



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre motivación con el desempeño laboral en
trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el
Hospital Belén – Trujillo 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud de la Salud

AUTORA:

Br. Miranda Reyes Yanet María

ASESORA:

Dra. Lora Loza Miryam Griselda

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los Servicios de Salud

PERÚ – 2018

JURADO DE TESIS

Mg. Pepita Emma Verastegui Gálvez
PRESIDENTE

Mg. Jorge Luis Agreda
SECRETARIO

Dra. Miryam Griselda Lora Loza
VOCAL

DEDICATORIA

A DIOS

Dedico esta Tesis a Dios, por darme las fuerzas para continuar con esta investigación y darme sabiduría en momentos difíciles.

A MIS PADRES

A mis padres por darme la vida y enseñarme a luchar día a día para lograr escalar y conquistar un peldaño más en mi vida.

A MI ESPOSO

Por su paciencia e incentivo a terminar este proceso de desarrollo en el aspecto de grados académicos

A MIS HIJOS

Por ser el motor de mi vida y darme constantes alegrías, motivos de superación permanente.

Yanet María Miranda Reyes

AGRADECIMIENTOS

A Dra. Dra. Miryam Griselda Lora Loza

Por su valioso tiempo dedicado en la asesoría permanente para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los docentes de Postgrado

Por sus enseñanzas que redundara en el trabajo y experiencia laboral en beneficio de la sociedad.

A personal del Hospital Belén de Trujillo

Por su tiempo y buena predisposición en responder el cuestionario para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Yanet Maria Miranda Reyes

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

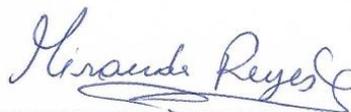
Yo, Licenciada en Obstetricia Yanet María Miranda Reyes, estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo - Trujillo, identificado con DNI 18147417 con la tesis titulada: "Relación entre Motivación con el Desempeño Laboral en Trabajadores del departamento de Gineco- Obstetricia en el Hospital Belén – Trujillo 2017."

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcialmente ni totalmente.
3. La tesis no ha sido plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales. No han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos Falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (Presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (Representar falsamente las ideas de otros), asúmalas consecuencias que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, Febrero del 2018



Yanet Miranda Reyes

DNI 18147417

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, presento a vuestra consideración la investigación titulada: “Relación entre Motivación con el desempeño Laboral en los trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017.”, con la finalidad de obtener el grado de Académico de Maestra en Gestión en los Servicios de la Salud.

La investigación se ha ceñido estrictamente a los cánones impuestos por la metodología de investigación científica. La investigación describe la problemática y el estado del arte del área temática, se precisan tres dimensiones de la Motivación Laboral: Logro, poder y afiliación, todas ellas relacionadas con el Desempeño laboral. Para tal efecto se aplicaron dos escalas de medición: Escala de Motivación Laboral de Streers y Braunstein 1976 y la Escala de Desempeño Laboral de Dubraska, 2005, validadas para este estudio en nuestro país.

La tesis continúa con la presentación, descripción y discusión de los resultados con otros estudios. Por último, se finaliza con las conclusiones más relevantes extraídas del análisis en forma de principales aportaciones, así como de las principales líneas de investigación que se recomiendan a futuro.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado recibo vuestros aportes y sugerencias para seguir mejorando el presente trabajo de investigación, así como la comprensión ante errores involuntarios que sabré enmendar.

Atte.

Br. Yanet Miranda Reyes

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	IV
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
I. INTRODUCCION	10
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Trabajos Previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.3.1. Motivación Laboral	17
1.3.2. Desempeño laboral	20
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación del Estudio	23
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos	24
1.7.1. Objetivo General:	24
1.7.2. Objetivos Específicos:	24
II. METODOLOGÍA	25
2.1. Tipo de investigación	25
2.2. Diseño de la Investigación	25
2.3. Variables, Operacionalización	26
2.3.1. Identificación de Variables	26
2.4. Operacionalización de Variables	26
2.5. Población muestral	27
2.5.1. Criterios de Selección	27
2.5.2. Unidad de análisis:	27
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
2.6.1. Técnicas	27
2.6.2. Instrumentos de recolección de datos	28
2.6.3. Validación y confiabilidad de Instrumentos	28
2.7. Métodos de Análisis de Datos	31
2.8. Aspectos Éticos	32
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS	45
VIII. ANEXOS	49

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de Variables	26
Tabla 2: Ficha técnica de validez y confiabilidad de la Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976	28
Tabla 3: Ficha técnica de validez y confiabilidad de la Escala Multidimensional del Desempeño Laboral de salud de Dubraska, 2005.	30
Tabla 4 : Relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.	34
Tabla 5 : Relación entre la necesidad del logro inherente a la motivación laboral con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.	35
Tabla 6 : Relación entre la necesidad del Poder inherente a la motivación laboral con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.	36
Tabla 7 : Relación entre la necesidad de Afiliación inherente a la motivación laboral con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.	37

Índice de Gráficos

Gráfico 1 : Histogramas

67

RESUMEN

Con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017, se desarrolló una investigación descriptiva-correlacional de diseño transversal involucrando a 84 trabajadores (22 médicos, 24 obstetrices, 19 enfermeras y 19 técnicos). Se encontró que la motivación laboral es Alta (84,5%); las necesidades de logro, poder y afiliación son Altas (83,3%, 81,0% y 84,5% respectivamente); y, el desempeño laboral es Alto (92,9%). Se concluyó que existe relación altamente significativa entre la motivación laboral a nivel general con el desempeño laboral ($p < 0,001$). Las necesidades de logro, poder y afiliación inherente a la motivación laboral están relacionadas significativamente y alta significación respectivamente ($p < 0,05$, $p < 0,05$ y $p < 0,001$) con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.

Palabras clave: Motivación Laboral y desempeño laboral

ABSTRACT

To determine the relationship between motivation and work performance in the Department of Obstetrics and Gynecology workers at Hospital Belen de Trujillo 2017, a cross-sectional descriptive-correlational investigation involving 84 workers was developed (22 doctors, 24 midwives, 19 nurses and 19 technicians). It was found that work motivation is High (84.5%); the needs of achievement, power and affiliation inherent to the work motivation are High (83.3%, 81.0% and 84.5% respectively); and, the work performance is High (92.9%). It was concluded that there is a significant relationship between work motivation at a general level and work performance ($p < 0.001$). The needs for achievement, power and affiliation inherent to work motivation are significantly related ($p < 0.05$, $p < 0.05$ and $p < 0.001$ respectively) with the work performance of workers in the Department of Obstetrics and Gynecology at Hospital Belen de Trujillo 2017.

Keywords: Labor motivation and job performance.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

En la época actual los cambios sociales, económicos y culturales producidos por los grandes procesos globalizadores a nivel mundial tienen gran impacto en las distintas esferas del desarrollo humano. No sólo afectan los estilos de vida de las personas, sino también, sus relaciones sociales, sus vínculos en y con las organizaciones a las que pertenecen, etc. El trabajo ocupa gran parte de la vida de miles y millones de personas en todo el planeta. El hombre pasa más horas a la semana en sus centros laborales que en sus hogares o fuera de ellos, hay poco disfrute del tiempo libre con la familia o amigos etc. (OIT/CEPAL, 2013).

Hoy en día hay que vivir para trabajar antes que trabajar para vivir. Las aspiraciones del individuo en lo que concierne a su vida laboral ya no implican oportunidades justas, seguridad laboral y protección social para las familias. Se ha roto con las perspectivas del desarrollo personal y la integración social, la perspectiva de libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y el trato para mujeres y hombres (OIT, 2016).

En el sector salud esto se traduce en mala calidad de la atención o prestación de servicios, ruptura de las comunicaciones para el trabajo en equipo y resquebrajamiento de la ya escasa cultura organizacional, escasa motivación laboral y consecuentemente bajo desempeño laboral en todos los niveles del trabajo a nivel institucional (OMS/OFLA, 2015).

En este sector las instituciones exigen el cumplimiento de distintos roles para lo que fueron formados los profesionales de la salud, estos roles están asociados al desarrollo de habilidades y destrezas para adecuar y satisfacer necesidades vitales como de identidad personal, autoestima, interacciones sociales desde la perspectiva de la institución o empresa y no del trabajador. La mayoría de los puestos de trabajo son diseñados para

obtener la máxima productividad con el menor coste, sin tener en cuenta las necesidades o repercusiones sobre los trabajadores o empleados (OMS/OFLA, 2015).

Si bien es cierto que en algunos momentos se señalaba que las causales de esta situación se debían a la renovación y cambios tecnológicos permanentes, al desarrollo de la ciencia y el conocimiento científico, hoy se conoce que los costos han disminuido a costa del estado de bienestar biopsicosocial de las personas (OMS, 2014).

Los trabajos pueden ser muy buenos o muy malos, pero no existe alguien que esté completamente satisfecho con su trabajo. El rol que se cumple en estos trabajos son invasivo, en todo los aspectos de la vida laboral y social. Se rompe con cada estructura motivacional y/o expectativas que se generen en los centros laborales. Por fortuna esta situación está siendo trabajada con preocupación desde el punto de vista de varias teorías y todas ellas consideran que la relación entre la motivación con el desempeño laboral son parte de lo que se viene llamando la desmodelización del capital humano en una organización o institución (OIT/CEPAL, 2013).

Pero, en realidad se trata de generar nuevos paradigmas valorativos de la relación entre desempeño y motivación laboral. Los problemas devienen de la estructura del enfoque relacional que analiza el rol del capital humano en el crecimiento económico de un país o de una organización determinada sin tomar en cuenta su importancia o relevancia social. En estos últimos años no existen consensos al respecto en los foros científicos nacionales o internacionales, lo que dificulta la creación del valor empresarial o institucional. Sin embargo, desde hace más de una década se viene haciendo esfuerzos por tratar de medir como intangibles los desempeños laborales y sus motivaciones así como la relación entre estas dos variables (OIT, 2016; OIT/CEPAL, 2013).

En el Perú y específicamente en el sector salud son conscientes que el desempeño laboral y la motivación laboral juegan un papel importante en el rendimiento de las instituciones, lo que ha merecido el uso y abuso de distintas políticas y estrategias en lo que corresponde al trato del personal o recursos humanos. Por ejemplo, la selección, formación, gestión, etc., de los recursos humanos tienen que responder a las políticas de resultados sin tomar en cuenta que son las personas las establecen los resultados finales de los procesos de atención en salud (OIT/CEPAL, 2013).

Muy pocas son las políticas que generan procesos de motivación laboral con el objeto de mejorar el desempeño laboral o vice versa. De hecho la información al respecto es escasa poco específica y poca reconocida o valorada. La mayoría de trabajadores en salud son el primer y único contacto con el usuario de los servicios convirtiéndose en el elemento fundamental de la imagen de la prestación de servicio en salud, sin embargo, poco o nada se hace para que éste mejore su bienestar laboral (OMS, 2014).

En el Hospital Belén de Trujillo estas características de la realidad laboral en salud a nivel mundial y nacional no le son extrañas, es más, se pueden observar falta de oportunidades para la autorrealización personal, falta incentivos laborales, capacitaciones, falta de mejoras en los aspectos de la infraestructura y adecuación al uso de nuevas tecnologías. Se exigen resultados mas no se generan las condiciones laborales adecuadas para ello, lo que hace que el estudio de la relación entre la motivación con el desempeño laboral sea pertinente y oportuno.

1.2. Trabajos Previos

Estudios realizados en el **ámbito internacional**, tenemos a Weldegebrie, Ejigu, Weldegebrie y, Woldie, cuyo objetivo fue evaluar el nivel y los factores

asociados a la motivación laboral de profesionales de la salud en hospitales públicos de Etiopía, 2016. El estudio descriptivo correlacional de diseño transversal involucró a 304 profesionales de la salud de ocho hospitales públicos, encontrándose un nivel promedio de motivación total de 58.6% y el 64.0% presento síndrome de Burnout. El tipo de profesión, la edad, el tipo de hospital, motivadores no económicos, evaluación del desempeño, programación del trabajo del personal, desarrollo y promoción, disponibilidad de recursos y dificultades de la comunicación son factores de riesgo de motivación en los profesionales de la salud (Weldegebrie, Ejigu, Weldegebrie y, Woldie, 2016).

