.33	4.00	4.00	2.00	3.00	3.50	4.42	3.13
12	15	13	11	10	6	16	18	4.00	5.00	4.33	3.67	3.33	2.00	4.00	4.50	4.25	3.46
11	12	7	6	6	5	6	12	3.67	4.00	2.33	2.00	2.00	1.67	1.50	3.00	3.00	2.04
14	15	9	4	8	5	6	13	4.67	5.00	3.00	1.33	2.67	1.67	1.50	3.25	3.50	2.27
15	15	12	12	10	3	10	13	5.00	5.00	4.00	4.00	3.33	1.00	2.50	3.25	4.50	2.52
15	13	14	6	12	7	11	13	5.00	4.33	4.67	2.00	4.00	2.33	2.75	3.25	4.00	3.08
15	15	13	12	11	9	9	13	5.00	5.00	4.33	4.00	3.67	3.00	2.25	3.25	4.58	3.04
12	14	8	10	9	6	8	15	4.00	4.67	2.67	3.33	3.00	2.00	2.00	3.75	3.67	2.69
12	10	10	10	8	4	8	11	4.00	3.33	3.33	3.33	2.67	1.33	2.00	2.75	3.50	2.19
7	8	9	8	6	6	7	14	2.33	2.67	3.00	2.67	2.00	2.00	1.75	3.50	2.67	2.31
6	14	10	11	7	7	10	12	2.00	4.67	3.33	3.67	2.33	2.33	2.50	3.00	3.42	2.54

9	10	10	8	6	6	8	8	3.00	3.33	3.33	2.67	2.00	2.00	2.00	2.00	3.08	2.00
13	14	11	6	12	7	15	19	4.33	4.67	3.67	2.00	4.00	2.33	3.75	4.75	3.67	3.71
12	12	11	8	11	8	11	16	4.00	4.00	3.67	2.67	3.67	2.67	2.75	4.00	3.58	3.27
11	14	7	8	7	8	13	14	3.67	4.67	2.33	2.67	2.33	2.67	3.25	3.50	3.33	2.94
13	14	11	11	12	9	14	16	4.33	4.67	3.67	3.67	4.00	3.00	3.50	4.00	4.08	3.63
15	11	8	8	5	6	11	13	5.00	3.67	2.67	2.67	1.67	2.00	2.75	3.25	3.50	2.42
12	9	9	9	7	9	12	13	4.00	3.00	3.00	3.00	2.33	3.00	3.00	3.25	3.25	2.90
8	7	8	4	4	3	4	5	2.67	2.33	2.67	1.33	1.33	1.00	1.00	1.25	2.25	1.15
8	9	10	7	6	6	10	10	2.67	3.00	3.33	2.33	2.00	2.00	2.50	2.50	2.83	2.25
12	10	8	8	10	7	12	10	4.00	3.33	2.67	2.67	3.33	2.33	3.00	2.50	3.17	2.79
15	15	11	12	13	11	15	17	5.00	5.00	3.67	4.00	4.33	3.67	3.75	4.25	4.42	4.00
12	14	12	11	12	11	16	15	4.00	4.67	4.00	3.67	4.00	3.67	4.00	3.75	4.08	3.85
13	14	13	8	10	4	5	12	4.33	4.67	4.33	2.67	3.33	1.33	1.25	3.00	4.00	2.23
10	15	15	11	14	13	19	13	3.33	5.00	5.00	3.67	4.67	4.33	4.75	3.25	4.25	4.25
15	15	13	13	15	15	20	18	5.00	5.00	4.33	4.33	5.00	5.00	5.00	4.50	4.67	4.88
10	11	5	5	6	3	7	10	3.33	3.67	1.67	1.67	2.00	1.00	1.75	2.50	2.58	1.81
14	15	12	10	6	14	17	15	4.67	5.00	4.00	3.33	2.00	4.67	4.25	3.75	4.25	3.67
7	4	4	3	3	3	7	8	2.33	1.33	1.33	1.00	1.00	1.00	1.75	2.00	1.50	1.44
14	13	10	10	14	6	13	16	4.67	4.33	3.33	3.33	4.67	2.00	3.25	4.00	3.92	3.48
7	13	8	9	6	3	10	15	2.33	4.33	2.67	3.00	2.00	1.00	2.50	3.75	3.08	2.31
9	12	5	8	6	4	8	10	3.00	4.00	1.67	2.67	2.00	1.33	2.00	2.50	2.83	1.96
10	12	12	12	12	12	16	16	3.33	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.83	4.00
13	15	12	13	8	4	10	10	4.33	5.00	4.00	4.33	2.67	1.33	2.50	2.50	4.42	2.25
11	6	5	8	7	8	12	17	3.67	2.00	1.67	2.67	2.33	2.67	3.00	4.25	2.50	3.06
13	13	14	10	12	12	13	16	4.33	4.33	4.67	3.33	4.00	4.00	3.25	4.00	4.17	3.81
10	7	8	10	4	3	5	11	3.33	2.33	2.67	3.33	1.33	1.00	1.25	2.75	2.92	1.58
9	12	12	11	11	3	4	19	3.00	4.00	4.00	3.67	3.67	1.00	1.00	4.75	3.67	2.60
14	15	9	10	11	8	15	18	4.67	5.00	3.00	3.33	3.67	2.67	3.75	4.50	4.00	3.65
14	14	15	13	12	11	14	18	4.67	4.67	5.00	4.33	4.00	3.67	3.50	4.50	4.67	3.92
8	14	15	15	15	15	17	20	2.67	4.67	5.00	5.00	5.00	5.00	4.25	5.00	4.33	4.81
11	14	12	8	9	9	13	8	3.67	4.67	4.00	2.67	3.00	3.00	3.25	2.00	3.75	2.81
12	14	9	9	10	6	11	14	4.00	4.67	3.00	3.00	3.33	2.00	2.75	3.50	3.67	2.90

12	14	11	12	11	10	16	16	4.00	4.67	3.67	4.00	3.67	3.33	4.00	4.00	4.08	3.75
11	11	8	7	7	5	7	14	3.67	3.67	2.67	2.33	2.33	1.67	1.75	3.50	3.08	2.31
13	14	11	11	11	8	13	13	4.33	4.67	3.67	3.67	3.67	2.67	3.25	3.25	4.08	3.21
12	10	12	12	8	9	14	13	4.00	3.33	4.00	4.00	2.67	3.00	3.50	3.25	3.83	3.10
8	12	13	4	5	6	8	12	2.67	4.00	4.33	1.33	1.67	2.00	2.00	3.00	3.08	2.17
10	9	9	7	7	6	9	9	3.33	3.00	3.00	2.33	2.33	2.00	2.25	2.25	2.92	2.21
4	3	6	7	9	7	7	9	1.33	1.00	2.00	2.33	3.00	2.33	1.75	2.25	1.67	2.33
8	12	13	4	5	6	8	12	2.67	4.00	4.33	1.33	1.67	2.00	2.00	3.00	3.08	2.17
10	9	9	7	7	6	9	9	3.33	3.00	3.00	2.33	2.33	2.00	2.25	2.25	2.92	2.21
8	12	13	4	5	6	8	12	2.67	4.00	4.33	1.33	1.67	2.00	2.00	3.00	3.08	2.17
12	10	12	12	8	9	14	13	4.00	3.33	4.00	4.00	2.67	3.00	3.50	3.25	3.83	3.10
13	14	11	11	11	8	13	13	4.33	4.67	3.67	3.67	3.67	2.67	3.25	3.25	4.08	3.21
12	10	12	12	8	9	14	13	4.00	3.33	4.00	4.00	2.67	3.00	3.50	3.25	3.83	3.10

Nota: elaborado por el autor en el programa Excel 2019.