Así mismo tenemos a Sum, M (Guatemala, 2015), su objetivo fue determinar la relación entre las Motivación y Desempeño Laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango – Guatemala. El estudio descriptivo correlacional involucró a 34 sujetos, concluyendo que la motivación produce entusiasmo, satisfacción y mejoras en el desempeño laboral. La motivación se deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente. Los factores internos son las necesidades aptitudes, intereses, valores y habilidades de las personas. Estos motivos individualizan a cada persona y hacen que todas sean diferentes unas con otras. Cada individuo es capaz de realizar tareas específicas (Sum, 2015).

También se ha encontrado el estudio de Cortez y García (Nicaragua, 2011), cuyo objetivo fue identificar los problemas del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud para su mejoramiento en Nicaragua. La investigación cualitativa realizó 4 grupos focales concluyendo que los principales problemas en los hospitales públicos son: la falta o escasez de insumos, el ausentismo y las ineficiencias en la asignación de recursos. Los factores y estrategias, aparte del aumento de salarios, que pueden contribuir a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de salud en el contexto nicaragüense, están basados en el aumento del presupuesto para los programas preventivos promocionales (Cortez y García, 2011).

Por su parte Jaén M. (México, 2011) estudió la relación entre la motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales con el rendimiento laboral en vigilantes de seguridad de la ciudad de México, 2011. La investigación descriptiva correlacional y predictiva involucró a 368 vigilantes encontrándose correlación significativa entre rendimiento y tres dimensiones de la motivación: Reconocimiento Social, Autoestima y Autodesarrollo. También se encontró correlaciones estadísticamente significativas pero negativas entre el rendimiento y las dimensiones de la motivación como Activación de los motivos de Aceptación Social, Autoestima y Seguridad (Jaén, 2011).

A nivel nacional tenemos el estudio de Machuca (Perú, 2016), cuyo objetivo fue determinar la relación entre las determinantes del trabajo con el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en el hospital I EsSALUD-Tingo María 2014. El estudio descriptivo correlacional involucró a 45 enfermeras a quienes se les aplicó una encuesta sobre las determinantes laborales y sobre el desempeño laboral encontrando que las determinantes laborales como el sueldo, bonificaciones, horario de trabajo y el cumplimiento de metas se relacionan con el buen desempeño laboral (Machuca, 2016).

Solano, O. (Perú, 2015), cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital de Apoyo Leoncio Prado Huamachuco. La investigación descriptiva y corte transversal involucró a 50 profesionales que trabajan en la institución entre médicos (20%), enfermeras (24%), obstetras (24%), químicos farmacéuticos (12%), administradores (10%), contadores (6%), economistas (4%). La técnica fue la encuesta y como instrumento se hizo uso de la Base de Datos del personal del Hospital de Leoncio Prado de Huamachuco. Como conclusión se determinó el nivel de alta satisfacción generó un alto nivel de desempeño en los trabajadores del Hospital Leoncio Prado (Solano, 2015).

Medina, M. (Perú, 2014) dio a conocer la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – Perú en el 2013; con tal motivo se elaboró un diseño correlacional para determinar la motivación de este personal, precisar su desempeño laboral y establecer la existencia de una correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los participantes concluyendo que el 54,55% de los trabajadores investigados no están motivados por el salario, prestaciones, seguridad, ambiente laboral y aspiraciones personales en este centro laboral. En este estudio se ha determinado que el 57,40% de los trabajadores muestran un desempeño laboral en un nivel valorativo promedio que puede considerarse como regular, tanto en sus factores generales como los específicos. Encontrándose un grado de correlación de 0,80 entre motivación y desempeño laboral, que es significativo y de buen nivel, en el personal de Enfermería Servicio de Cirugía. Estableciéndose una relación directa entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado en el 2013 (Medina: 2013).

Por su parte Llanos, J. (Perú, 2012) se propuso determinar la influencia de los factores de la cultura organizacional en el desempeño laboral en el personal del centro médico especializado EsSalud "Casa Grande" - distrito de casa grande. El estudio explicativo-causal, cualitativo utilizó, libreta de campo, cuestionarios, registro de observación y el registro de entrevistas. Esta investigación concluye que la institución tiene una cultura organizacional definida, llamada cultura del clan; en donde existe sociabilización entre ellos, tratan de fortalecer sus lazos como compañeros de trabajo y sus comportamientos más que enseñados son aprendidos, en donde cada uno de ellos llega adaptarse a la forma de trabajo y a la imagen que proyecta la institución. El Liderazgo se evidencia a través de un liderazgo democrático, la dirección comparte las decisiones con el grupo, hace partícipe a los subordinados. en la toma de decisiones y les permite opinar según su área de acción, lo cual influye favorablemente en

el desempeño laboral ya que si existe una mayor responsabilidad dentro de la institución esto les permite tomar decisiones e innovar durante su intervención profesional dentro de la institución. Finalmente en cuanto al compromiso organizacional, existe un poco interés por realizar programas dirigidos hacia el bienestar del trabajador y hay una falta de reconocimiento por el esfuerzo personal de cada uno de sus trabajadores lo cual influye desfavorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores, permitiendo que muchas veces no exista motivación a participar de todas las actividades dentro de la institución (Llanos, 2012).

Chang, Y. (Perú, 2010) tuvo por objeto conocer el grado de motivación laboral y las necesidades predominantes según la Teoría de las Necesidades de David McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza (HNAL). Para tal fin, se realizó un estudio cualitativo de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal; bajo el método de selección no probabilístico de voluntarios. La muestra estuvo integrada por 63 médicos, pertenecientes a los siguientes grupos: Anestesiología, Cirugía general, Medicina Interna, Cirugía especialidades, Medicina Especialidades, Gineco-obstetricia y Pediatría, se concluyó el grado de motivación laboral en la mayoría de los médicos participantes fue alto. La edad y el tiempo de servicio en la institución son variables que influyen directa y positivamente en el grado de motivación laboral. En los médicos contratados por locación de servicios, con menor tiempo y menor edad, la motivación laboral es menor. El tipo de necesidad predominante entre los participantes fue muy heterogénea, existiendo una amplia mayoría con necesidad de logro (75%), seguida por las necesidades de afiliación (14%) y poder (11%) (Chan, 2010).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación Laboral

La motivación laboral, como uno de los conceptos ampliamente estudiados sobre el comportamiento de los individuos, está representado por el énfasis que revela un individuo hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad de su interés (Mitchell y Daniels, 2003). Un trabajador motivado da todo de sí para alcanzar un objetivo personal u institucional. También puede considerarse a la motivación laboral un juicio de valor por que proporciona efectividad y positivismo en el ámbito laboral (Muchinsky, 2000; Lathan y Pinder, 2005).

A partir de dichas premisas o conceptos se puede considerar que la motivación es un elemento para superar problemas y asumir exitosamente nuevos retos incluyendo en nuestro accionar del día a día. Esto tiene consecuencias en todos los aspectos de la vida de las personas: puede determinar la forma como actúa, como trata a la gente y como desenvolverse para crecer ascender o cumplir metas personales o grupales (Arrieta y Navarro, 2008).

En este sentido el objeto de la psicología de la motivación fue conocer porqué los seres humanos se comportan y piensan de la forma en que lo hacen, las personas persisten en realizar acciones específicas en circunstancias determinadas (Kanfer y Ackerman, 2004). También la psicología de la motivación le otorga un papel decisivo en la psicología de la personalidad y del aprendizaje, sin embargo, hay poca claridad conceptual al respecto como lo reconocieron (Lathan y Ermst, 2006).

En el presente estudio se asumen las posturas teóricas de la teoría de los motivos sociales enunciado por (Mc Clelland 1961) que sostiene la existencia de motivos para explicar las conductas o comportamientos laborales. Esta teoría nos habla de tres necesidades sociales que son: **Necesidades del logro**, o tendencia a buscar el éxito en tareas que implican la evaluación del rendimiento. La persona muy motivada por el

logro se caracteriza por su interés en conseguir un estándar de excelencia.

También se la conoce como la necesidad realización y se caracteriza por el estudio del impulso de sobresalir, deseo de luchar por alcanzar el éxito. Las personas con predominio de necesidad de logro buscan tareas retadoras (ni muy fáciles, ni excesivamente complejas). No gustan de los juegos de azar y prefieren tenerlo todo controlado. En grupo, “intentaran elegir a expertos, para asegurarse el triunfo” (Navarro, Arrieta y Ballen, 2007). Generalmente son personas optimistas, que confían en sus posibilidades. La persona con necesidad de logro elevado desea asumir la responsabilidad personal de su éxito o fracaso. Le gusta correr riesgos moderados y muestra preferencia por las situaciones que le proporcionan retroalimentación inmediata sobre su actividad. Esta necesidad le impide involucrarse en situaciones abiertas o exploratorias. Su sentido de responsabilidad le impide delegar autoridad, a menos que observe valores que le permitan considerar el desarrollo de una organización como una meta legítima. McClelland aplica esta necesidad a personas que en su infancia sintieron el placer de realizar actividades de manera satisfactoria (McClelland, 1989).

De acuerdo a la teoría de McClelland, los altos realizadores se sentirán más motivados en puestos donde predominan las siguientes características laborales: Responsabilidad, oportunidad de recibir retroalimentación sobre su desempeño y riesgos moderados. La evidencia muestra que los altos realizadores tienen éxito en actividades empresariales. Sin embargo, una gran necesidad de logro o realización no garantiza ser un buen administrador dentro de una gran empresa, porque la persona puede estar más interesada en lucirse a través de realizaciones personales que en influir en otros para que se desempeñen bien en sus puestos. Por eso, muchas veces, contrario a lo que se podría imaginar, observamos que ascender a un ejecutivo

exitoso porque tiene una alta necesidad de logro, puede resultar en un “no buen gerente”; de la misma manera que un eficiente administrador general o gerente de una organización, no precisamente suele tener una gran necesidad de logro (McClelland, 1989).

La Necesidades de poder, que distingue entre poder personal (que se caracteriza por el deseo de dominar y controlar el comportamiento de los demás) y el poder socializado (que se activa por la posibilidad de ganar una votación. Esta necesidad de poder estudia como las personas hacen que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural. Es el deseo que tienen las personas para controlar los medios que les permiten dirigir, influir y dominar a otras personas. Para McClelland, es la necesidad más desacreditada y la asocia a personas autoritarias. Señala que quienes tienen alta necesidad de poder son personas que en la infancia se sentían débiles, indefensos e inseguros; o aquellas personas que ostentan cargos que consideran de bajo nivel y tienen un sentimiento de inferioridad respecto a sus superiores (McClelland, 1989).

Según McClelland, en el ambiente laboral, los empleados que presentan la necesidad de poder, buscan satisfacciones que deriven de la habilidad de controlar a otros. Los logros actuales o metas, son menos importantes de lo que en verdad significan. La satisfacción deriva de llegar a una posición de influencia o control (McClelland, 1989).

La Necesidad de afiliación.- que no es sino el interés por establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva .se asocia a 4 tipos de recompensas sociales: el afecto positivo o estimulación asociado con la cercanía interpersonal, el elogio, la reducción de miedo o estrés y la comparación. Estudia el deseo de las personas para relacionarse con otras, es una necesidad de tipo social (Navarro, Arrieta, Ballen, 2007). Para McClelland, es la necesidad más importante por que las personas

con predominio de sus necesidades de afiliación, se caracterizan por mostrar gran preocupación por el reconocimiento ajeno y por preferir el trabajo en grupo. Es más probable que se sitúen en trabajos de supervisión, en el cual mantener las relaciones es más importante que tomar decisiones (McClelland, 1989).

El interés por la afiliación se considera importante para el entendimiento de las necesidades de los demás y para crear un clima laboral favorable. Los empleados con alta necesidad de afiliación buscan satisfacciones que deriven de actividades sociales e interpersonales. Ellos tienen una necesidad de “fuertes lazos interpersonales”, de “sentirse cerca” (psicológicamente hablando) de la gente. Si tuvieran que decidir si trabajar en una tarea con aquellos que son teóricamente competentes o de trabajar con su círculo de amigos, los empleados con una alta necesidad de afiliación preferirían trabajar con los amigos. Las necesidades de afiliación y de poder tienden a estar relacionadas estrechamente con el éxito administrativo (Arrieta y Navarro 2008).

1.3.2. Desempeño laboral

Comprende actos que se centran en las actividades de quienes lo ejecutan de acuerdo a la institución u organización en que laboran. Según Stoner, Freeman y Gilbert (2001), el desempeño laboral es una medida de la eficiencia y la eficacia o el grado en que se alcanzan los objetivos trazados. En sentido contrario el desempeño laboral ineficiente o malo representa insatisfacción laboral por ello es que es observable comparable y explicable.

El desempeño laboral evidencia la existencia de objetivos distintos en todos los ámbitos laborales, tanto nivel jerárquico, como a nivel básico o generalizado. El primero corresponde al desempeño laboral en áreas altamente especializada o de conducción y dirección y el segundo responde a la estructura operativa que siguen las unidades funcionales. Por ello, se dice que el desempeño laboral proporciona los instrumentos

para conocer y comprender la naturaleza de las relaciones humanas de acuerdo a los procesos en que se analizan (Rebitzer, 2012).

Desde este punto de vista se define el desempeño laboral como una característica subyacente al individuo o conjunto de individuo que están casualmente relacionados con un nivel estándar de efectividad y o un desempeño superior (Alles, 2005). En lo que respecta al desempeño laboral.

Solo comprendiendo la naturaleza de las relaciones humanas permite al gerente obtener mejores resultados de sus trabajadores facilitando una atmosfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libremente, (Chiavenato 2000 p.128-129)

Es decir, el desempeño laboral puede trabajarse como el resultado de tres tipos de capacidades: capacidades cognitivas, capacidades afectivas y capacidades psicomotoras.

Las capacidades cognitivas se refieren a los conocimientos en que han sido instruidos los individuos para ejecutar una acción o tarea determinada. En el área de salud se habla del desempeño laboral como desempeño profesional en tanto se refiere a la capacidad cognitiva para el análisis y resolución de los problemas inherentes a un quehacer determinado (Urbina y Barazal 2002).

Partiendo de lo anterior, la capacidad cognitiva de los trabajadores de salud es la base inicial para el análisis de la situación que enfrenta diariamente que, con interacción del razonamiento crítico, sirve para solucionar los problemas del servicio. Los trabajadores de salud enmarcan sus actividades en el cumplimiento de una serie de funciones conocidas como asistenciales, administrativas, docentes de investigación y gremiales. Esto les permite un desempeño laboral efectivo según las tareas asignadas en el turno laboral (Bateman y Snell, 2003).

Respecto a las **capacidades afectivas** en el desempeño laboral, estas se refieren a los sentimientos y/o emociones que refleja un individuo al desarrollar una tarea o cumplir una función. Es decir, responde a las necesidades humanas de expresar sentimientos al prestar un servicio de salud. Estos sentimientos pueden ser agradables o desagradables y son resultado de la respuesta personal al miedo a lo que suceder al interior del inconsciente humano (Garza, 2000).

Esta capacidades afectiva influye en las personas generando seguridades o inseguridades al momento de tomar decisiones, egoísmos o aperturas, orden o desorden, consulta o subestimación de la opinión de compañeros o colaboradores, etc. Los que muestran gran capacidades afectiva usualmente lo hacen a través del subconsciente comunicando directamente sus emociones, lo que ayuda al bienestar general de la persona (Stoner, Freeman y Gilbert, 2001).

Aquellos que no muestran estas capacidades afectivas, generalmente presentan el perfil de la persona amargada, pesimista y prejuiciosa, lo que no le permite un mejor desempeño laboral. De ahí que una buena dosis de comprensión y tolerancia es necesaria para adquirir este tipo de capacidades en la perspectiva no solo de mejorar el desempeño laboral, si no también, la calidad de vida afectiva (Marriner, 2001).

Al respecto Garza 2000 señala que esta capacidad es ante todo una disciplina que permite aclarar y abundar contiguamente nuestra visión personal, concentrar energía, desarrollar paciencia y percibir la realidad de manera objetiva.

Las **capacidades psicomotoras**, son capacidades de destreza y habilidades que se adquieren a través de la experiencia esto permite asumir responsabilidades y satisfacer las necesidades de atención de los pacientes con la más alta calidad. Muñoz J., señala que esta capacidad proporciona habilidades y perspectivas necesarias para

trabajar en colaboración con los demás. Se adquieren a través de la práctica y se desarrollan ejerciendo funciones en colaboración e interacción con pares (Muñoz, 2017; Garza, 2000).

De ahí que el conocer este tipo de capacidades es saber si las personas tienen metas o son conscientes de la forma en que utilizan su energías pensamientos y comportamientos, en el caso de la prestación de servicios en salud, puede representar el ejercicio una conducta dinámica y audaz (Bateman y Snell 2003).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Belén – Trujillo, 2017?

1.5. Justificación del Estudio

A nivel teórico la presente investigación describe la forma como la relación entre la motivación y el desempeño laboral generan características únicas en los comportamientos de los trabajadores del servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital Belén de Trujillo, 2017. Estas descripciones permiten afirmar criterios de valor respecto de cómo y porqué se producirían a nivel laboral, por ejemplo, nuevas necesidades, actitudes, deseos, perspectivas, responsabilidades y los distintos niveles de conocimiento y habilidades y destrezas para el trabajo. De allí la relevancia teórica del estudio.

A nivel institucional la investigación describe un realidad medico social interna que permite explicarnos el estado del arte de la motivación y desempeño laboral en una institución que necesita mejorar la calidad de sus servicios obteniendo mayor optimización, eficiencia, eficacia y calidez humana. Se describe la forma como motivación y desempeño laboral están

relacionados contribuyendo con la mejora de la perspectiva de trabajo institucional.

A nivel práctico, la presente investigación tiene por objeto ampliar las opciones de gestión y administración de los procesos para mejorar sus estrategias en el manejo de los recursos humanos, lo que repercutirá directamente en la mejora de la productividad de los trabajadores del servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital Belén de Trujillo, 2017.

A nivel social la presente investigación otorga una importante herramienta de trabajo para mejorar las metas de la institución en perspectiva de mejoras de la atención de la salud de los usuarios de dicho servicio hospitalario.

1.6. Hipótesis

H_(i) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Belén – Trujillo, 2017.

H₍₀₎ No existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de salud en el departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos:

- Determinar la relación entre la necesidad del logro inherente a la motivación laboral con el desempeño laboral.

- Determinar la relación entre la necesidad del poder inherente a la motivación laboral con el desempeño laboral.
- Determinar la relación entre la necesidad de afiliación inherente a la motivación laboral con el desempeño laboral.

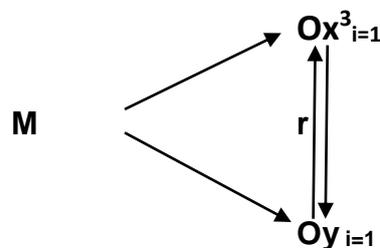
II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Descriptiva correlacional. El objeto de la investigación es describir las relaciones entre las dimensiones de las variables en estudio para determinar sus correlaciones, cuantificando la frecuencia y estableciendo valoración estadística a las relaciones y correlaciones. El objeto fue describir cómo son y cómo se manifiestan estas relaciones y correlaciones dentro del problema en estudio. En este proceso no se manipulan las variables, solo se determinaron fenómenos o hechos que ya pasaron (Hernández, Fernández y Baptista, 2012).

2.2. Diseño de la Investigación

Diseño descriptivo correlacional de carácter transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2012)



Dónde:

M: Representa la población muestral considerada para el estudio

X: Representa la variable: Motivación laboral

Y: Representa la variable: Desempeño laboral

Oy: Representa a la observación y medición general de la variable desempeño laboral a nivel general (i=1)

O: Representa las observaciones a efectuar a las variables

- Ox³: Representa a la observación y medición de la variable Motivación laboral y sus 3 dimensiones (logro, poder y afiliación) tres mediciones por separado y una medición general de la variable (i=1)
- r: Representa la relación y correlación que existe entre las variables

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Identificación de Variables

- Motivación Laboral
- Desempeño Laboral

2.4. Operacionalización de Variables

Tabla 1: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable 2: Motivación Laboral	Es la pasión por lograr algo y está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. (McClelland, 1989)	Se medirá a través de la Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein, 1976	Logro	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño laboral - Trabajo en situaciones difíciles - Tareas complejas - Metas realistas - Disfrute al termino de tarea difícil 	Intervalo Bajo (5-12 pts) Medio (13-19 pts) Alto (20-25 pts)
			Poder	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia - Situaciones de estrés y presión - Confrontación - Influcidar para lograr objetivos - Control de acontecimientos 	Intervalo Bajo (5-12 pts) Medio (13-19 pts) Alto (20-25 pts)
			Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> - Hablar sobre temas no relacionados al trabajo - Acompañamiento - Relaciones con compañeros - Pertenencia a grupo - Equipo 	Intervalo Bajo (5-12 pts) Medio (13-19 pts) Alto (20-25 pts)
DESEMPEÑO LABORAL	Expresiones de las competencias laborales a través de la capacidad cognitiva, afectiva y psicomotoras que deben seguir, dentro de una estructura operativa,	Respuesta a la Escala de Desempeño laboral (Dubraska, 2005)	Capacidad Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> - Asistenciales - Administrativas - Docentes - Investigación - Gerenciales 	Intervalo Mala (24-56 pts) Regular (57-88 pts) Bueno (89-120 pts)
			Capacidad Afectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Empatía - Respeto - Responsabilidad 	
			Capacidad	<ul style="list-style-type: none"> - cuidados al 	

lineamiento para el desarrollo de actividades asignadas (Chiavenato (2000)).	Psicomotora	paciente - Participación en tratamientos - Prevención de infecciones
--	-------------	--

2.5. Población muestral

Lo constituyeron 84 trabajadores (22 médicos, 24 obstétricas, 19 enfermeras y 19 técnicos) que laboran en el departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Belén de Trujillo 2017. Se practicó un muestreo por asignación o interés al 100% de la población universo, estableciéndose los siguientes criterios de selección:

2.5.1. Criterios de Selección

- **Criterios de Inclusión:**

Profesionales y técnicos de salud de ambos sexos, que aceptan mediante consentimiento informado participar en el estudio.

- **Criterios de Exclusión:**

Profesionales y técnicos de salud que por alguna discapacidad no puedan responder la encuesta, o que no consienten participar en el estudio.

2.5.2. Unidad de análisis:

Profesionales y técnicos de salud que laboran, al momento del estudio, en el departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Belén de Trujillo 2017.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.6.1. Técnicas

Encuesta con abordaje persona a persona.

2.6.2. Instrumentos de recolección de datos

- Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976, la cual puede apreciarse en el anexo número 2. Dicha escala está basada en los planteamientos teóricos de David McClelland y fue diseñada con la técnica de Likert. Consta de 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado en una escala cualitativa de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada. Los puntajes obtenidos, acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar el grado de motivación como alto, medio o bajo; y según la calificación asignada a cada una de las 15 preguntas es posible conocer si las necesidades predominantes es de logro, poder o afiliación. El instrumento aplicado se puede observar en el Anexo No 1.
- Escala de Multidimensional del Desempeño Laboral en gerentes de salud de Dubraska, 2005. La escala consta de 24 ítems distribuidos 3 dimensiones: capacidad cognitiva con 10 ítems, capacidad afectiva con 8 ítems y capacidad psicomotora con 6 ítems. Este instrumento fue validado en Venezuela en 60 enfermeras alcanzando un coeficiente de Cronbach = 0,89.