Anexo 15. Resultados descriptivos por ítem

Tabla 32. Resultado descriptivo Ítem 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	7.5	7.5	7.5
	Casi siempre	8	10.0	10.0	17.5
	Muchas veces	9	11.3	11.3	28.8
	Algunas veces	38	47.5	47.5	76.3
	Nunca	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 47.50% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces “1. Se logran recompensas cuando se trabaja bien”, mientras que el 7.5% de ellos considera que nunca.

Tabla 33. Resultado descriptivo Ítem 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	8.8	8.8	8.8
	Casi siempre	12	15.0	15.0	23.8
	Muchas veces	6	7.5	7.5	31.3
	Algunas veces	36	45.0	45.0	76.3
	Nunca	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 45.00% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces “2.- Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial”, mientras que el 7.5% de ellos considera que muchas veces.

Tabla 34. Resultado descriptivo Ítem 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	3.8	3.8	3.8
	Casi siempre	6	7.5	7.5	11.3
	Muchas veces	10	12.5	12.5	23.8
	Algunas veces	30	37.5	37.5	61.3
	Nunca	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 38.8% de los encuestados considera en base al enunciado que nunca “3.- La pensión que percibiré en el trabajo me da seguridad en el futuro”, mientras que el 3.8% de ellos considera que siempre.

Tabla 35. Resultado descriptivo Ítem 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	3.8	3.8	3.8
	Casi siempre	5	6.3	6.3	10.0
	Muchas veces	9	11.3	11.3	21.3
	Algunas veces	28	35.0	35.0	56.3
	Nunca	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 43.8% de los encuestados considera en base al enunciado que nunca “4.- Estoy satisfecho con mi sueldo”, mientras que el 3.8% de ellos considera que siempre.

Tabla 36. Resultado descriptivo Ítem 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	11.3	11.3	11.3
	Casi siempre	8	10.0	10.0	21.3
	Muchas veces	12	15.0	15.0	36.3
	Algunas veces	27	33.8	33.8	70.0
	Nunca	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 33.8% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces “5.- La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo”, mientras que el 10% de ellos considera que casi siempre.

Tabla 37. Resultado descriptivo Ítem 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	5.0	5.0	5.0
	Casi siempre	6	7.5	7.5	12.5
	Muchas veces	6	7.5	7.5	20.0
	Algunas veces	9	11.3	11.3	31.3
	Nunca	55	68.8	68.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 68.8% de los encuestados considera en base al enunciado que nunca “6.- Se da pago de horas extras”, mientras que el 5% de ellos considera que siempre.

Tabla 38. Resultado descriptivo Ítem 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	7.5	7.5	7.5
	Casi siempre	5	6.3	6.3	13.8
	Muchas veces	13	16.3	16.3	30.0
	Algunas veces	40	50.0	50.0	80.0
	Nunca	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 50.00% de los encuestados afirma en base al enunciado que algunas veces "7.- Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la institución ", mientras que el 6.3% de ellos considera que muchas veces.

Tabla 39. Resultado descriptivo Ítem 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	6.3	6.3	6.3
	Casi siempre	18	22.5	22.5	28.8
	Muchas veces	23	28.8	28.8	57.5
	Algunas veces	27	33.8	33.8	91.3
	Nunca	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 33.8% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces "8.- Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo", mientras que el 6.3% de ellos considera que siempre.

Tabla 40. Resultado descriptivo Ítem 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	12.5	12.5	12.5

Casi siempre	14	17.5	17.5	30.0
Muchas veces	9	11.3	11.3	41.3
Algunas veces	38	47.5	47.5	88.8
Nunca	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 47.50% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces "9.- Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional", mientras que el 11.3% de ellos considera que muchas veces o nunca.

Tabla 41. Resultado descriptivo Ítem 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	20	25.0	25.0	25.0
	Casi siempre	19	23.8	23.8	48.8
	Muchas veces	6	7.5	7.5	56.3
	Algunas veces	28	35.0	35.0	91.3
	Nunca	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 35.00% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces "10.- Estoy satisfecho con mi horario laboral", mientras que el 7.5% de ellos considera que muchas veces.

Tabla 42. Resultado descriptivo Ítem 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	7.5	7.5	7.5
	Casi siempre	12	15.0	15.0	22.5
	Muchas veces	14	17.5	17.5	40.0

Algunas veces	31	38.8	38.8	78.8
Nunca	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 38.8% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces "11.- No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo", mientras que el 7.5% de ellos considera que siempre.

Tabla 43. Resultado descriptivo Ítem 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	16.3	16.3	16.3
	Casi siempre	23	28.8	28.8	45.0
	Muchas veces	14	17.5	17.5	62.5
	Algunas veces	24	30.0	30.0	92.5
	Nunca	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 30.00% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces "12.- Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc) para desarrollar mi trabajo diario", mientras que el 7.5% de ellos considera que nunca.

Tabla 44. Resultado descriptivo Ítem 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	14	17.5	17.5	17.5
	Casi siempre	21	26.3	26.3	43.8
	Muchas veces	23	28.8	28.8	72.5
	Algunas veces	16	20.0	20.0	92.5
	Nunca	6	7.5	7.5	100.0

Total	80	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 28.8% de los encuestados considera en base al enunciado que muchas veces "13.- Actualmente como considera usted su desempeño laboral", mientras que el 7.5% de ellos considera que nunca.

Tabla 45. Resultado descriptivo Ítem 14

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	13	16.3	16.3	16.3
Casi siempre	22	27.5	27.5	43.8
Muchas veces	18	22.5	22.5	66.3
Algunas veces	24	30.0	30.0	96.3
Nunca	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 30.00% de los encuestados considera en base al enunciado que muchas veces "14.- En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades", mientras que el 3.8% de ellos considera que nunca.

Tabla 46. Resultado descriptivo Ítem 15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	7.5	7.5	7.5	7.5
Casi siempre	21.3	21.3	21.3	28.8
Muchas veces	11.3	11.3	11.3	40.0
Algunas veces	35.0	35.0	35.0	75.0
Nunca	25.0	25.0	25.0	100.0
Total	100.0	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 35.00% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces "15.- Las recompensas recibidas van de acuerdo a su productividad", mientras que el 7.5% de ellos considera que siempre.

Tabla 47. Resultado descriptivo Ítem 16

		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuencia			
	Porcentaje		
Siempre	55.0	55.0	55.0
Casi siempre	18.8	18.8	73.8
Muchas veces	15.0	15.0	88.8
Algunas veces	8.8	8.8	97.5
Nunca	2.5	2.5	100.0
Total	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 55.00% de los encuestados considera en base al enunciado que siempre "16.- Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo", mientras que el 2.5% de ellos considera que nunca.

Tabla 48. Resultado descriptivo Ítem 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	31	38.8	38.8	38.8
	Casi siempre	17	21.3	21.3	60.0
	Muchas veces	16	20.0	20.0	80.0
	Algunas veces	11	13.8	13.8	93.8
	Nunca	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 38.8% de los encuestados considera en base al enunciado que siempre "17.- El trabajo que desempeño es digno para mi persona", mientras que el 6.3% de ellos considera que nunca.