2.6.3. Validación y confiabilidad de Instrumentos

Tabla 2: Ficha técnica de validez y confiabilidad de la Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976

Título:	Propiedades psicométricas de la Escala Multidimensional Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976
Autor:	Br. Yanet Miranda Reyes
Asesora	Dra. Miryam Griselda Lora Loza
Fecha	Diciembre del 2017.
Contexto y población:	Conformada por 20 Trabajadores de salud (5 médicos, 5 Obstetrices, 5 enfermeras y 5 técnicos entre 25 a 60 años de edad, todos ellos forman parte del personal laboral del Hospital Regional Docente de Trujillo.
Validación	Validación interna: La "Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D", validada por dichos autores

	<p>en 1976, está basada en los planteamientos teóricos de David McClelland y sus antecedentes se encuentran en los trabajos de Henry Murray (1938), a través del Test de Apercepción Temática (TAT), dicha prueba consta de 30 láminas con imágenes ambiguas las cuales son observadas por la persona que debe elaborar un relato acerca de cada una de ellas. Los relatos son luego analizados e interpretados para obtener el perfil motivacional. Posteriormente Schmitt (1976) aporta al trabajo de Henry Murray incluyendo cuestionarios al Test de Apercepción Temática (T.A.T.). En consecuencia, se pueden utilizar algunos instrumentos de esa naturaleza para medir la motivación laboral y el tipo de necesidad predominante según la teoría de McClelland.</p> <p>Validación externa:</p> <p>En general, todos los cuestionarios con este propósito son una versión modificada y adaptada del cuestionario propuesto por Steers y Braunstein en 1976; Se han modificado por otros autores (Donabedian A. Evaluar la calidad de la atención médica. Milbank Memorial Fund Quart 1996; Hqamdan, 1998, alcanzando una confiabilidad mayor de 60% y sugieren que el cuestionario de Steers y Braunstein demuestra que es un instrumento confiable que tiene a. Consistencia interna; segundo. Relación con el TAT.</p>
Confiabilidad.	<p>La prueba presenta 15 ítems a nivel general calificados en una escala de Likert de 1 a 5, la estadística básica arroja una media que se muestra dentro de valores entre 3,65 a 4,20 que determinaron una fiabilidad con Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 0,948. Ninguno de los coeficientes Alfa de Cronbach por ítems supera este valor de referencia. A nivel de estadísticas de escala la media es de 60,40 (considerado medio alto) y su Coeficiente de correlación intraclase según medias promedio es de 0,947 que con un 95% de intervalo de confianza los valores se presentan entre 0,906 y 0,976 con un valor bruto de la varianza (F) de 18,990 arrojando significancia estadística muy alta (Sig. = 0,000)</p> <p>La prueba presenta 3 dimensiones:</p> <p>En cuanto al Logro: presenta 5 ítems calificados en una escala de Likert de 1 a 5, la estadística básica arroja una media que se muestra dentro de valores de 385 a 4,20 que determinaron una fiabilidad con Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 0,834. Ninguno de los coeficientes Alfa de Cronbach por ítems supera este valor de referencia. A nivel de estadísticas de escala, la media es de 20,05 (considerado medio) y su Coeficiente de correlación intraclase según medias promedio es de 0,833 que con un 95% de intervalo de confianza sus valores se mueven entre 0,680 y 0,925 con un valor bruto de varianza (F) de 5,983 arrojando significancia estadística muy alta (Sig. = 0,000)</p> <p>En cuanto al Poder la prueba presenta 5 ítems calificados en una escala de Likert de 1 a 5, la estadística básica arroja medias que se muestran dentro de valores como 3,65 a 4,20 que determinaron una fiabilidad con Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 0,797. Ninguno de los coeficientes Alfa de Cronbach por ítems supera este valor de referencia. A nivel de estadísticas de escala, la media es de 20,00 (considerado medio) y su Coeficiente de correlación intraclase según medias promedio es de 0,795 que con un 95% de intervalo de confianza sus valores se mueven entre 0,607 y 0,908 con un valor bruto de varianza (F) de 4,867 arrojando significancia estadística muy alta (Sig. = 0,000)</p>

	<p>En cuanto a la Afiliación la prueba presenta 5 ítems calificados en una escala de Likert de 1 a 5, la estadística básica arroja medias que se muestran dentro de valores como 3,95 a 4,20 que determinaron una fiabilidad con Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 0,919. Ninguno de los coeficientes Alfa de Cronbach por ítems supera este valor de referencia. A nivel de estadísticas de escala la media es de 20,35 (considerado medio) y su Coeficiente de correlación intraclase según medias promedio es de 0,918 que con un 95% de intervalo de confianza sus valores se mueven entre 0,842 y 0,963 con un valor bruto de varianza (F) de 12,143 arrojando significancia estadística muy alta (Sig. = 0,000)</p>
Conclusiones	<p>1. En las propiedades psicométricas se encontró consistencia interna y validez de constructo a través del análisis general y factorial (por dimensiones) donde se hallaron cargas medias y altas para cada dimensión, confirmándose la estructura de la prueba con tres dimensiones de la motivación laboral propuestas originalmente por Steers y Braunstein 1976 y que cumplen con los criterios de parsimonia e interpretabilidad en su aplicabilidad en el personal de salud de 25 a 60 años de edad de ambos sexos. (Ver Anexo 3)</p>

Tabla 3: Ficha técnica de validez y confiabilidad de la Escala Multidimensional del Desempeño Laboral de salud de Dubraska, 2005.

Titulo:	Propiedades psicométricas de la Escala Multidimensional del Desempeño Laboral
Autor:	Br. Yanet Miranda Reyes
Asesora	Dra. Miryam Griselda Lora Loza
Fecha	Diciembre del 2017.
Contexto y población:	Conformada por 20 Trabajadores de salud (5 médicos, 5 Obstetricas, 5 enfermeras y 5 técnicos entre 25 a 60 años de edad, todos ellos forman parte del personal laboral del Hospital Regional Docente de Trujillo.
Validación	<p>Validación interna: Se basa en los fundamentos teóricos de Castells, Esteves, et al, 1999; sobre la capacidad para llevar a la práctica los conocimientos, las habilidades y las actitudes propias de la profesión; de Stoner, Freeman y Gilbert, 1996; y, Arnot y Daderian, 1992, sobre la eficiencia y eficacia de un gerente para alcanzar objetivos acertados; y, de Chiavenato (2000) sobre el desempeño laboral.</p> <p>Validación externa: Se basa en el estudio empírico de Dubraska (2005) en enfermeras del Hospital Vargas de Caracas durante el segundo trimestre del 2005 en 60 profesionales de enfermería donde obtuvo un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,89. Dicho estudio mereció el reconocimiento de la OPS en el 2009, re4comendando su aplicabilidad en sociedades como la nuestra.</p>
Confiabilidad	La prueba presenta 24 ítems a nivel general calificados en una escala de Likert de 1 a 5, la estadística básica arroja una media que se muestra dentro de valores entre 3,65 a 4,20 que determinaron una fiabilidad con Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 0,873. Ninguno de los coeficientes Alfa de Cronbach por ítems supera este valor de referencia. A nivel de estadísticas de escala la media es de 97,15 (considerado muy alto) y su Coeficiente de correlación intraclase según medias promedio es de 0,869 que con un 95% de intervalo de confianza los valores se

	presentan entre 0,769 y 0,939 con un valor bruto de la varianza (F) de 7,620 arrojando una significancia estadística muy alta (Sig. = 0,000)
Conclusiones	1. En las propiedades psicométricas se encontró consistencia interna y validez de constructo a través del análisis general donde se hallaron cargas altas para cada elemento, confirmándose la estructura de la prueba que a nivel general propuso Tsu Dubraska y que cumplen con los criterios de parsimonia e interpretabilidad en su aplicabilidad en el personal de salud 25 a 60 años de edad y de ambos sexos. (Ver Anexo 3)

2.7. Métodos de Análisis de Datos

- Se establecieron categorías para cada dimensión de las variables en estudio. Consistió en colocar códigos numéricos mutuamente excluyentes en cada categoría. Las categorías de los códigos no se superpusieron.
- No se utilizaron caracteres especiales o espacios en blanco.
- Una vez establecidas las categorías de códigos se ingresaron los datos directamente a la computadora, utilizando como ayuda el programa estadístico SPSS /PC+V22.0
- Los datos se presentan en tablas de doble entrada describiendo razones cruzadas y la frecuencia simple y ponderada.

EL análisis estadístico gira en torno al coeficiente de correlación de Spearsman, ya el análisis de normalidad para la aplicación del Pearson's R, no se obtuvo resultados positivos en las pruebas inferenciales de Kolmogorov-Smienov y el test de Shapiro-Wilk, aunque en las pruebas descriptivas la media, mediana, varianza, Simetría y el Curtosis si mostraron normalidad. La pruebas de histograma tampoco se mostró normalidad. De allí el uso del coeficiente de correlación de Spearman, estableciendo el nivel de significancia estadística de la prueba en $p < 0,05$. Pues de acuerdo a los objetivos del estudio solo nos interesa un simple coeficiente de correlación y su significancia estadística. Dado que la tabla de correlación sería muy extensa solo se

consignará el coeficiente específico para cada tabla correspondiente a un objetivo específico.

2.8. Aspectos Éticos

Cumpliendo los principios básicos de la Declaración de Helsinki, el presente trabajo de investigación contempla los principios éticos del Reporte Belmont de respeto a las personas, que trata de la protección a la autonomía de las personas y de beneficencia, en la que se intenta acrecentar los beneficios y disminuir los daños posibles de una intervención. Todos los datos recolectados serán estrictamente confidenciales y anónimos.

Contempla la Pauta 1 del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) (Ginebra; 2002); que menciona que los investigadores deben asegurar que los estudios propuestos en seres humanos deben estar de acuerdo con principios científicos generalmente aceptados y se basen en conocimientos científicos.

También se considera la Pauta 4 y 5 de CIOMS en el desarrollo de la investigación, mediante el Consentimiento Informado. El investigador proporcionó información sobre los fines y objetivos de la investigación, explicando verbalmente de manera explícita el por qué fue invitado a la investigación y que su participación es voluntaria y que era libre de negarse a participar y de retirarse en cualquier momento sin sanción o pérdida de los beneficios a que tendría derecho. Además, se estableció adicionalmente que la investigación se llevaría a cabo contando con la autorización a que diera lugar.

Para garantizar la originalidad del presente trabajo se utilizó como herramienta al software tipográfico Turnitin que controla los potenciales contenidos no originales mediante una comparación de los documentos

enviados a varias bases de datos, utilizando un algoritmo propietario, mostrando las coincidencias de texto con otros documentos, así como un enlace al documento original.

III. RESULTADOS

Tabla 4 : Relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.

MOTIVACIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	69	82,1	2	2,4	0	0,0	71	84,5
Medio	9	10,7	4	4,8	0	0,0	13	15,5
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	78	92,9	6	7,1	0	0,0	84	100,0

Coeficiente de correlación	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman	,393	,148	3,865	,000 ^c
a. No se supone la hipótesis nula.				
b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.				
c. Se basa en aproximación normal.				

La Tabla Nº 4 nos muestra que la Motivación Laboral es mayoritariamente Alta (84,5%) y el Desempeño Laboral es también Bueno (92,9%) en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017. Ambas variables están relacionadas muy significativamente ($p < 0,001$). En tal sentido, podemos afirmar que los resultados no se deben al azar sino a la relación entre las variables con ,000 posibilidades de equivocarnos.

Tabla 5 : Relación entre la necesidad del logro inherente a la motivación laboral con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.

NECESIDAD DE LOGRO	DESEMPEÑO LABORAL							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	67	79,8	3	3,6	0	0,0	70	83,3
Medio	11	13,1	3	3,6	0	0,0	14	16,7
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	78	92,9	6	7,1	0	0,0	84	100,0

Coefficiente de correlación	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman	,248	,146	2,319	,023 ^c
a. No se supone la hipótesis nula.				
b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.				
c. Se basa en aproximación normal.				

La Tabla N° 5 nos muestra que la Necesidad de Logro inherente a la Motivación Laboral es mayoritariamente Alta (83,3%) y el Desempeño Laboral es también Bueno (92,9%) en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017. Ambas variables están relacionadas significativamente ($p < 0,05$). En tal sentido, podemos afirmar que los resultados no se deben al azar sino a la relación entre las variables con ,023 posibilidades de equivocarnos.

Tabla 6 : Relación entre la necesidad del Poder inherente a la motivación laboral con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.

NECESIDAD DE PODER	DESEMPEÑO LABORAL							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	66	78,6	2	2,4	0	0,0	68	81,0
Medio	12	14,3	4	4,8	0	0,0	16	19,0
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	78	92,9	6	7,1	0	0,0	84	100,0

Coefficiente de correlación	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman	,336	,138	3,234	,002 ^c
a. No se supone la hipótesis nula.				
b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.				
c. Se basa en aproximación normal.				

La Tabla N° 6 nos muestra que la Necesidad de Poder inherente a la Motivación Laboral es mayoritariamente Alta (81,0%) y el Desempeño Laboral es también Bueno (92,9%) en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017. Ambas variables están relacionadas significativamente ($p < 0,05$). En tal sentido, podemos afirmar que los resultados no se deben al azar sino a la relación entre las variables con ,002 posibilidades de equivocarnos.

Tabla 7 : Relación entre la necesidad de Afiliación inherente a la motivación laboral con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.

NECESIDAD DE AFILIACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	69	82,1	2	2,4	0	0,0	71	84,5
Medio	9	10,7	4	4,8	0	0,0	13	15,5
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	78	92,9	6	7,1	0	0,0	84	100,0

Coeficiente de correlación	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman	,393	,148	3,865	,000 ^c
a. No se supone la hipótesis nula.				
b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.				
c. Se basa en aproximación normal.				

La Tabla N° 7 nos muestra que la Necesidad de Afiliación inherente a la Motivación Laboral es mayoritariamente Alta (84,5%) y el Desempeño Laboral es también Bueno (92,9%) en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017. Ambas variables están relacionadas muy significativamente ($p < 0,001$). En tal sentido, podemos afirmar que los resultados no se deben al azar sino a la relación entre las variables con ,000 posibilidades de equivocarnos.

IV. DISCUSIÓN

Sobre la relación significativa entre la motivación con el desempeño laboral ($p < 0,001$) y la relación entre la dimensiones de la motivación laboral con el desempeño laboral (necesidad de logro con $p < 0,05$; poder $p < 0,05$ y; afiliación $p < 0,001$), los resultados son similares a los reportados por Sum en Guatemala 2015; Medina en Arequipa- Perú, 2014. En cuanto al desempeño labora en particular los resultados puede considerarse similares a lo reportado por Solano (2015) en trabajadores del Hospital de Apoyo Leoncio Prado Huamachuco. En cuanto a los resultados específicos de la motivación laboral, éstos pueden considerarse similares a los reportados por Chang (2010) en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en Lima Perú.

La explicación a estos resultados pueden darse desde la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953) en la medida en que estas necesidades representarían los cambios en las situaciones afectivas del personal de salud en el servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital Belén de Trujillo, 2017. No es la relación entre la motivación y el desempeño laboral una relación generada por necesidades biológicas, no son ellas las que determinan nuestro comportamiento inicial en el trabajo o por lo menos no son lo suficientemente fuertes como para ser considerado como un activador del cambio o cambios en el desempeño laboral. Al parecer lo que estaría dando sentido a dicha relación es que el personal del servicio estaría en una búsqueda constante de cambios en su vida laboral y que se estaría motivando a través de intangibles que generan valores nuevos y nuevas relaciones laborales. Al parecer esto es normal en el personal de salud por que no son procesos que nacen de la noche a la mañana. Estos procesos generalmente comienzan desde el primer día en que se empieza a trabajar, sino no, no estaríamos en condición de explicar una conducta de cambio a nivel grupal.

El hecho es que con los avances de las ciencias medico sociales y la tecnología de la información y las comunicaciones, los trabajadores de salud

(profesionales y no profesionales) se ven motivados a ser más competitivos permanentemente y se estarían estableciendo cada día nuevas metas personales y grupales, nuevas necesidades de poder y de pertenencia o afiliación. Esta situación de exigencia constante, de superación, estaría desencadenando procesos de comportamientos provisorios y son muy pocos lo que estarían evitándolos porque ello, al parecer, le estaría dando sentido a su vida laboral y social (McClelland, 1989).

Estamos hablando entonces de necesidades sociales que se activan por la creciente vorágine de cambios correspondientes a la época actual de globalizadora y competitividad. Estos procesos socio-laborales yacen en el ideario social y otorgan un lugar fundamental a las relaciones laborales para el logro de objetivos personales y profesionales o técnicos. Con ellos se generan nuevos retos que encuentran en las conductas intencionistas (en la intención) una forma y estilo de vida laboral que les brinda cierto placer o dolor y asegura pensamientos e intenciones futuras (Mitchell y Daniels, 2003).

Esto es importante hoy en día para todo individuo que aprecia lo que hace y lo que pasa a su alrededor, pero, no se trata solo de individuos, se trata de profesionales y técnicos que prestan un servicio de salud determinado en una institución determinada y bajo condiciones determinadas. Entonces, el sentido que toman sus metas sus, logros, sus percepciones, proyecciones, comportamientos y conductas, importan de sobremanera al conjunto social. Con ello se puede estimar que a su alrededor se generan expectativas muy altas y que desde todo punto de vista reciben apoyos que finalmente impulsan a trabajar alrededor de nuevas metas que son relevantes para el individuo y su entorno laboral. Esto estaría repercutiendo directamente en el desempeño laboral del trabajador y sus acciones en el trabajo serían derivadas de esas conductas (Muchinsky, P.M. (2000).

Sin embargo, como es lógico, todo va a depender del sentido que se le da, desde dentro y desde afuera, a dichas conductas, porque allí radican las

prioridades y allí encontramos los fundamentos primarios de una motivación en la vida de los trabajadores. El impulso primario de todo ser humano es de ubicación y superación. En los profesionales y técnicos en el área de salud, en la época actual, se traduce en un impulso de superación en relación a un criterio de excelencia. Aunque no se tengan muy claros estos criterios, siempre se busca generar cambios y obtener éxitos según lo que se tenga como premisa para generar cambios (Latham, Ernst, 2006).

El criterio que se maneja hoy en día es el criterio de la excelencia, y, es lógico que en la era de la globalización y del camino de las sociedades formales o tradicionales hacia las sociedades del conocimiento, los criterios de excelencia sean demasiados altos en todos los campos del conocimiento y desarrollo humano. Por lo tanto, cualquier criterio de excelencia resulta positivo y valiosos por que las personas orientan su desarrollo profesional y laboral a través de ellos (Arrieta y Navarro, 2008).

Los comportamientos que permiten sobresalir laboralmente, son expresiones de la relación entre las necesidades de logro inherente a la motivación laboral, con el desempeño laboral. Esta relación se valora de distintas maneras puesto que se atribuye a toda persona méritos por el éxito que tiene en el logro de sus metas. Pero, en la medida que las metas profesionales y laborales son generalmente a mediano y largo plazo, siempre existirá el ánimo de innovar, hacer o crear algo excepcional con el ánimo de aventajar a los demás o a sus competidores. Para ello los profesionales y técnicos en salud buscan que superarse académicamente y profesionalmente, adquirir nuevas habilidades y destrezas para el desarrollo de sus labores profesionales, adaptar a su vida profesional el uso de las nuevas tecnologías asumir nuevos horizontes de desarrollo profesional etc. (Alles, 2005).

En lo que respecta a la relación significativa ($p < 0,05$) entre la Necesidad de Poder inherente a la motivación laboral con el Desempeño Laboral, estaríamos en condiciones de afirmar que esta se caracterizaría por los

deseos de hacer que la vida material y espiritual de las personas cambien en función de una idea laboral más prolija sea individual o grupal. El fundamento lo encontramos en el impacto que tiene esta relación en todos los aspecto de ella vida laboral de las personas, sin embargo, el signo más relevante de esta relación lo encontramos en los comportamientos controladores que tienden a influenciar, o hacer que otras personas o grupos trabajen en función de un interés particular (individual o grupal). Esto es lo que caracteriza el ciclo de dominancia que va en búsqueda de generar cierta reputación, liderazgo o posicionamiento a nivel laboral, institucional y/o social (Bateman y Snell, 2003; Garza, 2000).

La contrapartida es que el trabajador estaría obligado a dar el ejemplo de lo que predica y ser el primero en tratar de conseguir las metas u objetivos de control que persigue. Estos comportamientos son difíciles de evidenciarlos porque no son procesos fáciles con los cuales se pueda controlar o influenciar sobre los demás y ya, son procesos de mediano y largo plazo que en fin de en cuenta sirven como protectores de derechos y perspectivas conjuntas de cambios (Alles, 2005). Esta contrapartida es el rasgo contemporáneo que explican los cambios bruscos en las expectativas de las personas y muchas de ellas se apartan de la realidad y persiguen objetivos intermedios sin lograr una armonía total con su propia vida laboral (Arrieta y Navarro, 2008).

Respecto a la relación muy significativamente ($p < 0,001$) entre la Necesidad de Afiliación inherente a la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral, los resultados pueden explicarse desde el punto de vista de la antropología medico social que sostiene que nadie quiere estar fuera de un sentimiento que indique pertenencia sea este a un lugar, grupo de personas, conjunto social, institución (en este caso prestadora de servicio de salud), etc. (Kanfer, Ackerman, 2004) En realidad esta relación tiene un sentido positivo porque muestra que en el servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Belén de Trujillo se estarían desarrollando relaciones laborales cálidas y que los aspectos negativos tendrían pocas oportunidades de desarrollarse.

Es decir, esta relación nos estaría diciendo que existe un gran interés del grupo humano (trabajadores del servicio) por desarrollar incluso procesos amicales permanentes que se complementan y desarrollan con las iniciativas laborales. Al parecer hay mucha predisposición del personal a evitar conflictos y problemas y que se busca siempre consensos y concordancias, puntos básicos para hacer crecer las expectativas de desarrollo personal y profesional, así como, para mejorar los procesos de prestación de servicios (Latham y Ernst, 2006).

Estos procesos basados en la concordancia de objetivos, metas y expectativas o en el desarrollo de estrategias laborales, hacen que se combinen una serie de factores que permiten mejorar la productividad, la calidad del servicio y el desempeño laboral (Aguado, 2005). Esta perspectiva es importante puesto que objetivamente la relación entre la Necesidad de Afiliación inherente a la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral, no es producto o resultado que se pueden encontrar de un día para otro, generalmente son resultados de procesos que nacen y se maduran después de muchos años de esfuerzos hasta que se impregna en el ideario socio laboral de las personas (Weldegebriel, Ejigu, Weldegebrie y Woldie, 2016). El indicador básico que esto ha ocurrido está cuando el trabajador siente que se encuentra cómodo y a gusto con lo que hace y los que espera alcanzar en el futuro. Los únicos que pueden referenciar estos resultados serían los comportamientos y actitudes laborales de los propios trabajadores pues son ellos los que diseñan las condiciones ideales para el trabajo (Rebitzer, 2012).

V. CONCLUSIONES

1. La motivación laboral (84,5%) se relaciona muy significativamente ($p < 0,001$) con el desempeño laboral alto (92,9%) en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.
2. La necesidad del logro inherente a la motivación laboral Mayoritariamente Alta (83,3%) se relaciona significativamente ($p < 0,05$) con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.
3. La necesidad del poder inherente a la motivación laboral, mayoritariamente Alta (81,0%), se relaciona significativamente ($p < 0,05$) con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.
4. La necesidad de afiliación inherente a la motivación laboral, mayoritariamente Alto (84,5%) se relaciona significativamente ($p < 0,001$) con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.

VI. RECOMENDACIONES

1. Promover el desarrollo de programas motivacionales basados en la concordancia de objetivos, metas y expectativas socio-laborales para mantener el bienestar laboral en el departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo.
2. Promover el desarrollo de estrategias laborales basada en la combinación de objetivos y metas laborales para mejorar la productividad, la calidad del servicio y el desempeño laboral.
3. Satisfacer la necesidad de logro, generando acciones que permitan utilizarla como una valiosa herramienta para alcanzar los objetivos institucionales con mayor eficiencia.
4. Satisfacer la necesidad de logro encontrada, con programas de capacitación, docencia, investigación, proyecto de inversión, etc. , como competencia a quien produce más, cumple más, es más puntual, brinda atención de mejor calidad, etc.

VII. REFERENCIAS

Aguado, L. (2005). Emoción, afecto y motivación. Madrid: Alianza.

Alles M. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, Idalberto.(2000) Administración de los Recursos Humanos. Colombia. McGraw-Hill Educación.

Arrieta C, Navarro J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías nuevos horizontes. España: Rev. Actualidades en psicología, 22, 2008, 67-90.

Bateman S, Snell A. (2003). Administración una ventaja competitiva. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.

Cortez R, García A. Mejoramiento del desempeño Laboral de los trabajadores de salud de Nicaragua 2011. Nicaragua: UP

Chang, Y. (2010). Motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Perú: UNMSM.

Dubraska T (2005). Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital "Vargas de Caracas" durante el segundo trimestre del 2005. Venezuela: UCV.

Garza J, (2000). Administración contemporánea. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.