Tabla 49. Resultado descriptivo Ítem 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	18.8	18.8	18.8
	Casi siempre	16	20.0	20.0	38.8
	Muchas veces	9	11.3	11.3	50.0
	Algunas veces	25	31.3	31.3	81.3
	Nunca	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 31.3% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces "18.- En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad ", mientras que el 11.3% de ellos considera que muchas veces.

Tabla 50. Resultado descriptivo Ítem 19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	20	25.0	25.0	25.0
	Casi siempre	16	20.0	20.0	45.0
	Muchas veces	16	20.0	20.0	65.0
	Algunas veces	25	31.3	31.3	96.3
	Nunca	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 31.3% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces "19.- Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas", mientras que el 3.8% de ellos considera que nunca.

Tabla 51. Resultado descriptivo Ítem 20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	14	17.5	17.5	17.5
	Casi siempre	14	17.5	17.5	35.0
	Muchas veces	19	23.8	23.8	58.8
	Algunas veces	28	35.0	35.0	93.8
	Nunca	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 35.00% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces "20.- Este puesto me ofrece oportunidades de aprendes nuevas habilidades", mientras que el 6.3% de ellos considera que nunca.

Tabla 52. Resultado descriptivo Ítem 21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	19	23.8	23.8	23.8
	Casi siempre	15	18.8	18.8	42.5
	Muchas veces	24	30.0	30.0	72.5
	Algunas veces	17	21.3	21.3	93.8
	Nunca	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 30.00% de los encuestados considera en base al enunciado que muchas veces "21.- El servicio que presto me hace sentir útil y valorado (a).", mientras que el 6.3% de ellos considera que nunca.

Tabla 53. Resultado descriptivo Ítem 22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	20.0	20.0	20.0

Casi siempre	17	21.3	21.3	41.3
Muchas veces	15	18.8	18.8	60.0
Algunas veces	23	28.8	28.8	88.8
Nunca	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 28.8% de los encuestados considera en base al enunciado que muchas veces “22.- El rendimiento se mide de manera individual”, mientras que el 11.3% de ellos considera que nunca.

Tabla 54. Resultado descriptivo Ítem 23

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	11.3	11.3	11.3
	Casi siempre	12	15.0	15.0	26.3
	Muchas veces	11	13.8	13.8	40.0
	Algunas veces	32	40.0	40.0	80.0
	Nunca	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 40.00% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces “23.- Percibo que la equidad y justicia es igual para todos”, mientras que el 11.3% de ellos considera que siempre.

Tabla 55. Resultado descriptivo Ítem 24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	10.0	10.0	10.0
	Casi siempre	15	18.8	18.8	28.8
	Muchas veces	18	22.5	22.5	51.3

Algunas veces	27	33.8	33.8	85.0
Nunca	12	15.0	15.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 33.8% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces “24.- Los factores que rodean el entorno son motivo de mi comportamiento”, mientras que el 10.0% de ellos considera que siempre.

Tabla 56. Resultado descriptivo Ítem 25

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	12.5	12.5	12.5
	Casi siempre	9	11.3	11.3	23.8
	Muchas veces	17	21.3	21.3	45.0
	Algunas veces	22	27.5	27.5	72.5
	Nunca	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 27.50% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces y nunca “25.- Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional”, mientras que el 11.3% de ellos considera que casi siempre.

Tabla 57. Resultado descriptivo Ítem 26

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	8.8	8.8	8.8
	Casi siempre	14	17.5	17.5	26.3
	Muchas veces	16	20.0	20.0	46.3
	Algunas veces	34	42.5	42.5	88.8
	Nunca	9	11.3	11.3	100.0

Total	80	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Nota: Elaboración propia de los autores con el programa SPSS versión 21.

Tal como muestra la tabla xx, el 42.50% de los encuestados considera en base al enunciado que algunas veces “26.- Este trabajo me satisface todas mis expectativas”, mientras que el 8.8% de ellos considera que siempre.

Anexo 16: Análisis factorial confirmatorio

a) Dimensión: “incentivos”.

Tabla 58. Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “incentivos”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.620
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	40.007
	gl	3
	Sig.	.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

De acuerdo con la Tabla xx, se analizó la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. El coeficiente de KMO obtenido fue de 0.620, al ser este valor cercano al 1.000, se concluye que la frecuencia de datos observada presenta una medida de adecuación adecuada. Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett presentó como significación asintótica bilateral el valor de 0.000, siendo este menor al 0.05, se puede concluir que los datos presentan robustez. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “incentivos”.

Tabla 59. Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “incentivos”. Análisis de matrices anti imagen

	1.- Se logra recompensas cuando se trabaja bien	2.- Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial	3.- La pensión que percibiré en el trabajo me da seguridad en el futuro
Covarianza anti-imagen	1.- Se logra recompensas cuando se trabaja bien	0.594	-0.266
		-0.306	-0.266

	2.- Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial	-0.306	0.701	-0.046
	3.- La pensión que percibiré en el trabajo me da seguridad en el futuro	-0.266	-0.046	0.762
Correlación anti-imagen	1.- Se logra recompensas cuando se trabaja bien	.582 ^a	-0.474	-0.396
	2.- Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial	-0.474	.632 ^a	-0.063
	3.- La pensión que percibiré en el trabajo me da seguridad en el futuro	-0.396	-0.063	.673 ^a

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones anti-imagen en la matriz, se identificaron valores altos (cercaos a 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “incentivos”.

Tabla 60. Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “incentivo”. Análisis de comunidades.

	Inicial	Extracción
1.- Se logra recompensas cuando se trabaja bien	1.000	0.752
2.- Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial	1.000	0.606
3.- La pensión que percibiré en el trabajo me da seguridad en el futuro	1.000	0.541

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones, se identificaron valores de extracción altos (cercaos a 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “incentivos”.

Tabla 61. Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “incentivos”. Análisis de autovalores iniciales.

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	1.899	63.299	63.299
2	0.693	23.109	86.408
3	0.408	13.592	100.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar los autovalores iniciales, la cual indica que los 3 ítems analizados responden a un solo componente. En otras palabras, estos ítems forman parte de un solo factor y representan el mismo fenómeno, recopilando información común en un 63.299%, lo cual es favorable. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “incentivos”.

Tabla 62. Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “incentivos”. Análisis de matriz de componentes.

	Componente
	1
1.- Se logra recompensas cuando se trabaja bien	0.867
2.- Los ascensos en su oficina se realizan de manera justa e imparcial	0.778
3.- La pensión que percibiré en el trabajo me da seguridad en el futuro	0.736

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar la matriz de componentes, se identificó que los valores calculados fueron cercanos a 1.000. Al tener resultados buenos, se concluye que no es necesario la eliminación de algún ítem que compone la variable “incentivos”.

Decisión:

Luego de haber realizado el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti imagen, el análisis de comunidades, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la variable “incentivos”.

b) Dimensión: “salario económico del trabajo”.

Tabla 63. Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “salario económico del trabajo”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.650
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	69.016
	gl	3
	Sig.	.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

De acuerdo con la Tabla 10, se analizó la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. El coeficiente de KMO obtenido fue de 0.650, al ser este valor cercano al 1.000, se concluye que la frecuencia de datos observada presenta una medida de adecuación adecuada. Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett presentó como significación asintótica bilateral el valor de 0.000, siendo este menor al 0.05, se puede concluir que los datos presentan robustez. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “salario económico del trabajo”.

Tabla 64. Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “salario económico del trabajo”. Análisis de matrices anti imagen.