Hernández R, Fernández C, Baptista P. (2012). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.

Jaén M. (2011). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. México: UCM.

Kanfer, R. y Ackerman, P. (2004). Envejecimiento, desarrollo adulto y motivación laboral. *Academy of Management Review*, 29 (3), 440-458.

Latham, G.P y Ernst, C. T. (2006). Claves para motivar la fuerza de trabajo del mañana. *Human Resource Management Review*, 16, 181-198.

Latham, G. P. y Pinder, C. C. (2005). La investigación de la teoría de la motivación del trabajo a finales del siglo XXI. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.

Llanos, J. (2012). Influencia de los factores de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del centro médico especializado Es salud "Casa Grande". Perú: UNT.

Marriner, A. (2001). Gestión y dirección de enfermería. España: Editorial Harcourt

McClelland, DC. (1989). Estudio de la Motivación Humana. Madrid: Nancea.

McClelland D, Atkinson J, Clark R, Lowell E. (1953). El motivo de logro. Nueva York: Apleton-Century-Crofts.

Machuca, S. (2016). Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I EsSalud, Tingo María 2014. Perú: Universidad de Huánuco.

Medina, M. (2013). Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería servicio de cirugía Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2013-2014. Perú: Universidad Católica de Santa María.

Mitchell T y Daniels D. (2003). Motivation. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, Handbook of Psychology: Industrial and organizational psychology, Vol. 12 (pp. 225-254). Nueva York: John Wiley & Sons.

Muchinsky, P.M. (2000). Psicología Aplicada al Trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional (6ª ed). Madrid: Paraninfo.

Muñoz J. (2017). Gerencia y competencias distintivas dinámicas en instituciones prestadoras de servicios de salud. Revista Gerencia y Políticas de Salud. 7(15): 131 – 154.

Navarro, J., Arrieta, C. y Ballen, C. (2007). Un enfoque para el estudio de la dinámica de la motivación laboral utilizando el método del diario. Nonlinear Dynamics, Psychology, and Life Sciences, 11(4), 473-498

Oficina Internacional del Trabajo (OIT: 2016). Estudio General de las memorias relativas al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Protocolo de 1995 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, y la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Informe III (1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión de Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (OIT/CEPAL, 2013). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Suiza: OIT/CEPAL, 2013.

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014). El Observatorio de Recursos Humanos en las Reformas Sectoriales en Salud. Ginebra. Suiza: OMS.

Organización Mundial de la Salud y Observatorio de la Fuerza Laboral de África (OMS/OFLA)(2015). Guinebra – Suiza: Atlas africano de la fuerza de trabajo sanitaria.

Rebitzer, JB. (2012). Valores y Organización. México: Mc Graw Hill.

Steers R y Braunstein D. (1976). Una medida basada en el comportamiento de las necesidades manifiestas en los entornos de trabajo. EE.UU.: Journal of Vocational Behavior, Vol II.

Solano, O. (2015). Relación entre la satisfacción laboral y nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital de Apoyo Leoncio Prado Huamachuco. Perú: UNT

Stoner J, Freeman E, Gilbert D. (2001). Administración. 7ma. Edición. México: Prentice Hispanoamericana, S.A.

Sum, M (2015). Motivación y Desempeño Laboral. Guatemala: UNG.

Urbina O, Barazal A. (2002). Experiencias de la evaluación de la competencia profesional enfermería. Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública.

Weldegebriel Z, Ejigu Y, Weldegebrie F, Woldie M. (2016). Motivación de los trabajadores de la salud y factores asociados en los hospitales públicos de West Amhara, Northwest Ethiopia. Patient Prefer Adherence. 15(10), 159-69.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1

RELACION ENTRE MOTIVACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO- OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL BELEN – TRUJILLO 2017.

Escala Multidimensional del Desempeño Laboral de salud de Dubraska, 2005.

-Encuesta-

Esta encuesta de opinión sobre su Desempeño Laboral no tiene respuestas Buenas o Malas y es anónima. Le pedimos responder voluntariamente de acuerdo a su criterio de conciencia en base a las siguientes alternativas

(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de Acuerdo

	CAPACIDAD COGNITIVA	1	2	3	4	5
1	Evaluar los conocimientos del personal sobre la calidad de los procesos de atención a los usuarios y el cuidado de los pacientes favorece mi desempeño laboral.					
2	Evaluar actitudes y habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño.					
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño laboral.					
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con los equipos de trabajo facilita mi desempeño laboral.					
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos en el paciente favorece mi desempeño laboral.					
6	La evaluación periódica del aprendizaje del paciente favorece mi desempeño laboral.					
7	Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.					
8	Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño.					
9	Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.					
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el respeto de los derechos de los pacientes favorece mi desempeño laboral.					
	CAPACIDAD AFECTIVA	1	2	3	4	5
11	La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas superiores facilita mi desempeño laboral.					
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto, facilita mi desempeño laboral.					
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilita mi desempeño laboral.					
15	El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño laboral.					
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.					
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño laboral.					
	CAPACIDAD PSICOMOTORA	1	2	3	4	5
19	Realizar cuidadosamente mis acciones de atención integral al paciente facilita mi desempeño laboral.					
20	Realizar acciones atención personalizada al paciente facilita mi desempeño laboral.					
21	Cumplir con los protocolos de atención para la atención y tratamiento de pacientes facilita mi desempeño laboral.					
22	Ofrecer directamente información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño laboral.					
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente favorece mi desempeño laboral.					
24	Aplicar estrategias preventivas para la prevención de infecciones en los pacientes favorece mi desempeño laboral.					

ANEXO 2

RELACION ENTRE MOTIVACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO- OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL BELEN – TRUJILLO 2017. Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976

-Encuesta-

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación laboral de los trabajadores del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Belén de Trujillo 2017. Agradecemos su colaboración y sinceridad.

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

(1) Absolutamente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (3) De Acuerdo (5) Muy de Acuerdo

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

ANEXO 3

Validación y confiabilidad de Escala de Desempeño Laboral de tsu Dubraska 2005.

	Estadísticas de elemento	Media	Desviación estándar	N
1	Evaluar los conocimientos del personal sobre la calidad de los procesos de atención a los usuarios y el cuidado de los pacientes favorece mi desempeño laboral.	3,95	,759	20
2	Evaluar actitudes y habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño.	4,05	,686	20
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño laboral.	4,05	,999	20
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con los equipos de trabajo facilita mi desempeño laboral.	4,20	,951	20
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos en el paciente favorece mi desempeño laboral.	4,00	,918	20
6	La evaluación periódica del aprendizaje del paciente favorece mi desempeño laboral.	4,05	,605	20
7	Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.	3,90	,852	20
8	Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño.	4,15	,933	20
9	Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.	3,45	1,191	20
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el respeto de los derechos de los pacientes favorece mi desempeño laboral.	4,20	,894	20
11	La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.	3,85	,745	20
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas superiores facilita mi desempeño laboral.	3,65	,875	20
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto, facilita mi desempeño laboral.	4,05	,759	20
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilita mi desempeño laboral.	4,10	,788	20
15	El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño laboral.	4,15	,745	20
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.	4,15	,813	20
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.	4,20	,616	20
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño laboral.	4,30	,571	20
19	Realizar cuidadosamente mis acciones de atención integral al paciente facilita mi desempeño laboral.	4,10	,308	20
20	Realizar acciones atención personalizada al paciente facilita mi desempeño laboral.	3,90	,641	20
21	Cumplir con los protocolos de atención para la atención y tratamiento de pacientes facilita mi desempeño laboral.	4,05	,826	20
22	Ofrecer directamente información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño laboral.	4,20	,523	20
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente favorece mi desempeño laboral.	4,05	,605	20
24	Aplicar estrategias preventivas para la prevención de infecciones en los pacientes favorece mi desempeño laboral.	4,40	,503	20

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,869	,873	24

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,048	3,450	4,400	,950	1,275	,040	24
Varianzas de elemento	,604	,095	1,418	1,324	14,972	,083	24
Covariables entre elementos	,131	-,221	,726	,947	-3,286	,027	24
Correlaciones entre elementos	,223	-,407	,914	1,321	-2,248	,066	24

Estadísticas de total de 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	93,20	81,116	,356	,866
2	93,10	80,621	,443	,864
3	93,10	76,516	,518	,861
4	92,95	78,366	,432	,864
5	93,15	77,924	,481	,862
6	93,10	81,779	,403	,865
7	93,25	80,513	,348	,867
8	93,00	77,684	,486	,862
9	93,70	78,747	,302	,872
10	92,95	72,997	,835	,849
11	93,30	79,274	,507	,862
12	93,50	80,053	,366	,866
13	93,10	80,095	,433	,864
14	93,05	79,418	,464	,863
15	93,00	79,684	,475	,863
16	93,00	79,895	,413	,864
17	92,95	78,366	,717	,857
18	92,85	85,713	,049	,873
19	93,05	84,682	,314	,868
20	93,25	82,197	,340	,866
21	93,10	77,042	,609	,858
22	92,95	83,629	,277	,868
23	93,10	78,937	,675	,858
24	92,75	83,461	,309	,867

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
-------	----------	---------------------	----------------

97,15	86,555	9,304	24
-------	--------	-------	----

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,216 ^a	,122	,391	7,620	19	437	,000
Medidas promedio	,869 ^c	,769	,939	7,620	19	437	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

- a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.
- b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.
- c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

ANEXO 4

Validación y confiabilidad de la Escala Multidimensional Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976

Estadísticas de elemento		Media	Desviación estándar	N
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	4,20	,894	20
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	3,85	,745	20
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	3,85	,671	20
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	4,05	,759	20
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	4,10	,788	20
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	4,15	,745	20
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	4,15	,813	20
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	4,20	,894	20
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	3,85	,745	20
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	3,65	,875	20
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	3,95	,686	20
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	3,95	,686	20
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	4,10	,788	20
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	4,15	,813	20
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	4,20	,834	20

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,947	,948	15

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,027	3,650	4,200	,550	1,151	,028	15
Varianzas de elemento	,617	,450	,800	,350	1,778	,013	15
Covariables entre elementos	,337	,137	,800	,663	5,846	,015	15
Correlaciones entre elementos	,550	,245	1,000	,755	4,086	,034	15

Estadísticas de total de elemento

Elementos	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	56,20	68,063	,750	,943
2	56,55	72,261	,562	,947
3	56,55	72,576	,605	,946
4	56,35	69,187	,806	,942
5	56,30	69,168	,774	,942
6	56,25	69,882	,763	,943
7	56,25	68,408	,808	,942
8	56,20	68,063	,750	,943
9	56,55	72,261	,562	,947
10	56,75	71,882	,491	,948
11	56,45	70,471	,781	,943
12	56,45	70,471	,781	,943
13	56,30	68,642	,817	,941
14	56,25	68,408	,808	,942
15	56,20	68,695	,763	,943

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
60,40	79,937	8,941	15

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,545 ^a	,392	,728	18,990	19	266	,000
Medidas promedio	,947 ^c	,906	,976	18,990	19	266	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

- a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.
- b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.
- c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

ANEXO 5

Validación y confiabilidad de la Escala Multidimensional Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976:

Dimensión Logro.

	Estadísticas de elemento	Media	Desviación estándar	N
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	4,20	,894	20
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	3,85	,745	20
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	3,85	,671	20
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	4,05	,759	20
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	4,10	,788	20

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,833	,834	5

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,010	3,850	4,200	,350	1,091	,024	5
Varianzas de elemento	,601	,450	,800	,350	1,778	,016	5
Covariables entre elementos	,300	,174	,453	,279	2,606	,007	5
Correlaciones entre elementos	,501	,329	,642	,314	1,955	,011	5

Estadísticas de total de elemento

Elementos	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	15,85	5,397	,674	,789
2	16,20	6,274	,581	,813
3	16,20	6,589	,568	,817
4	16,00	5,789	,720	,775
5	15,95	5,945	,633	,799

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
20,05	8,997	3,000	5

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,499 ^a	,298	,713	5,983	19	76	,000
Medidas promedio	,833 ^c	,680	,925	5,983	19	76	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

- a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.
- b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.
- c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

ANEXO 6

Validación y confiabilidad de la Escala Multidimensional Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976:

Dimensión Poder.