	4.- Estoy satisfecho con misueldo	5.- La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo	6.- Se da pagode horas extras
Covarianza anti-imagen	4.- Estoy satisfecho con mi sueldo	0.494	-0.305
		-0.305	-0.192

	5.- La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo	-0.305	0.540	-0.083
	6.- Se da pago de horas extras	-0.192	-0.083	0.744
Correlación anti-imagen	4.- Estoy satisfecho con mi sueldo	.607 ^a	-0.590	-0.317
	5.- La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo	-0.590	.631 ^a	-0.131
	6.- Se da pago de horas extras	-0.317	-0.131	.779 ^a

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones anti-imagen en la matriz, se identificaron valores altos (cercaos a 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “salario económico del trabajo”.

Tabla 65. Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “salario económico del trabajo”. Análisis de correlaciones.

	Inicial	Extracción
4.- Estoy satisfecho con mi sueldo	1.000	0.782
5.- La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo	1.000	0.725
6.- Se da pago de horas extras	1.000	0.553

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones, se identificaron valores de extracción altos (cercanosa 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “salario económico del trabajo”.

Tabla 66. Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “salario económico del trabajo”. Análisis de autovalores iniciales.

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.06068.681		68.681
2	0.61920.633		89.314
3	0.321	10.686	100.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar los autovalores iniciales, la cual indica que los 3 ítems analizados responden a un solo componente. En otras palabras, estos ítems forman parte de un solo factor y representan el mismo fenómeno, recopilando información común en un 68.681%, lo cual es favorable. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “salario económico del trabajo”.

Tabla 67. Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “salario económico del trabajo”. Análisis de matriz de componentes.

	Componente
	1
4.- Estoy satisfecho con mi sueldo	0.884
5.- La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizo	0.851
6.- Se da pago de horas extras	0.744

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar la matriz de componentes, se identificó que los valores calculados fueron cercanos a 1.000. Al tener resultados buenos, se concluye que no es necesario la eliminación de algún ítem que compone la variable “pre salario económico del trabajo”.

Decisión:

Luego de haber realizado el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la variable “salario económico del trabajo”.

c) Dimensión: “capacitación”

Tabla 68. Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “capacitación”.

Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.610
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	75.831
	gl	3
	Sig.	.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

De acuerdo con la Tabla 10, se analizó la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. El coeficiente de KMO obtenido fue de 0.610, al ser este valor cercano al 1.000, se concluye que la frecuencia de datos observada presenta una medida de adecuación adecuada. Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett presentó como significación asintóticabilateral el valor de 0.000, siendo este menor al 0.05, se puede concluir que los datos presentan robustez. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “capacitación”.

Tabla 69. Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “capacitación”.

Análisis de matrices anti imagen.

		7.- Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la institución	8.- Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	9.- Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional
Covarianza anti- imagen	7.- Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la institución	0.610	-0.279	0.018
	8.- Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	-0.279	0.434	-0.277
	9.- Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	0.018	-0.277	0.613
Correlación anti- imagen	7.- Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la institución	.642 ^a	-0.542	0.029
	8.- Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	-0.542	.571 ^a	-0.538
	9.- Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	0.029	-0.538	.643 ^a

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones anti-imagen en la matriz, se identificaron valores altos (cercaos a 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “capacitación”.

Tabla 70. Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “capacitación”.

Análisis de comunalidades.

	Inicial	Extracción
--	---------	------------

7.- Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la institución	1.000	0.630
8.- Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	1.000	0.828
9.- Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	1.000	0.627

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones, se identificaron valores de extracción altos (cerca de 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “capacitación”.

Tabla 71. Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “capacitación”.
Análisis de autovalores iniciales.

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de Varianza	% acumulado
1	2.085	69.504	69.504
2	0.630	20.997	90.501
3	0.285	9.499	100.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar los autovalores iniciales, la cual indica que los 3 ítems analizados responden a un solo componente. En otras palabras, estos ítems forman parte de un solo factor y representan el mismo fenómeno, recopilando información común en un 69.504%, lo cual es favorable. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “capacitación”.

Tabla 72. Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “capacitación”.
Análisis de matriz de componentes.

	Componente
	1
8.- Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	0.910
7.- Ha recibido capacitación en el último año, en los nuevos procesos de la institución	0.794
9.- Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	0.792

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar la matriz de componentes, se identificó que los valores calculados fueron cercanos

a 1.000. Al tener resultados buenos, se concluye que no es necesario la eliminación de algún ítem que compone la variable “capacitación”.

Decisión:

Luego de haber realizado el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la variable “capacitación”.

d) Dimensión: “ambiente laboral”.

Tabla 73. Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.

Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.539
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	18.625
	gl	3
	Sig.	.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

De acuerdo con la Tabla 10, se analizó la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. El coeficiente de KMO obtenido fue de 0.539, al ser este valor cercano al 1.000, se concluye que la frecuencia de datos observada presenta una medida de adecuación adecuada. Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett presentó como significación asintótica bilateral el valor de 0.000, siendo este menor al 0.05, se puede concluir que los datos presentan robustez. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.

Tabla 74. Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.

Análisis de matrices anti imagen.

		10.- Estoy satisfecho con mi horario laboral	11.- No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	12.- Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc) para desarrollar mi trabajo diario
Covarianza	10.- Estoy satisfecho con mi horario laboral	0.839	-0.011	-0.317
anti- imagen	11.- No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	-0.011	0.936	-0.197
	12.- Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc) para desarrollar mi trabajo diario	-0.317	-0.197	0.796
Correlación	10.- Estoy satisfecho con mi horario laboral	.535 ^a	-0.012	-0.388
anti- imagen	11.- No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	-0.012	.594 ^a	-0.228
	12.- Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc) para desarrollar mi trabajo diario	-0.388	-0.228	.526 ^a

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones anti-imagen en la matriz, se identificaron valores altos (cercaos a 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.

Tabla 75. Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.

Análisis de correlaciones.

	Inicial	Extracción
10.- Estoy satisfecho con mi horario laboral	1.000	0.548
11.- No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	1.000	0.303
12.- Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc) para desarrollar mi trabajo diario	1.000	0.678

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones, se identificaron valores de extracción altos (cercaosa 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.

Tabla 76. Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.
Análisis de autovalores iniciales.

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	1.529	50.972	50.972
2	0.900	30.003	80.976
3	0.571	19.024	100.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar los autovalores iniciales, la cual indica que los 3 ítems analizados responden a un solo componente. En otras palabras, estos ítems forman parte de un solo factor y representan el mismo fenómeno, recopilando información común en un 50.972%, lo cual es favorable. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.

Tabla 77. Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.
Análisis de matriz de componentes.

	Componente
	1
12.- Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc) para desarrollar mi trabajo diario	0.824
10.- Estoy satisfecho con mi horario laboral	0.740
11.- No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	0.550

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar la matriz de componentes, se identificó que los valores calculados fueron cercanos a 1.000. Al tener resultados buenos, se concluye que no es necesario la eliminación de algún ítem que compone la variable “ambiente laboral”.

Decisión:

Luego de haber realizado el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti imagen, el análisis de correlaciones, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la variable “ambiente laboral”.

e) Dimensión: “productividad”.

Tabla 78. Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “productividad”.
Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.641
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	50.906
	gl	3
	Sig.	.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

De acuerdo con la Tabla 10, se analizó la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. El coeficiente de KMO obtenido fue de 0.641, al ser este valor cercano al 1.000, se concluye que la frecuencia de datos observada presenta una medida de adecuación adecuada. Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett presentó como significación asintóticabilateral el valor de 0.000, siendo este menor al 0.05, se puede concluir que los datos presentan robustez. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “productividad”.