Estadísticas de elemento		Media	Desviación estándar	N
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	4,15	,745	20
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	4,15	,813	20
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	4,20	,894	20
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	3,85	,745	20
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	3,65	,875	20

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,795	,797	5

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,000	3,650	4,200	,550	1,151	,058	5
Varianzas de elemento	,667	,555	,800	,245	1,441	,013	5
Covariables entre elementos	,291	,182	,450	,268	2,478	,008	5
Correlaciones entre elementos	,440	,300	,743	,443	2,478	,018	5

Estadísticas de total de elemento

Elementos	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
6	15,85	6,134	,669	,729
7	15,85	5,924	,651	,731
8	15,80	5,642	,639	,734
9	16,15	6,766	,474	,785
10	16,35	6,345	,464	,793

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
20,00	9,158	3,026	5

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,436 ^a	,236	,665	4,867	19	76	,000
Medidas promedio	,795 ^c	,607	,908	4,867	19	76	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

- a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.
- b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.
- c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

ANEXO 7

Validación y confiabilidad de la Escala Multidimensional Escala de Motivación de Steers y
Braunstein 1976: Dimensión Afiliación.

Estadísticas de elemento		Media	Desviación estándar	N
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	3,95	,686	20
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	3,95	,686	20
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	4,10	,788	20
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	4,15	,813	20
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	4,20	,834	20

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,918	,919	5

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,070	3,950	4,200	,250	1,063	,013	5
Varianzas de elemento	,584	,471	,695	,224	1,475	,011	5
Covariables entre elementos	,403	,274	,558	,284	2,038	,012	5
Correlaciones entre elementos	,695	,478	1,000	,522	2,090	,027	5

Estadísticas de total de elemento

Elementos	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
11	16,40	7,621	,761	,905
12	16,40	7,621	,761	,905
13	16,25	6,934	,824	,892
14	16,20	6,695	,861	,884
15	16,15	6,976	,751	,908

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
20,35	10,976	3,313	5

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,690 ^a	,517	,840	12,143	19	76	,000
Medidas promedio	,918 ^c	,842	,963	12,143	19	76	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

- a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.
- b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.
- c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

ANEXO 8

Base de datos del estudio piloto: Desempeño Laboral

	Capacidad cognitiva									Capacidad afectiva							Capacidad psicomotora							
1	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
2	2	3	5	5	4	4	5	3	2	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	2	5	5	4	5
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5
6	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
7	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
11	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
13	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4
18	2	2	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

ANEXO 9

Base de datos del estudio piloto: Motivación Laboral

	Logro				Poder				Afilación						
1	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5
2	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5
3	5	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
6	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
7	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
9	4	2	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5
10	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
14	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
19	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

ANEXO 10

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN PARA BASE DE DATOS SPSS

SPSS/PC. V.22

TITLE: "RELACION ENTRE MOTIVACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL BELEN – TRUJILLO 2017".

DATA LIST (posición que ocupan las variables)

/v1 1 V2 2 V3 3 V4 4 V5 5.

Variable Label (Nombres de las variables)

/Var 1 'Necesidad de Logro'

/Var 2 'Necesidad de Poder'

/Var 3 'Necesidad de afiliación'

/Var 4 'Desempeño Laboral'

/Var 5 'Motivación Laboral'

Value Labels (Valores de las variables)

/V1 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alta'

/V2 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alta'

/V3 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alta'

/V4 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'

/V5 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alta'

Begin Data. (Listado de los datos)

V1	V2	V3	V4	V5
2	3	2	3	2
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
2	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	2	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
2	3	3	3	2
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
2	2	3	3	2
3	3	3	3	3
2	3	2	3	2
3	2	3	3	3
2	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	2	3	3	3
3	3	3	3	3

ANEXO 11

TEST DE NORMALIDAD PARA EL USO DE PEARSON R.

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
LOGRO	Media	2,83	,041	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,75	
		Límite superior	2,91	
	Media recortada al 5%	2,87		
	Mediana	3,00		
	Varianza	,141		
	Desviación estándar	,375		
	Mínimo	2		
	Máximo	3		
	Rango	1		
	Rango intercuartil	0		
	Asimetría	-1,822	,263	
	Curtosis	1,350	,520	
PODER	Media	2,81	,043	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,72	
		Límite superior	2,90	
	Media recortada al 5%	2,84		
	Mediana	3,00		
	Varianza	,156		
	Desviación estándar	,395		
	Mínimo	2		
	Máximo	3		
	Rango	1		
	Rango intercuartil	0		
	Asimetría	-1,605	,263	
	Curtosis	,590	,520	
AFILIACIÓN	Media	2,85	,040	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,77	
		Límite superior	2,92	
	Media recortada al 5%	2,88		
	Mediana	3,00		
	Varianza	,132		
	Desviación estándar	,364		
	Mínimo	2		
	Máximo	3		
	Rango	1		
	Rango intercuartil	0		
	Asimetría	-1,944	,263	
	Curtosis	1,822	,520	
DESEMPEÑO LABORAL	Media	2,93	,028	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,87	
		Límite superior	2,98	

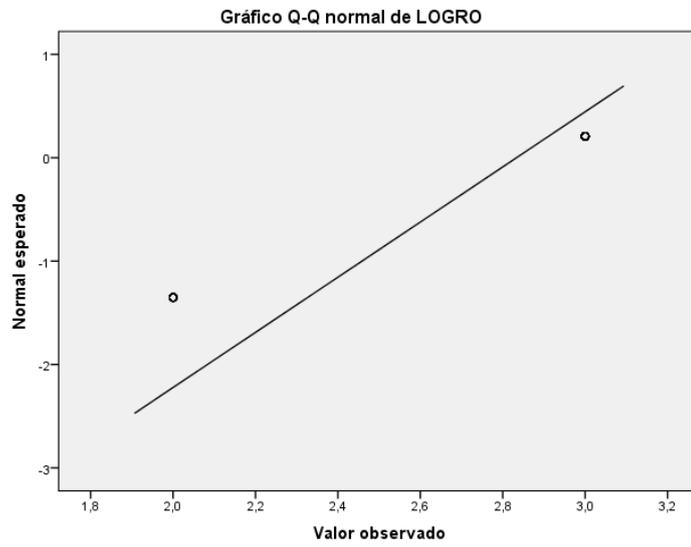
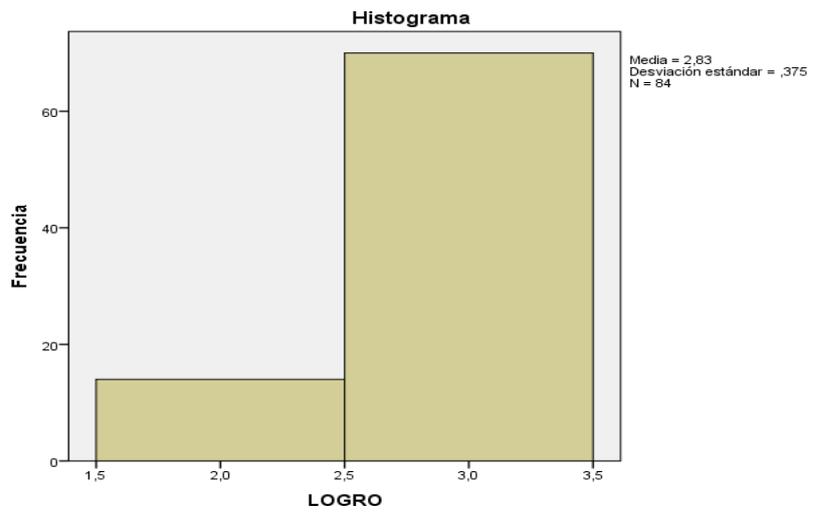
	Media recortada al 5%		2,98	
	Mediana		3,00	
	Varianza		,067	
	Desviación estándar		,259	
	Mínimo		2	
	Máximo		3	
	Rango		1	
	Rango intercuartil		0	
	Asimetría		-3,389	,263
	Curtosis		9,716	,520
MOTIVACIÒN	Media		2,85	,040
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,77	
		Límite superior	2,92	
	Media recortada al 5%		2,88	
	Mediana		3,00	
	Varianza		,132	
	Desviación estándar		,364	
	Mínimo		2	
	Máximo		3	
	Rango		1	
	Rango intercuartil		0	
	Asimetría		-1,944	,263
	Curtosis		1,822	,520

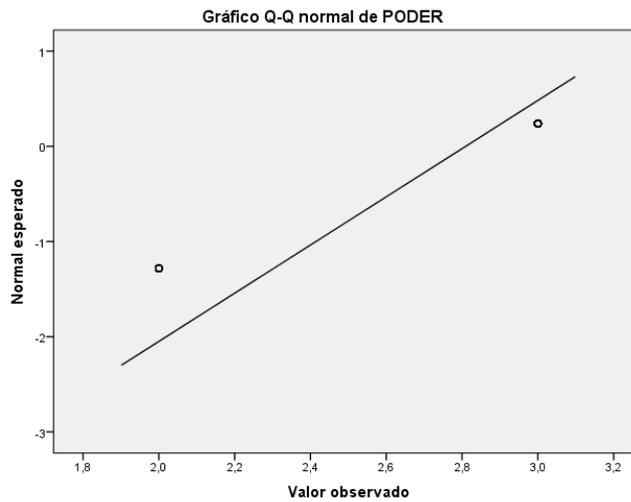
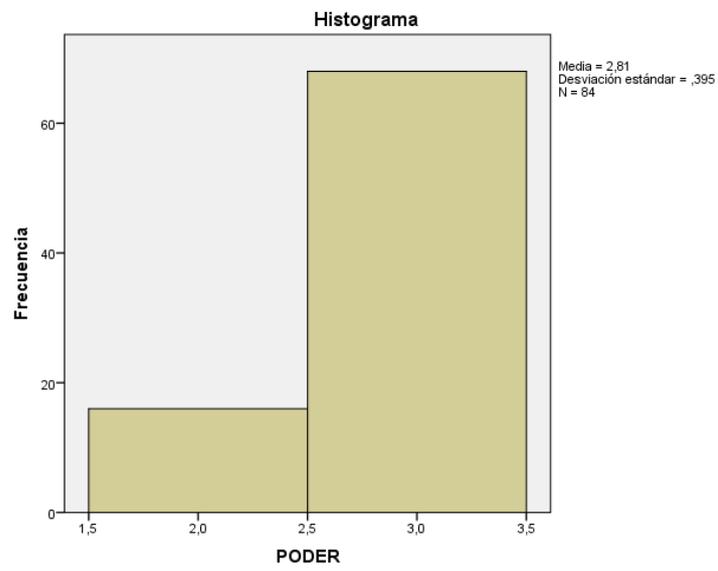
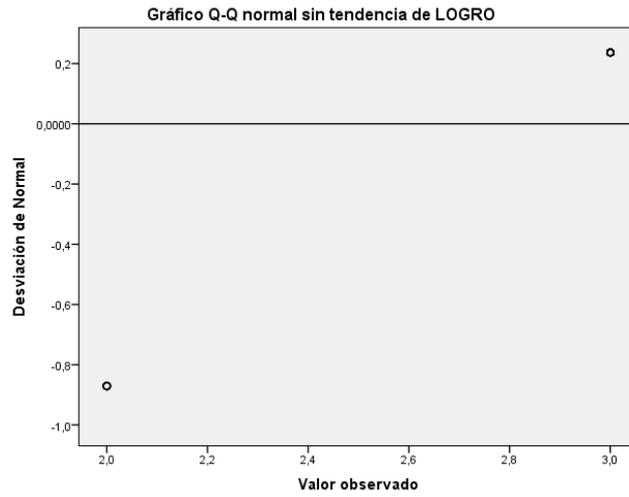
Pruebas de normalidad