Tabla 79. Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “productividad”.
Análisis de matrices anti imagen.

	13.- Actualmentecomo considera usted su desempeño laboral	14.- En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	15.- Las recompensas recibidas van de acuerdo a su productividad	
Covarianza	13.- Actualmente como considera usted su desempeño laboral	0.724	-0.273	-0.073
anti- imagen	14.- En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	-0.273	0.590	-0.285
	15.- Las recompensas recibidas van de acuerdo a su productividad	-0.073	-0.285	0.706
Correlaciónanti- imagen	13.- Actualmente como considera usted su desempeño laboral	.679 ^a	-0.417	-0.102

14.- En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	-0.417	.601 ^a	-0.441
15.- Las recompensas recibidas van de acuerdo asu productividad	-0.102	-0.441	.666 ^a

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones anti-imagen en la matriz, se identificaron valores altos (cercanos a 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “productividad”.

Tabla 80. Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “productividad”.

Análisis de correlaciones

	Inicial	Extracción
13.- Actualmente como considera usted su desempeño laboral	1.000	0.587
14.- En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	1.000	0.748
15.- Las recompensas recibidas van de acuerdo a su productividad	1.000	0.605

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones se identificaron valores de extracción altos (cercanosa 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “productividad”.

Tabla 81. Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “productividad”.

Análisis de autovalores iniciales.

Autovalores iniciales			
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	1.940	64.675	64.675
2	0.649	21.649	86.324
3	0.410	13.676	100.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar los autovalores iniciales, la cual indica que los 3 ítems analizados responden a un solo componente. En otras palabras, estos ítems forman parte de un solo factor y representan el mismo fenómeno, recopilando información común en un 64.975%, lo cual es favorable. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “productividad”.

Tabla 82. Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “productividad”.
Análisis de matriz de componentes.

	Componente
	1
14.- En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	0.865
15.- Las recompensas recibidas van de acuerdo a su productividad	0.778
13.- Actualmente como considera usted su desempeño laboral	0.766

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar la matriz de componentes, se identificó que los valores calculados fueron cercanos a 1.000. Al tener resultados buenos, se concluye que no es necesario la eliminación de algún ítem que compone la variable “*productividad*”.

Decisión:

Luego de haber realizado el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti imagen, el análisis de communalidades, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la variable “*productividad*”.

f) Dimensión: “productos”.

Tabla 83. Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “productos”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.639
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	45.891
	gl	3
	Sig.	.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

De acuerdo con la Tabla 10, se analizó la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. El coeficiente de KMO obtenido fue de 0.639, al ser este valor cercano al 1.000, se concluye que la frecuencia de datos observada presenta una medida

de adecuación adecuada. Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett presentó como significación asintótica bilateral el valor de 0.000, siendo este menor al 0.05, se puede concluir que los datos presentan robustez. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “productos”.

Tabla 84. Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “productos”.
Análisis de matrices anti imagen.

	16.- Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	17.- El trabajo que desempeño es digno para mi persona	18.- En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad
Covarianza anti- imagen	16.- Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	0.680	-0.313
	17.- El trabajo que desempeño es digno para mi persona	-0.313	0.625
	18.- En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad	-0.100	-0.220
Correlación anti- imagen	16.- Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	.631 ^a	-0.480
	17.- El trabajo que desempeño es digno para mi persona	-0.480	.602 ^a
	18.- En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad	-0.136	-0.312

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones anti-imagen en la matriz, se identificaron valores altos (cercaos a 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “productos”.

Tabla 85. Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “productos”.
Análisis de correlaciones

	Inicial	Extracción
16.- Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	1.000	0.648
17.- El trabajo que desempeño es digno para mi persona	1.000	0.724
18.- En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad	1.000	0.521

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las comunalidades, se identificaron valores de extracción altos (cercanosa 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “productos”.

Tabla 86. Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “productos”.
Análisis de autovalores iniciales.

Autovalores iniciales			
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	1.893	63.100	63.100
2	0.676	22.519	85.619
3	0.431	14.381	100.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar los autovalores iniciales, la cual indica que los 4 ítems analizados responden a un solo componente. En otras palabras, estos ítems forman parte de un solo factor y representan el mismo fenómeno, recopilando información común en un 63.100%, lo cual es favorable. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “productos”.

Tabla 87. Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “productos”.
Análisis de matriz de componentes.

Componente	
17.- El trabajo que desempeño es digno para mi persona	0.851

16.- Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	0.805
18.- En mi trabajo se me consulta sobre mejora de calidad	0.722

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar la matriz de componentes, se identificó que los valores calculados fueron cercanos a 1.000. Al tener resultados buenos, se concluye que no es necesario la eliminación de algún ítem que compone la variable “productos”.

Decisión:

Luego de haber realizado el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti imagen, el análisis de communalidades, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la variable “productos”.

g) Dimensión: “rendimiento”.

Tabla 88. Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “rendimiento”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.705
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	98.535
	gl	6
	Sig.	.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

De acuerdo con la Tabla 10, se analizó la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. El coeficiente de KMO obtenido fue de 0.705, al ser este valor cercano al 1.000, se concluye que la frecuencia de datos observada presenta una medida de adecuación adecuada. Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett presentó como significación asintótica bilateral el valor de 0.000, siendo este menor al 0.05, se puede concluir que los datos presentan robustez. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “rendimiento”.

Tabla 89. Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “rendimiento”.
Análisis de matrices anti imagen.

	19.- Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	20.- Este puesto me ofrece oportunidades de aprendes nuevas habilidades	21.- El servicio que presto me hace sentir útil y valorado (a).	22.- El rendimiento se mide de manera individual	
Covarianza anti- imagen	19.- Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	0.655	-0.244	-0.139	0.092
	20.- Este puesto me ofrece oportunidades de aprendes nuevas habilidades	-0.244	0.543	-0.150	-0.107
	21.- El servicio que presto me hace sentir útil y valorado (a).	-0.139	-0.150	0.490	-0.266
	22.- El rendimiento se mide de manera individual	0.092	-0.107	-0.266	0.624
Correlación anti- imagen	19.- Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	.692 ^a	-0.409	-0.246	0.144
	20.- Este puesto me ofrece oportunidades de aprendes nuevas habilidades	-0.409	.743 ^a	-0.292	-0.184
	21.- El servicio que presto me hace sentir útil y valorado (a).	-0.246	-0.292	.704 ^a	-0.480
	22.- El rendimiento se mide de manera individual	0.144	-0.184	-0.480	.672 ^a

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones anti-imagen en la matriz, se identificaron valores altos (cercanos a 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “rendimiento”.

Tabla 90. Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “rendimiento”.
Análisis de correlaciones.

Inicial	Extracción
---------	------------

19.- Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas	1.000	0.492
20.- Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades	1.000	0.694
21.- El servicio que presto me hace sentir útil y valorado (a).	1.000	0.734
22.- El rendimiento se mide de manera individual	1.000	0.509

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones, se identificaron valores de extracción altos (cerca de 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “rendimiento”.

Tabla 91. Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “rendimiento”.
Análisis de autovalores iniciales.

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.430	60.754	60.754
2	0.823	20.579	81.333
3	0.400	10.011	91.344
4	0.346	8.656	100.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar los autovalores iniciales, la cual indica que los 4 ítems analizados responden a un solo componente. En otras palabras, estos ítems forman parte de un solo factor y representan el mismo fenómeno, recopilando información común en un 60.754%, lo cual es favorable. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “rendimiento”.