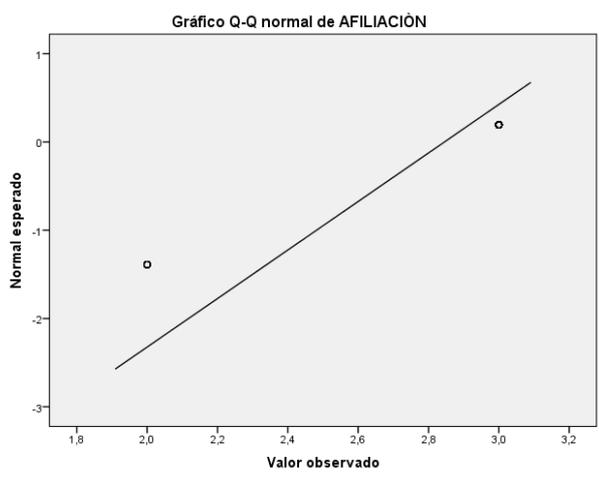
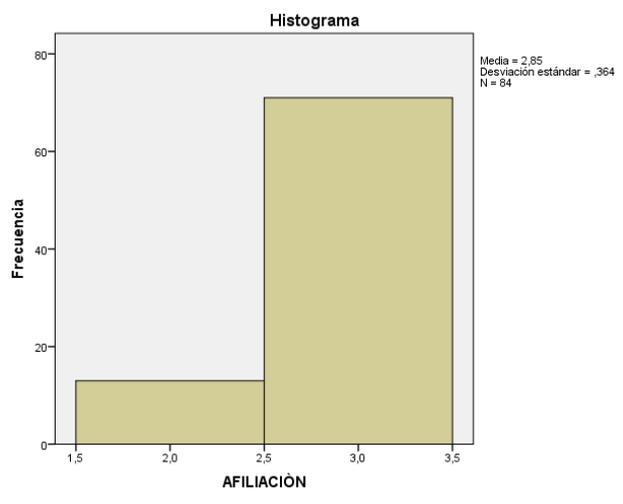
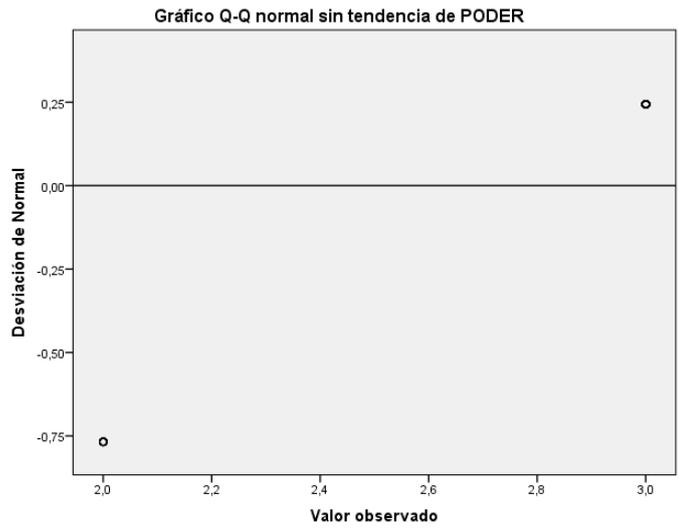
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LOGRO	,505	84	,000	,449	84	,000
PODER	,495	84	,000	,479	84	,000
AFILIACIÒN	,510	84	,000	,433	84	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,537	84	,000	,281	84	,000
MOTIVACIÒN	,510	84	,000	,433	84	,000

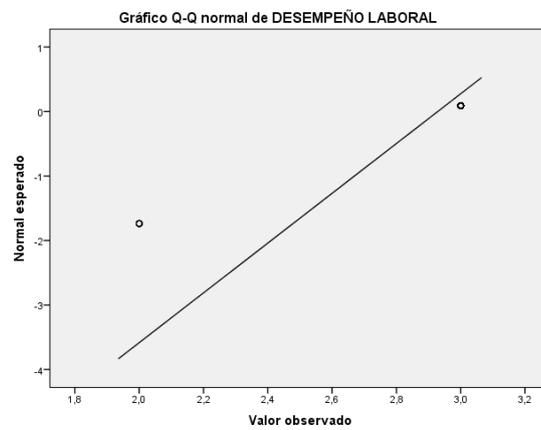
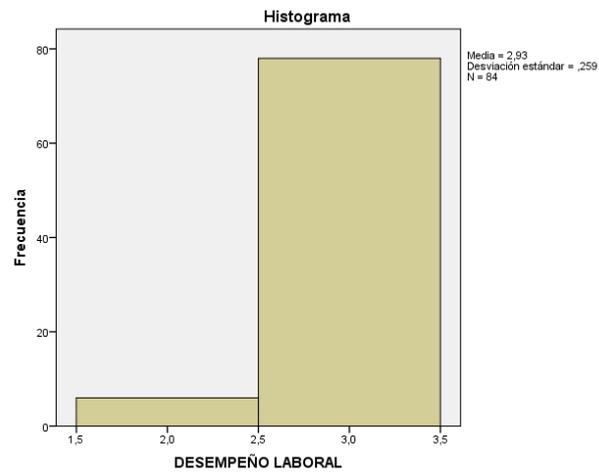
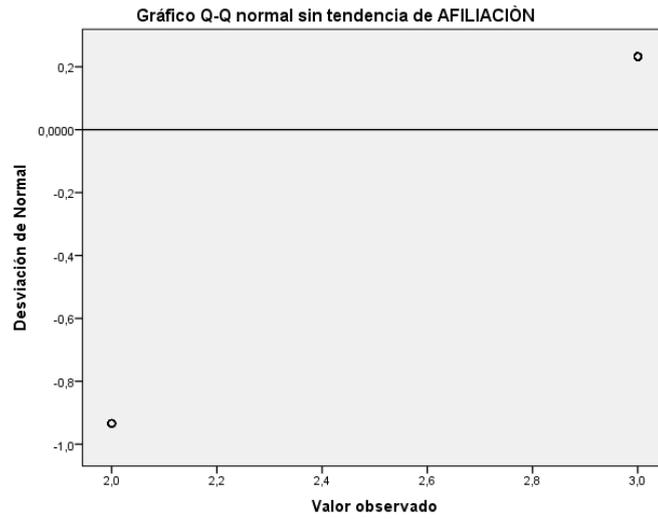
a. Corrección de significación de Lilliefors

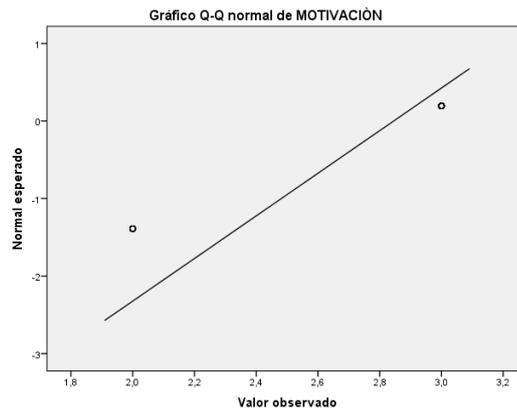
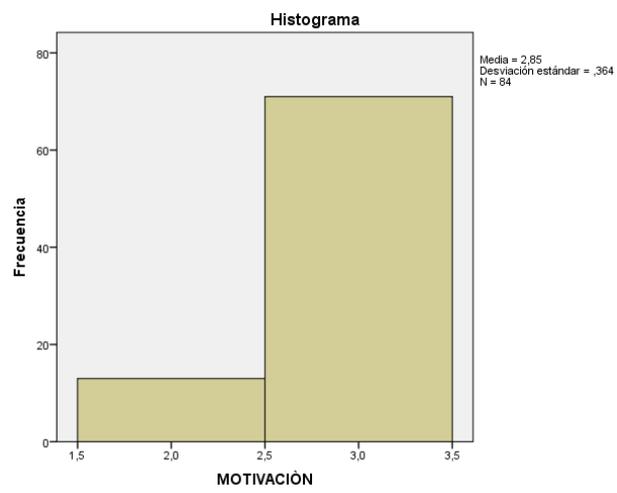
Gráfico 1 : Histogramas

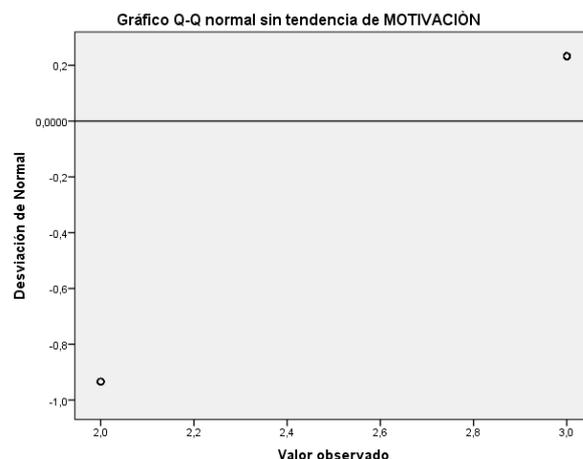












ANEXO 12

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA

TITULO	Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017.
PROBLEMA	¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Belén – Trujillo, 2017?
HIPOTESIS	H(i) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Belén – Trujillo, 2017. H(0) No existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de salud en el departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017
OBJETIVO GENERAL	Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.
OBJETIVO ESPECIFICO	Determinar la relación entre la necesidad del logro inherente a la motivación laboral con el desempeño laboral. Determinar la relación entre la necesidad del poder inherente a la motivación laboral con el desempeño laboral. Determinar la relación entre la necesidad de afiliación inherente a la motivación laboral con el desempeño laboral.
TIPO DE INVESTIGACION	Descriptiva correlacional

DISEÑO	Diseño descriptivo correlacional de carácter transversal
INSTRUMENTO	Escala de Motivación de Steers y Braunstein 1976 Escala de Multidimensional del Desempeño Laboral en gerentes de salud de Dubraska, 2005.
ANALISIS	Coefficiente de correlación de Speasman,
POBLACION	Lo constituyeron 84 trabajadores (22 médicos, 24 obstetricas, 19 enfermeras y 19 técnicos) que laboran en el departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Belén de Trujillo 2017.

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

LA JEFE DE LA OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL BELÉN DE TRÚJILLO DEJA:

CONSTANCIA

Que la Srta. **MIRANDA REYES YANET MARIA**, estudiante de posgrado de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Cesar Vallejo, ha presentado el Proyecto de tesis titulado: "**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE GINECO- OBSTETRICIA DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2017**", aprobado con Resolución Directoral N° 1176-2017/EPG-UCV, revisado y aprobado por el Sub Comité de Investigación del Departamento de Ginecología y Obstetricia de nuestra Institución.

Se otorga la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Atentamente,

Trujillo, 31 de Enero del 2018

REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO

M^{OS}. MARÍA LPEZ CONDOR
JEFE OFICINA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, CAPACITACIÓN

MVC/Gcc
C.c Archivo

"Justicia Social con Inversión"

Jr. Bolívar N° 350 - Trujillo - Telef. N° 480201 - 480200
Página Web: www.regionallibertad.gob.pe, Twitter, Facebook

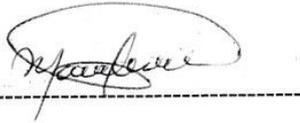
ANEXO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

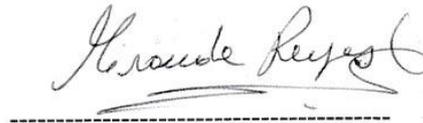
DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, MARY MELIN URBEGOSO PONCE, de.....años de edad y con DNI N° 19081977 manifiesto que he sido informado/a por la alumna de la Escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo sobre la tesis Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017.

Declaro haber sido informado que las respuestas que proporcionare a través de un cuestionario serán tratadas de manera anónima y los datos que aporte serán utilizados solo con los fines de investigación referida.



Firma del participante



Firma del investigador

Trujillo, 10..de...Enero del 2017

ANEXO N° 14 CRONOGRAMA DE TRABAJO DE INVESTIGACION :

N°	ACTIVIDADES	2017																																			
		JU	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOV				DIC				ENE			FEBRERO			MARZO				
		4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Planteamiento del problema, objetivos y justificación	■																																			
2	Elaboración del marco teórico		■	■																																	
3	Elaboración de hipótesis y marco metodológico				■	■	■																														
4	Elaboración y validación del instrumento					■	■																														
5	Presentación del primer avance						■																														
6	Reuniones de asesoría personalizada							■	■																												
7	Presentación del proyecto de investigación para su revisión y aprobación								■																												
8	Presentación del proyecto de investigación con observaciones levantadas									■																											
9	Sustentación del proyecto de investigación										■	■	■	■																							
10	Recolección de datos													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
11	Procesamiento de los datos.																																				
12	Análisis de los resultados y contrastación de hipótesis																																				
13	Elaboración de conclusiones y recomendaciones																																				
14	Designación del jurado																																				
15	Designación del jurado																																				
16	Presentación del informe de tesis y sustentación																																				
17	Sustentación de tesis																																				