Tabla 92. Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “rendimiento”.
Análisis de matriz de componentes.

	Componente
	1
19. El valor percibido por la institución es satisfactorio	.788
18. La enseñanza del colegio responde a las más altas expectativas	.788

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar la matriz de componentes, se identificó que los valores calculados fueron cercanos a 1.000. Al tener resultados buenos, se concluye que no es necesario la eliminación de algún ítem

que compone la variable “rendimiento”.

Decisión:

Luego de haber realizado el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti imagen, el análisis de communalidades, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la variable “rendimiento”.

h) Dimensión: “actitud”.

Tabla 93. Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “actitud”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.635
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	61.022
	gl	6
	Sig.	.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

De acuerdo con la Tabla 10, se analizó la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. El coeficiente de KMO obtenido fue de 0.635, al ser este valor cercano al 1.000, se concluye que la frecuencia de datos observada presenta una medida de adecuación adecuada. Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett presentó como significación asintótica bilateral el valor de 0.000, siendo este menor al 0.05, se puede concluir que los datos presentan robustez. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “actitud”.

Tabla 94. Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “actitud”. Análisis de matrices anti imagen.

23.- Percibo que la equidad y justicia es igual	24.- Los factores que rodean el entorno son motivo de mi comportamiento	25.- Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	26.- Este trabajo me satisface todas mis expectativas
---	---	--	---

para todos

Covarianza	23.- Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	0.561	-0.122	-0.048	-0.331
anti- imagen	24.- Los factores que rodean el entorno son motivo de mi comportamiento	-0.122	0.790	-0.194	-0.112
	25.- Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	-0.048	-0.194	0.922	0.012
	26.- Este trabajo me satisface todas mis expectativas	-0.331	-0.112	0.012	0.571
Correlación	23.- Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	.605 ^a	-0.183	-0.066	-0.585
anti- imagen	24.- Los factores que rodean el entorno son motivo de mi comportamiento	-0.183	.754 ^a	-0.227	-0.167
	25.- Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	-0.066	-0.227	.671 ^a	0.017
	26.- Este trabajo me satisface todas mis expectativas	-0.585	-0.167	0.017	.601 ^a

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las correlaciones anti-imagen en la matriz, se identificaron valores altos (cercaos a 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “actitud”.

Tabla 95. Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “actitud”. Análisis de comunalidades.

	Inicial	Extracción
23.- Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	1.000	0.696
24.- Los factores que rodean el entorno son motivo de mi comportamiento	1.000	0.493
25.- Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	1.000	0.172
26.- Este trabajo me satisface todas mis expectativas	1.000	0.667

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar las comunalidades, se identificaron valores de extracción altos (cercaosa 1.00). Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “actitud”.

Tabla 96. Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “actitud”. Análisis de autovalores iniciales.

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.028	50.704	50.704
2	0.973	24.326	75.030
3	0.642	16.056	91.085
4	0.357	8.915	100.000

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar los autovalores iniciales, la cual indica que los 4 ítems analizados responden a un solo componente. En otras palabras, estos ítems forman parte de un solo factor y representan el mismo fenómeno, recopilando información común en un 50.704%, lo cual es favorable. Al tener resultados buenos, es posible continuar con análisis factorial y de cargas para la dimensión “actitud”.

Tabla 97. Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “actitud”. Análisis de matriz de componentes.

	Componente
	1
23.- Percibo que la equidad y justicia es igual para todos	0.834
26.- Este trabajo me satisface todas mis expectativas	0.817
24.- Los factores que rodean el entorno son motivo de mi comportamiento	0.702
25.- Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional	0.415

Nota: Elaborado por el autor con el programa IBM SPSS Statistics.

Al analizar la matriz de componentes, se identificó que los valores calculados fueron cercanos a 1.000. Al tener resultados buenos, se concluye que no es necesario la eliminación de algún ítem que compone la variable “actitud”.

Decisión:

Luego de haber realizado el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la variable “actitud”.

Anexo 17: resultados de ajuste del modelo

Resultados del ajuste del modelo, variable: Motivación

Tabla 98. CMIN de la Variable Motivación

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	30	92.060	48	.000	1.918
Saturated model	78	.000	0		
Independence model	12	446.259	66	.000	6.761

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 99. RMR, GFI de la Variable Motivación

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.109	.848	.753	.522
Saturated model	.000	1.00		
Independence model	.494	.379	.266	.321

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 100. Baseline Comparisons de la Variable Motivación

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.794	.716	.889	.841	.884
Saturated model	1		1		1
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 101. Parsimony-Adjusted Measures de la Variable Motivación

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.727	.577	.643
Saturated model	1.000	.000	.000

Independence model	.000	.000	.000
--------------------	------	------	------

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 102. NCP de la Variable Motivación

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	44.060	20.741	75.181
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	380.259	317.084	450.922

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 103. FMIN de la Variable Motivación

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.165	.558	.263	.952
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	5.649	4.813	4.014	5.708

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 104. RMSEA de la Variable Motivación

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.108	.074	.141	.005
Independence model	.270	.247	.294	.000

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 105. AIC de la Variable Motivación

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	152.060	163.878	223.521	253.521
Saturated model	156.000	186.727	341.798	419.798
Independence model	470.259	474.986	498.843	510.843

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 106. ECVI de la Variable Motivación

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
-------	------	-------	-------	-------

Default model	1.925	1.630	2.319	2.074
Saturated model	1.975	1.975	1.975	2.364
Independence model	5.953	5.153	6.847	6.012

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 107. Hoelter de la Variable Motivación

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	56	64
Independence model	16	17

Nota: Elaboración propia de los autores.

Resultados del ajuste del modelo, variable: Desempeño laboral

Tabla 108. CMIN de la variable desempeño laboral.

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	34	121.172	71	.000	1.707
Saturated model	105	.000	0		
Independence model	14	538.352	91	.000	5.916

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 109. RMR, GFI de la variable desempeño laboral.

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.122	.824	.739	.557
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.559	.332	.230	.288

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 110. Baseline Comparisons de la variable desempeño laboral.

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.775	.712	.893	.856	.888
Saturated model	1.000		1.000		1.000

Independence model	.000	.000	.000	.000	.000
--------------------	------	------	------	------	------

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 111. Parsimony-Adjusted Measures de la variable desempeño laboral.

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.780	.605	.693
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 112. NCP la variable desempeño laboral.

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	50.172	23.591	84.626
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	447.352	378.030	524.176

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 113. FMIN la variable desempeño laboral.

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.534	.635	.299	1.071
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	6.815	5.663	4.785	6.635

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 114. RMSEA la variable desempeño laboral.

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.095	.065	.123	.010
Independence model	.249	.229	.270	.000

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 115. AIC la variable desempeño laboral.

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
-------	-----	-----	-----	------

Default model	189.172	205.110	270.161	304.161
Saturated model	210.000	259.219	460.113	565.113
Independence model	566.352	572.914	599.700	613.700

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 116. ECVI la variable desempeño laboral.

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.395	2.058	2.831	2.596
Saturated model	2.658	2.658	2.658	3.281
Independence model	7.169	6.292	8.141	7.252

Nota: Elaboración propia de los autores.

Tabla 117. HOELTER la variable desempeño laboral.

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	60	67
Independence model	17	19

Nota: Elaboración propia de los autores.

Anexo 18: diapositivas de la ponencia (cambiar)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA UNIN

MOTIVACION Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE SEGUROS DE UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA

LIMA - 2021

Javier Anaya Cruz-Dos Valdivia

LIMA - 2021

Introducción

Realidad problemática



Como realidad problemática se entiende a la motivación y el desempeño laboral en términos que se refieren a la gran importancia en las instituciones públicas y privadas, en particular en las instituciones gubernamentales, a las cuales pertenecen los hospitales y centros de salud que prestan servicios de salud y atención a los pacientes.

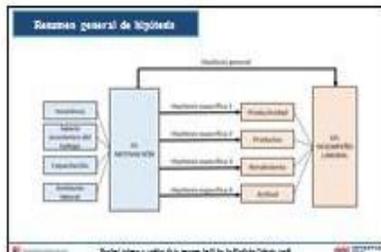
En el Perú el sector salud es la rama más vital de la economía, por lo que es una prioridad el tener formas para mejorar el personal de salud en relación a la productividad de las instituciones del sector salud.

Problema, hipótesis, objetivo

Problema Central: ¿Cómo afecta la motivación en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima 2021?

Objetivo Central: Determinar la influencia de la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima 2021.

Hipótesis Central: La motivación afecta significativamente en el desempeño laboral en la oficina de seguros de una institución hospitalaria, Lima 2021.



Justificación

Teoría: El estudio se justifica teóricamente, de acuerdo a la teoría (2011), respecto a la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en las instituciones gubernamentales y privadas.

Práctica: El estudio se justifica prácticamente, de acuerdo a la teoría (2011), respecto a la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en las instituciones gubernamentales y privadas.

Metodológica: El estudio se justifica metodológicamente, de acuerdo a la teoría (2011), respecto a la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en las instituciones gubernamentales y privadas.

Trabajos previos



The slide displays a collection of small images, including national flags (Sweden, Poland, Hungary, Romania, Ghana) and logos, representing previous works or studies related to the topic.



Teoría Relacionada al tema | **Variables, Contexto & Servicio**



The diagram shows the relationship between 'Teoría Relacionada al tema' and 'Variables, Contexto & Servicio'. It includes a central box labeled 'Teoría Relacionada al tema' and a box labeled 'Variables, Contexto & Servicio'.

Aspectos metodológicos

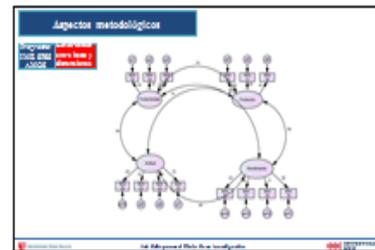
Aspectos metodológicos

Estrategia:	Cuantitativa	Población:	80 (Italia)
Tipo:	Aplicado	Muestra:	80 colaboradores
Nivel:	Explicativo		
Diseño:	No Experimental		
Corte:	Transversal		

Aspectos metodológicos

Nota: En los casos en los que se indica un valor en rojo se trata de un valor que se ha calculado a partir de los datos de la investigación.

Técnica:	Encuesta	Confiability del instrumento:	Alfa de Cronbach V1/V2: 0.79
Instrumento:	Cuestionario	Validez del instrumento (2 juces):	Alfa de Cronbach V1/V2: 0.88
Validad del instrumento (2 juces):		Cualitativo:	Cuantitativo
Cualitativo:	Cuantitativo	Aplicable:	V. de Alifan: 0.99
Aplicable:	V. de Alifan: 0.99		Dos medidas de Guttman: 0.98



Resultados

- Resultados**
- (1) Prueba de normalidad
 - (2) Estadísticas Generales
 - (3) Media por dimensión y variable
 - (4) Niveles por dimensión y variable
 - (5) Prueba de hipótesis
 - (6) Gráficas de calor

Resultados | (1) Prueba de normalidad

Variable	Q1	Q2	Q3	Min	Max	Skewness	Kurtosis	Normal
Intención	1.00	1.50	2.00	1.00	3.00	0.10	0.10	Normal
Saber	1.00	1.50	2.00	1.00	3.00	0.10	0.10	Normal
capacidad	1.00	1.50	2.00	1.00	3.00	0.10	0.10	Normal
Ambiente laboral	1.00	1.50	2.00	1.00	3.00	0.10	0.10	Normal
Productividad	1.00	1.50	2.00	1.00	3.00	0.10	0.10	Normal
Productos	1.00	1.50	2.00	1.00	3.00	0.10	0.10	Normal
rendimiento	1.00	1.50	2.00	1.00	3.00	0.10	0.10	Normal
Actitud	1.00	1.50	2.00	1.00	3.00	0.10	0.10	Normal

Nota: Se han realizado pruebas de normalidad de los datos para cada variable. Los resultados indican que los datos de cada variable cumplen con los requisitos para ser considerados normales. Por lo tanto, se puede utilizar el método paramétrico para el análisis de los datos.

Resultados **01. Estadística Descriptiva**

Variable	N	Media	Desv. Est.	Min.	Max.	Q1	Q3
Edad	100	35.2	12.5	18	65	25	45
Sexo	100	0.52	0.5	0	1	0	1
Profesión	100	1.2	0.8	0	5	0	3
Ingresos	100	1500	500	500	4000	1000	2500
Educación	100	12	3	6	20	9	15
Estado Civil	100	0.45	0.5	0	1	0	1
Religión	100	1.1	0.7	0	5	0	3
Política	100	1.3	0.9	0	6	0	4
Deporte	100	1.4	1.0	0	7	0	5
Arte	100	1.5	1.1	0	8	0	6
Música	100	1.6	1.2	0	9	0	7
Teatro	100	1.7	1.3	0	10	0	8
Cine	100	1.8	1.4	0	11	0	9
Videojuegos	100	1.9	1.5	0	12	0	10
Video	100	2.0	1.6	0	13	0	11
Música	100	2.1	1.7	0	14	0	12
Arte	100	2.2	1.8	0	15	0	13
Teatro	100	2.3	1.9	0	16	0	14
Cine	100	2.4	2.0	0	17	0	15
Videojuegos	100	2.5	2.1	0	18	0	16
Video	100	2.6	2.2	0	19	0	17
Música	100	2.7	2.3	0	20	0	18
Arte	100	2.8	2.4	0	21	0	19
Teatro	100	2.9	2.5	0	22	0	20
Cine	100	3.0	2.6	0	23	0	21
Videojuegos	100	3.1	2.7	0	24	0	22
Video	100	3.2	2.8	0	25	0	23
Música	100	3.3	2.9	0	26	0	24
Arte	100	3.4	3.0	0	27	0	25
Teatro	100	3.5	3.1	0	28	0	26
Cine	100	3.6	3.2	0	29	0	27
Videojuegos	100	3.7	3.3	0	30	0	28
Video	100	3.8	3.4	0	31	0	29
Música	100	3.9	3.5	0	32	0	30
Arte	100	4.0	3.6	0	33	0	31
Teatro	100	4.1	3.7	0	34	0	32
Cine	100	4.2	3.8	0	35	0	33
Videojuegos	100	4.3	3.9	0	36	0	34
Video	100	4.4	4.0	0	37	0	35
Música	100	4.5	4.1	0	38	0	36
Arte	100	4.6	4.2	0	39	0	37
Teatro	100	4.7	4.3	0	40	0	38
Cine	100	4.8	4.4	0	41	0	39
Videojuegos	100	4.9	4.5	0	42	0	40
Video	100	5.0	4.6	0	43	0	41
Música	100	5.1	4.7	0	44	0	42
Arte	100	5.2	4.8	0	45	0	43
Teatro	100	5.3	4.9	0	46	0	44
Cine	100	5.4	5.0	0	47	0	45
Videojuegos	100	5.5	5.1	0	48	0	46
Video	100	5.6	5.2	0	49	0	47
Música	100	5.7	5.3	0	50	0	48
Arte	100	5.8	5.4	0	51	0	49
Teatro	100	5.9	5.5	0	52	0	50
Cine	100	6.0	5.6	0	53	0	51
Videojuegos	100	6.1	5.7	0	54	0	52
Video	100	6.2	5.8	0	55	0	53
Música	100	6.3	5.9	0	56	0	54
Arte	100	6.4	6.0	0	57	0	55
Teatro	100	6.5	6.1	0	58	0	56
Cine	100	6.6	6.2	0	59	0	57
Videojuegos	100	6.7	6.3	0	60	0	58
Video	100	6.8	6.4	0	61	0	59
Música	100	6.9	6.5	0	62	0	60
Arte	100	7.0	6.6	0	63	0	61
Teatro	100	7.1	6.7	0	64	0	62
Cine	100	7.2	6.8	0	65	0	63
Videojuegos	100	7.3	6.9	0	66	0	64
Video	100	7.4	7.0	0	67	0	65
Música	100	7.5	7.1	0	68	0	66
Arte	100	7.6	7.2	0	69	0	67
Teatro	100	7.7	7.3	0	70	0	68
Cine	100	7.8	7.4	0	71	0	69
Videojuegos	100	7.9	7.5	0	72	0	70
Video	100	8.0	7.6	0	73	0	71
Música	100	8.1	7.7	0	74	0	72
Arte	100	8.2	7.8	0	75	0	73
Teatro	100	8.3	7.9	0	76	0	74
Cine	100	8.4	8.0	0	77	0	75
Videojuegos	100	8.5	8.1	0	78	0	76
Video	100	8.6	8.2	0	79	0	77
Música	100	8.7	8.3	0	80	0	78
Arte	100	8.8	8.4	0	81	0	79
Teatro	100	8.9	8.5	0	82	0	80
Cine	100	9.0	8.6	0	83	0	81
Videojuegos	100	9.1	8.7	0	84	0	82
Video	100	9.2	8.8	0	85	0	83
Música	100	9.3	8.9	0	86	0	84
Arte	100	9.4	9.0	0	87	0	85
Teatro	100	9.5	9.1	0	88	0	86
Cine	100	9.6	9.2	0	89	0	87
Videojuegos	100	9.7	9.3	0	90	0	88
Video	100	9.8	9.4	0	91	0	89
Música	100	9.9	9.5	0	92	0	90
Arte	100	10.0	9.6	0	93	0	91
Teatro	100	10.1	9.7	0	94	0	92
Cine	100	10.2	9.8	0	95	0	93
Videojuegos	100	10.3	9.9	0	96	0	94
Video	100	10.4	10.0	0	97	0	95
Música	100	10.5	10.1	0	98	0	96
Arte	100	10.6	10.2	0	99	0	97
Teatro	100	10.7	10.3	0	100	0	98
Cine	100	10.8	10.4	0	101	0	99
Videojuegos	100	10.9	10.5	0	102	0	100
Video	100	11.0	10.6	0	103	0	101
Música	100	11.1	10.7	0	104	0	102
Arte	100	11.2	10.8	0	105	0	103
Teatro	100	11.3	10.9	0	106	0	104
Cine	100	11.4	11.0	0	107	0	105
Videojuegos	100	11.5	11.1	0	108	0	106
Video	100	11.6	11.2	0	109	0	107
Música	100	11.7	11.3	0	110	0	108
Arte	100	11.8	11.4	0	111	0	109
Teatro	100	11.9	11.5	0	112	0	110
Cine	100	12.0	11.6	0	113	0	111
Videojuegos	100	12.1	11.7	0	114	0	112
Video	100	12.2	11.8	0	115	0	113
Música	100	12.3	11.9	0	116	0	114
Arte	100	12.4	12.0	0	117	0	115
Teatro	100	12.5	12.1	0	118	0	116
Cine	100	12.6	12.2	0	119	0	117
Videojuegos	100	12.7	12.3	0	120	0	118
Video	100	12.8	12.4	0	121	0	119
Música	100	12.9	12.5	0	122	0	120
Arte	100	13.0	12.6	0	123	0	121
Teatro	100	13.1	12.7	0	124	0	122
Cine	100	13.2	12.8	0	125	0	123
Videojuegos	100	13.3	12.9	0	126	0	124
Video	100	13.4	13.0	0	127	0	125
Música	100	13.5	13.1	0	128	0	126
Arte	100	13.6	13.2	0	129	0	127
Teatro	100	13.7	13.3	0	130	0	128
Cine	100	13.8	13.4	0	131	0	129
Videojuegos	100	13.9	13.5	0	132	0	130
Video	100	14.0	13.6	0	133	0	131
Música	100	14.1	13.7	0	134	0	132
Arte	100	14.2	13.8	0	135	0	133
Teatro	100	14.3	13.9	0	136	0	134
Cine	100	14.4	14.0	0	137	0	135
Videojuegos	100	14.5	14.1	0	138	0	136
Video	100	14.6	14.2	0	139	0	137
Música	100	14.7	14.3	0	140	0	138
Arte	100	14.8	14.4	0	141	0	139
Teatro	100	14.9	14.5	0	142	0	140
Cine	100	15.0	14.6	0	143	0	141
Videojuegos	100	15.1	14.7	0	144	0	142
Video	100	15.2	14.8	0	145	0	143
Música	100	15.3	14.9	0	146	0	144
Arte	100	15.4	15.0	0	147	0	145
Teatro	100	15.5	15.1	0	148	0	146
Cine	100	15.6	15.2	0	149	0	147
Videojuegos	100	15.7	15.3	0	150	0	148
Video	100	15.8	15.4	0	151	0	149
Música	100	15.9	15.5	0	152	0	150
Arte	100	16.0	15.6	0	153	0	151
Teatro	100	16.1	15.7	0	154	0	152
Cine	100	16.2	15.8	0	155	0	153
Videojuegos	100	16.3	15.9	0	156	0	154
Video	100	16.4	16.0	0	157	0	155
Música	100	16.5	16.1	0	158	0	156
Arte	100	16.6	16.2	0	159	0	157
Teatro	100	16.7	16.3	0	160	0	158
Cine	100	16.8	16.4	0	161	0	159
Videojuegos	100	16.9	16.5	0	162	0	160
Video	100	17.0	16.6	0	163	0	161
Música	100	17.1	16.7	0	164	0	162
Arte	100	17.2	16.8	0	165	0	163
Teatro	100	17.3					



Motivación y su incidencia en el desempeño laboral de una institución hospitalaria, Lima, 2021.

Hola, soy Jessica Baca Valdivia, estudiante de la EP de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, requiero de su ayuda completando un cuestionario que me permita lograr mi objetivo general de investigación de proyecto de tesis el cual es determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de una institución hospitalaria , Lima, 2021.

 jbacav4@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

1.- Se logra recompensas por el desenvolvimiento laboral *

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Nunca





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ BEDOYA VICTOR HUGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACION Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE SEGUROS DE UNA INSTITUCION HOSPITALARIA, LIMA, 2022", cuyo autor es BACA VALDIVIA JESSICA LUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ BEDOYA VICTOR HUGO DNI: 44326351 ORCID: 0000-0002-2464-6477	Firmado electrónicamente por: VHFERNANDEZB el 18-07-2022 13:40:42

Código documento Trilce: TRI - 0320678